

# PROYECTO DE DECRETO QUE EXPIDE LA LEY GENERAL PARA LA PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO, AL TENOR DE LA SIGUIENTE:

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Compañeras y compañeros Senadores, el grupo parlamentario Movimiento Ciudadano, al cual tengo el privilegio de pertenecer, nuevamente hace acto de presencia ante esta honorable soberanía, para someter a su consideración esta iniciativa con Proyecto de Decreto que expide LA LEY GENERAL PARA LA PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO, con la cual, se pretende proteger a todos los trabajadores en general, así como a las familias e integrantes de los posibles abusos cometidos de manera directa e indirecta, en su contra por medio del hostigamiento psicológico laboral (*mobbing*), por los patrones, sus representantes, superiores jerárquicos e inclusive por sus propios compañeros inducidos por aquellos, tal acoso, hasta el momento, está sin sanción, por medio de esta iniciativa se pretende una normatividad específica que lo regule.

El hostigamiento psicológico laboral, es tan antiguo como la relación de trabajo, “aquél, se desarrolla paralelamente con la ejecución del servicio prestado y se manifiesta en conflictos sistemáticos entre miembros de la empresa, con la finalidad de separar a un trabajador de su cargo. Se caracteriza por ser una violencia oculta, silenciosa y a menudo invisible incluso para quien la sufre”<sup>1</sup>

Los primeros fallos jurisprudenciales y desarrollos doctrinarios en derecho datan de finales de la década de los 90’s, pero esto no significa que el hostigamiento psicológico al trabajador sea algo nuevo, al contrario, los estudios realizados de otras ciencias como la psicología, sociología y antropología, demuestran su presencia constante a lo largo del tiempo.

El término “*mobbing*” entendido como: “el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo; fue propuesto en base a estudios realizados por el profesor Konrad Lorenz, en la década de los 60’s, quien estudió los comportamientos humanos, encontrando grandes semejanzas en los temas relacionados con la aceptación o rechazo de miembros ajenos a un grupo o colectividad, descubriendo como acción cotidiana, el rechazo a los miembros de un grupo, que obedece a las diferencias que este mantiene con el grupo, sean físicas, sociales, económicas, de género, raciales o profesionales”<sup>2</sup>.

A inicios de la década de los 90’s, Heinz Leymann profesor de la Universidad de Estocolmo, condujo el estudio del “*mobbing*” hacia la psicología laboral siendo el primero en señalar las características y efectos psicológicos del maltrato sobre la víctima. Así, definió al hostigamiento como: “El terror psicológico en el ámbito laboral que consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es arrastrado a una posición de indefensión. A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social”<sup>3</sup>.

La definición citada, responde a un enfoque psicológico y por ello, en sus inicios, fue tratado como una enfermedad proveniente del estrés laboral, razón por la cual, la primera ciencia en abordar el tema fue la psicología.

Lo anterior, presupone que no se está frente a un conflicto entre personas, ya que éstos, son inevitables, sino que se trata de un proceso de destrucción, que mediante actuaciones hostiles, pretende el aniquilamiento sistemático de un individuo plenamente identificado.

En este mismo campo, Iñiqui Piñuel y Zavala, profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, afirma “que en el acoso laboral estamos frente a personalidades psicópatas de narcisistas perversos, con la actitud dolosa de causar un daño; este mal se le ha dominado asesinato psíquico, por cuanto la víctima de este hostigamiento llega a tener trastornos que pueden llevarle en muchos de los casos al suicidio”<sup>4</sup>.

Los primeros antecedentes jurídicos, respecto al acoso laboral, constan en la jurisprudencia española, ya que los jueces al encontrarse con demandas de este tipo, fueron creando precedentes, que han servido para la actual promulgación de leyes en el mundo.

“Los países pioneros en este campo fueron: Estados Unidos de Norteamérica, Canadá, España, Finlandia, Noruega y los Países Bajos.

Fue tal la incidencia del acoso laboral en las empresas, que el Parlamento Europeo, en su resolución 2339/2001, de 20 de septiembre de 2001, sobre acoso moral en el lugar de trabajo, que solicitó se tomaran en cuenta cuestiones psicológicas y sociales, para dar por terminada la relación laboral, cuando aquellas pusieran en riesgo, a la salud y seguridad del trabajador.”<sup>5</sup>

El concepto “*mobbing*” introducido por el Dr. Konrad Lorenz, desarrollado por el Dr. Leymann, es un término anglosajón, tomado de estudios etológicos, que ha adoptado nombres diferentes tales como: bossing, hostigamiento laboral, o acoso psicológico en el trabajo, todos con características y definiciones similares.

Marie-France Hirigoyen al hablar del acoso moral, “vincula lo emocional, asociándolo con un proceso, de desmoralización, deliberado y continuado, que busca un efecto de soledad, incompreensión, desilusión y desesperanza en contra de la persona acosada”.<sup>6</sup>

El Dr. Pedro Rodríguez López, define el *mobbing* como: “Toda aquella situación de conflicto interpersonal o grupal en la que, como medio para poner fin al mismo, una persona o grupo de personas decide, formal o informalmente, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra persona, prevaliéndose de cualquier relación de poder asimétrico instaurada en el lugar de trabajo, una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, con el fin de conseguir su estigmatización o aislamiento respecto del grupo, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación personal, bien para ensayar las ventajas competitivas de un estilo autoritario de gestión afirmando su poder, bien para provocar su dimensión mediante una fórmula alternativa que cree la apariencia de la autoexclusión”.<sup>7</sup>

Dentro del acoso laboral, deben considerarse las agresiones motivadas con ciertas características especiales en la víctima, como: el origen racial o étnico, religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, así también, el género, ya que las estadísticas y estudios demuestran que el *mobbing* afecta con más frecuencia a las mujeres, a los adultos de edad avanzada y también a los jóvenes profesionales; su presencia es tanto en la empresa pública cuanto en la empresa privada.

La legislación pionera en regular el acoso laboral fue Suecia, seguida por Francia, Holanda y Bélgica; en México no hay regulación normativa del tema, por ello, la importancia de la presente iniciativa.

Son varias las formas en las que se materializa el acoso laboral, éste nace de las relaciones interpersonales, cuando un sujeto se ensaña, de forma dolosa contra otro, sin existir una justificación respondiendo a una planificación sistemática, habitualmente reiterada.

La víctima puede verse afectada física, psicológica, profesional, familiar, social o sexualmente, siendo esto, causa suficiente para que el trabajador busque su autoexclusión, y la empresa se vea afectada por la baja o deficiente productividad que recibe el trabajador acosado. Aquí nace el problema jurídico que se presenta en esta iniciativa.

## **¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL?**

**En primer lugar, destruir las redes de comunicación de la víctima**, aquí, al trabajador se le incomunica, para que pierda cualquier forma de defensa. Esta falta de comunicación se extiende a las personas del entorno laboral, expresándose en la imposibilidad de dar respuesta, al momento de existir burlas, quejas o menosprecios, relacionadas con el origen étnico, credo religioso, pensamientos políticos, inclinación sexual o defectos de la víctima. Esta actitud, va consumiendo internamente a la persona, generándole una falta de confianza en sí misma.

**Destruir las relaciones sociales de la víctima**, aquí, se le aísla de los demás miembros del sitio de trabajo, impidiendo que el trabajador tenga amigos y pueda encontrar aliados, para enfrentar al hostigador. Esta característica es importante, por cuanto al lugar de trabajo que es donde una persona pasa gran parte de su tiempo, y si este, es un sitio hostil, es lógico que la persona termine por desertar.

**Destruir la reputación, vida personal o profesional del acosado**; aquí, la intención, se exterioriza por medio de rumores infundados, críticas públicas o atribución de errores en la ejecución de una tarea. En ocasiones el agresor se apropia del trabajo bien realizado por el hostigado, para lucirse con él, causando una baja autoestima y desgaste psicológico en la víctima.

**Destruir la labor profesional de la víctima**; aquí, existe una relación desigual, el agresor tiene la posibilidad de manejar el desenvolvimiento profesional de la víctima, asignándole tareas imposibles, mismas que al no ser realizadas recibirán sanciones, o también, no encomendándole labor alguna y burlándose de que no es necesario en la organización.

Las características anotadas, son generales, porque la práctica profesional ha demostrado que son variadas e innumerables las formas con las que se caracteriza el acoso. La finalidad del “*mobbing*”, es la terminación de la relación laboral de quien es acosado, siendo múltiples los caminos que se pueden tomar para cumplir con este fin.

La doctrina establece tres formas, en las que puede manifestarse el *mobbing* o acoso moral en el trabajo: la primera, llamado acoso horizontal, y se presenta entre sujetos de igual jerarquía; la segunda, acoso ascendente y se evidencia, cuando el sujeto pasivo es un superior jerárquico; la tercera, acoso descendente, que se presenta, cuando un superior jerárquico, hostiga a un inferior o grupo de inferiores jerárquicos, dentro de una organización de trabajo.

**Acoso horizontal**, significa “el acoso moral procedente de compañeros de trabajo que ocupan el mismo nivel en el organigrama empresarial quienes desencadenan una batería de agresiones frente a otro u otros trabajadores con el consentimiento a la pasividad del empresario o de los superiores jerárquicos”.<sup>8</sup>

Este tipo de acoso, ocurre con frecuencia, cuando se incorpora personal nuevo a la empresa, creándose en los trabajadores un temor fundado, que los nuevos cambien el estatus establecido de forma tácita y que esto, pueda perjudicarles en sus probabilidades de ascenso, o en los beneficios ya adquiridos.

Respecto al acoso vertical, existen dos formas, el ascendente y el descendente que pueden analizarse en una sola categoría, por tratarse de hostigamientos en los que hay una relación desigual, es decir, puede darse entre inferiores y superiores jerárquicos.

En esta forma de hostigamiento pueden derivarse los móviles que le originan, por ejemplo, cuando el superior acosa y en abuso de su poder, trata con esto de mantener el control de mando a su cargo; para obtener la renuncia del personal no deseado y con esto, evitar el pago de posibles indemnizaciones, derivadas de despidos intempestivos.

Aquí, la desigualdad es mayor, porque el superior cuenta con todas las herramientas y respaldo patronales, para tener éxito en su caso y por lo mismo, este tipo de acoso, requiere ser legislado para no dejar en estado de indefensión al trabajador, víctima de estos abusos.

En términos generales, puede afirmarse que todos los conflictos que degeneran en acoso, ocurren porque se toleran, y en ocasiones, porque no existe una legislación adecuada que prevenga, regule y evite, estas conductas, argumentándose, que es un problema personal y esta concepción, es la generadora y tolerante del acoso laboral.

Cada situación de acoso que se presenta, tiene un objetivo particular en atención al acosado, el acosador, y el entorno que los rodea y la cultura empresarial; pero aun así, dicho fenómeno puede atravesar habitualmente por un

proceso o fases de: seducción, de conflicto, de acoso, de intervención del entorno, de intervención de las empresas, de exclusión o marginación, y de recuperación, las cuales a continuación se precisan.

**Fase de seducción**, aquí, el manipulador hará creer que le importa mucho la (futura) víctima, sea por medio de la adulación o de la compasión. La seducción, va dirigida a la víctima, con la finalidad de apropiarse de algo que le pertenece, en cambio, la segunda tiene como objetivo, convertirlo en aliado del acosador para que no evidencie la violencia ejercida contra la víctima.

De lo anotado, se infiere, que es una estrategia encaminada al conocimiento de las debilidades de la futura víctima, cuyo objetivo es la absorción de “algo”, que tiene la víctima; puede ser una cualidad personal o bien, contactos sociales.

**Fase de conflicto**. Se presenta cuando aparece un conflicto en el entorno laboral, sea por disputas personales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. No todos los conflictos degeneran en acoso, sólo aquellos en los que de origen, existe un interés indigno.

Se puede decir, que en todo tipo de conflicto, las partes intentan defender sus puntos de vista o intereses, pero se inicia con un acoso, cuando una de las partes tiene una estrategia para influir, vencer u oprimir, al otro.

**Fase de acoso**. Ésta es, la parte más fuerte, aquí el acosador, adopta actitudes molestas para el otro. Al principio, son acciones sutiles, indirectas, difíciles de detectar, y están destinadas a atacar el punto más débil de la víctima.

En estos términos, el acoso moral en el trabajo, tiene como objetivo, destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, primero del descrédito y rumores infundados contra éste. Se practica acosando grupalmente, de tal manera que la víctima “estigmatizada”, no pueda defenderse, o que su palabra sea ignorada por su jefe inmediato o por sus compañeros de trabajo.

**Fase de intervención del entorno**. Aquí, el manipulador, se convierte en acosador principal, rodeándose de personas que le ayuden a conseguir su objetivo quienes actuarán como aliados. También requiere del apoyo empresarial o institucional para su cometido.

Como se puede observar, el objetivo del acosador, es conseguir la autorización necesaria, para ejercer impunemente la violencia psicológica contra la víctima, primero del conocimiento, e incluso, de la participación activa en el hostigamiento de todas las personas del entorno laboral cercanas a la víctima.

**Fase de intervención de la empresa**. En esta fase, la empresa se da cuenta de la situación e intenta actuar normalmente, enfocando la situación e identificando a la víctima como causante del problema, identificándolo como un conflicto interpersonal, para culparla y evitar así, su responsabilidad. Es frecuente que este acoso se disfrace como grupal para que la víctima sea vista como una amenaza o molestia, “persona no grata” para todos.

El objetivo en esta fase, es conseguir la unanimidad en la satanización y estigmatización de la víctima, de ahí a la exclusión de la misma apenas, hay un paso. El acosador utiliza actitudes o comportamientos de aislamiento y de agresión o ataque contundente, para que la víctima pierda sus mecanismos de afrontamiento, de defensa o de lucha.

**Fase de exclusión o marginación**. Esta fase, consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, lo cual, toma diferentes manifestaciones como son: los despidos, las jubilaciones anticipadas o los dictámenes de invalidez. Incluye también la exclusión del afectado por acoso moral en el trabajo, mediante la instauración de enfermedades crónicas, tanto físicas como psíquicas, que impiden la participación plena del individuo en la sociedad.

En esta fase, el objetivo de la empresa, es que la víctima, solicite cambio de lugar de trabajo o se marche de la empresa; incluso, después de tal acto, se socializan informes negativos para evitar que la víctima, consiga trabajo en otra empresa.

**Fase de recuperación.** Debido al mayor conocimiento y difusión de este proceso destructivo, existen personas en la empresa (jefes y compañeros) que se niegan a agredir. También existen personas e instituciones externas a la empresa, que ayudan a la reparación del daño recibido. El objetivo de esta fase es doble, porque, promueve la recuperación de la salud del afectado por acoso, de las secuelas del mismo y por otro, recupera para el mundo laboral a un trabajador brillante y exitoso.

La posibilidad de establecer sanciones contra el acosador, debe ser el resultado de la acción dolosa e intencional, de causar un daño al trabajador. El daño debe de ser evidente, y por tanto, posible de probar. La sola presunción no constituye razón suficiente para la existencia del acoso.

Si no existe la voluntad de acosar, mal hablaríamos del hostigamiento psicológico, podríamos estar frente a figuras diferentes como el estrés laboral o un síndrome de persecución infundado, por parte de quien se considera víctima.

No podemos olvidar que la finalidad del acoso, es la exclusión del sitio de trabajo, la cual, puede ser voluntaria mediante una renuncia, o provocada por medio de una sanción; consecuencia de un trabajo realizado defectuosamente, por parte del trabajador acosado.

Son múltiples, las herramientas que puede hacer valer el acosador para alcanzar su fin y, la reiteración de estas, es la que permite que se constituyan en acoso.

“La doctrina, distingue esta reiteración, en relación con la duración y la frecuencia que debe existir para que se consolide el acoso. La duración, es la situación en la que un trabajador es sometido a comportamientos negativos por parte de otra persona o grupo de personas, de modo consiente, durante cierto periodo de tiempo”.<sup>9</sup>

La doctrina y la jurisprudencia internacional no se han puesto de acuerdo aún en el tiempo que debe evidenciarse el acoso, una medida promedio es que el acoso debe de duraral menos seis meses.

A criterio propio, es exagerado pensar que una persona víctima de acoso, deba esperar seis meses para poder ejercer sus derechos. Pienso, que el solo hecho de ser una acción sostenida en el tiempo y que cause afectación moral y/o psicológica en la víctima, es suficiente para ejercer una acción, aunque las pruebas y la valoración del juez, son las que determinarán la existencia o no del acoso. La frecuencia en cambio, es la reiteración del acoso en un periodo determinado.

Existe, otro inconveniente no resuelto por la doctrina, cuando el acoso no es un acto aislado, sino que debe evidenciarse en numerosos actos. La doctrina considera, que debe ser evidente y constante. De igual manera, considero que al establecer mediciones a la frecuencia podría devenir en dejar a la víctima de acoso en una relativa inseguridad e indefensión, debido a que si no demuestra que el acoso fue al menos una vez por semana, no podría ejercer la acción legal correspondiente. Para el suscrito, el trabajador(a) acosado debe demostrar que el acoso se repitió más de una vez, probando la frecuencia de los episodios y que estos, se sostuvieran en el tiempo, causando daños morales y/o psicológicos, a su persona.

Como podemos ver, son múltiples las consecuencias del “*mobbing*” en contra del trabajador y que trascienden a la empresa, sociedad y familia, así como también en las relaciones interpersonales normales que se presentan en la empresa.

En nuestro país, el *mobbing* se encuentra en aumento desmedido, en sus diferentes formas como el acoso sexual, la amenaza, la agresión verbal o la coerción que obliga al trabajador a desistir de ejercer un derecho legítimo, como participar en algún sindicato o actividad formativa en la empresa y la exclusión del ambiente laboral.

“En el rubro de acoso sexual, México registra 1.4 millones de casos de mujeres en esa situación, lo que representa un 10% de la Población Económicamente Activa (PEA). Esta cifra es “conservadora”, pues se trata de un acto ilícito que en 99.7% de las veces no se denuncia y tiene el índice más alto de impunidad”<sup>10</sup>.

De acuerdo con una investigación realizada por especialistas de varias Universidades del país, como la UNAM, la UAM, el IPN y la Universidad de Guadalajara, no sólo el acoso sexual va en crecimiento, sino también el acoso psicológico, como forma de violencia simbólica extrema a la que hay que poner atención.

En tal sentido, una investigación publicada por la Universidad Autónoma Metropolitana, señala que el acoso laboral, parece intensificarse en las condiciones que privan en el empleo formal y se vincula, con la distribución del poder. También, en el ritmo y la intensidad del trabajo, la productividad en los centros laborales y la competencia entre los empleados.

“Una encuesta realizada entre 307 personas en Guadalajara, Jalisco, coordinada por Manuel Pando y Carolina Aranda, de la Universidad de Guadalajara, 38.6% reportó la presencia de comportamientos de violencia psicológica alta, 47.7% media y 13.7% baja”<sup>11</sup>.

Aunado a lo anterior, según Mara Marisela Trujillo Flores, docente investigadora de la Escuela Superior de Comercio y Administración, ESCA, del Instituto Politécnico Nacional, IPN quien desde hace varios, años lleva a cabo un trabajo de investigación, dirigido a analizar la problemática social del mobbing en México, señala que “el maltrato psicológico, deja indefensas a las víctimas por el desconocimiento y la falta de estudios científicos, que aún existe en la sociedad mexicana, sobre los riesgos psicosociales de este tipo de acoso.

Agrega, que es un problema tan serio, que en países altamente industrializados, entre 12% y 15% de las personas que padecen esta situación llegan al suicidio”<sup>12</sup>.

En el caso de la víctima, existen consecuencias que abarcan los aspectos psicológicos, físicos, familiares, profesionales y sociales. “En el ámbito profesional, pueden plasmarse en el traslado, un cambio de funciones, el despido, o el abandono, la incapacidad temporal o permanente; estas consecuencias pueden ocasionar, la imposibilidad de encontrar en el futuro, un trabajo en el cual, pueda desarrollarse libre y saludablemente”.<sup>13</sup>

De lo anterior se infiere, que las consecuencias psicológicas, afectan más al trabajador, pues combatirlas, a veces, es imposible y en ocasiones, con resultados irreversibles.

Las consecuencias más adversas, recaen sobre el trabajador, pero también, afectan a la empresa, donde se ha desarrollado este tipo de conductas, presentando una baja en el rendimiento, tanto de la víctima como del agresor y de los demás trabajadores, que dependen del trabajo de éstos.

En el caso de la víctima, el permanente estado de tensión y la ansiedad, le impiden desarrollar su trabajo, y crear ideas. Del lado del agresor, este debe destinar su tiempo de trabajo a la planificación y ejecución del acoso, descuidando su desempeño laboral; por su parte; quienes dependen de su trabajo, verán disminuida su capacidad de producción al no existir un trabajo fluido en equipo, creándose de esta manera, un ambiente laboral desfavorable, para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

La empresa, también se perjudica aumentándose los riesgos de trabajo dentro de su organización, las que al presentarse en el lugar de trabajo, desembocan en indemnizaciones y gastos médicos por parte del patrón y el Estado.

Las posibilidades de crecimiento de la empresa empeoran debido a la falta de estabilidad y el desprestigio que la rotación de personal genera. El ausentismo y la renuncia demandan procesos de selección y capacitación cada vez más costosos. Por otra parte, la empresa también se ve privada de personal valioso que abandona la organización. Ante esta situación y por la falta específica de legislación sustantiva y adjetiva, para regular el acoso laboral en nuestro país, planteamos la posibilidad de observar lo existente en algunos países del extranjero, sobre todo, lo proveniente del Continente Europeo, como el caso de España, Suecia y Francia, para legislar sobre este tópico, que está afectando no sólo a las empresas en el extranjero sino también a las nacionales.

En términos generales, se puede decir, que el acoso laboral o “mobbing”, representa una afectación directa para el trabajador y, de no legislarse de manera específica esta conducta, podrá ocasionar que incida y afecte, de manera directa a las 128 familias del país, a las empresas que lo provocan y por consecuencia, a la economía e inversionistas.

Con base en lo expuesto y fundado, SOMETEMOS A LA CONSIDERACIÓN DE ESTA HONORABLE ASAMBLEA LA SIGUIENTE INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE EXPIDE LA LEY GENERAL PARA LA PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

## **LEY GENERAL PARA LA PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO**

### **CAPÍTULO 1**

#### **DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público e interés social y de observancia general en toda la República. En la República Mexicana, 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 2.- Corresponderá a las Autoridades Federales, Locales y Municipales competentes, en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados en los que México sea parte.

Artículo 3.- La presente ley tiene por objeto prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejaciones, acoso, trato desconsiderado, y ofensivo en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la inclusión, la libertad, la intimidad, la honra y la salud de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Artículo 4.- En la aplicación de la presente ley intervendrán las autoridades de los tres niveles de gobierno y la Comisión de Derechos Humanos, en el ámbito de sus respectivas competencias.

En la aplicación de este ordenamiento, cuando alguna disposición pudiera tener varias interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas vulnerables.

Artículo 5.- Para los efectos de la presente ley, se entenderá por:

**Administración Pública:** El conjunto de órganos que integra la administración centralizada, desconcentrada y paraestatal del país;

**Autoridades del Trabajo:** A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje locales y federales.

**Discriminación:** toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o en el lugar de origen, el color o cualquier otra característica genética, el sexo, la lengua, la religión, el condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o actividad, la iniciativa para mejoras en el trabajo, o cualquier

otra que tenga por efecto menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas.

**Ente Público:** Las Autoridades locales y federales de las entidades gubernamentales del país; los órganos que conforman la Administración Pública; los órganos autónomos por ley, y aquellos que la legislación local o federal reconozcan como de interés público y ejerzan gasto público; y los entes equivalentes a personas jurídicas de derecho público, que en ejercicio de sus actividades actúen en auxilio de los órganos antes citados o ejerzan gasto público;

**Empresa y/o patrón:** Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios ya sea institución pública o privada.

**Ley:** Ley para la Prevención, Corrección y Sanción del Acoso Psicológico en el Trabajo.

**Sujeto Activo o autores y/o corresponsables:** Es el acosador que lesiona física o verbalmente al sujeto pasivo, según las consideraciones de Acoso Psicológico en el Trabajo, y que puede encontrarse ya sea en un puesto ascendente, descendente u horizontal dentro de la dependencia pública o privada donde labora en razón del sujeto pasivo.

**Sujeto Pasivo:** Es el acosado que recibe la lesión física o verbal del sujeto activo, según las consideraciones de Acoso Psicológico en el Trabajo, y que puede encontrarse ya sea en un puesto ascendente, descendente u horizontal dentro de la dependencia pública o privada donde labora en razón del sujeto activo.

Artículo 6.- Para los efectos de esta ley se considera Acoso Psicológico en el Trabajo: toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un patrón, un jefe, un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a difundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 7.- Modalidades de Acoso Psicológico en el Trabajo. El acoso debe darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

**Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, propuestas de mejoras en el trabajo, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o la pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



**Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a tener un riesgo a la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 8. Se consideran constancias agravantes para la determinación del Acoso Psicológico en el Trabajo las siguientes:

- I. Reiteración de la conducta;
- II. Cuando exista concurrencia de causales;
- III. Realizar la conducta por motivo abyecto o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- IV. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe: Aumentar deliberadamente e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- V. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- VI. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 9: Conductas que constituyen Acoso Psicológico en el Trabajo. Se presumirá que hay Acoso si se acredita la concurrencia repetida de cualquiera de las siguientes conductas:

- I. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- II. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- III. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional;
- IV. Las injustificadas amenazas de despido;
- V. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- VI. La descalificación humillante, privada o en presencia de los compañeros de trabajo; de las propuestas u opiniones de trabajo;
- VII. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir;
- VIII. La alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- IX. La imposición de los deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- X. La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en jornadas dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- XI. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- XII. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- XIII. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias, vacaciones y demás derechos que por ley correspondan, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- XIV. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la Autoridad competente valorará según las circunstancias del acoso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del Acoso descrito en el artículo 6°.

Artículo 10.- No constituye Acoso Psicológico en el Trabajo bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de circulares o memorándums de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en las leyes de trabajo.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios; y deberán constar por escrito y firmados por quien tenga Autoridad competente dentro de la empresa o entidad pública.

## **CAPITULO II**

### **PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.**

Artículo 11.- El patrón deberá tener un departamento específico para escuchar los opiniones de los trabajadores, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral por lo menos una vez al año.

Artículo 12.- El patrón deberá realizar actividades pedagógicas o de integración, terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa o institución por lo menos una vez al año.

Artículo 13.- Las empresas privadas e instituciones públicas deberán contar con reglamentos o lineamientos mínimos de trabajo, en los cuales establecerán los mecanismos de prevención y solución de las conductas de Acoso y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para solucionar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Artículo 14.- En las empresas u oficinas de gobierno se deberá publicitar periódicamente información sobre Acosos y dar a conocer los mecanismos y procedimientos para evitarlos, y en su caso, corregirlo y sancionarlo.

Artículo 15.- La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de Acoso por parte del patrón o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

Artículo 16.- Las empresas privadas e institucionales públicas deberán colocar en el área de Recursos Humanos y a la vista del trabajador del concepto de Acoso Psicológico en el Trabajo, establecido en el artículo 6° de la ley.

## **CAPÍTULO III**

### **PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA O TESTIGOS.**

Artículo 17.- A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de Acoso Psicológico en el Trabajo o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes medidas de protección.

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del Acoso que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la Autoridad competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Las testimoniales se presentarán de manera confidencial ante cualquier Autoridad que conozca del Acoso, siempre y cuando el testigo o los testigos continúen laborando en la empresa o dependencia pública.

Se deja a salvo el derecho de la víctima para ejercer los procedimientos legales que le otorguen la Constitución, y las leyes competentes de su lugar de trabajo.

Las anteriores garantías protegerán a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y jurisdiccionales de que trata la presente ley.

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.**

Artículo 18.- Quien se considere víctima de una conducta de Acoso Psicológico en el Trabajo bajo cualquiera de las modalidades descritas en la presente ley, podrá solicitar la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo a fin de que amigablemente se supere la situación de Acoso.

La Procuraduría que reciba la demanda para su intervención conminará preventivamente al patrón para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el Capítulo Segundo de esta ley.

La demanda que se refiere este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra área de la empresa o dependencia pública de la misma empresa o dependencia siempre y cuando el Acosado no tenga que trasladarse a otro Estado, esto deberá ser de común acuerdo entre el trabajador y el patrón, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la Autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Artículo 19.- La Procuraduría, a petición del demandante podrá intervenir ante las Autoridades competentes para la interposición de la demanda correspondiente.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LA DEMANDA DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.**

Artículo 20.- Corresponde a la Junta de Conciliación y trabajo competente, ventilar los procedimientos, cuando las víctimas del Acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Artículo 21.- De la interposición de la demanda. El procedimiento de Acoso se realizara de la manera que establece la Ley Federal del Trabajo para cualquier procedimiento ordinario ante la Junta Local de Conciliación competente.

Artículo 22.- Para el caso de demanda en contra de servidores públicos el procedimiento se hará de conformidad con lo que establece la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos en el Título Tercero, artículo 47° de ese ordenamiento.

Artículo 23.- Cuando la víctima de Acoso sea por parte de un servidor público, se dejan a salvo los derechos para imponer la queja ante la Comisión de Derechos Humanos que corresponda de conformidad con sus respectivas competencias.

## **CAPÍTULO VI**

## DE LAS SANCIONES.

Artículo 24.- Cuando de manera fundada y motivada, se acredite el Acoso Psicológico en el Trabajo, se sancionará de acuerdo a lo siguiente:

Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por la Ley Federal del Trabajo, en tal caso procede la indemnización en los términos que la misma ley determine.

Con sanción de multa que será determinada por las autoridades competentes de conformidad con la capacidad económica de la persona que lo realice y para el patrón que lo tolere, por el tiempo que se compruebe que duró el Acoso.

Con la obligación de pagar a la víctima de acoso el costo de tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de la salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del patrón que haya ocasionado el Acoso o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectando antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de los demás acciones consagradas en las normas de seguridad social.

El trabajador o empleado, deberá presentar examen médico expedido por la institución de salud a que esté adscrito, el diagnóstico de que posee algún padecimiento, así como el tratamiento necesario.

Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el Acoso sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Corresponderá a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje competente, aplicar las medidas sancionatorias que prevé el presente artículo, cuando las víctimas del Acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Artículo 25.- En el caso de los servidores públicos las sanciones serán aplicadas de conformidad con lo que señala la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos en cuanto a sanciones administrativas se refiere en el Título Tercero.

## TRANSITORIOS

**Primero.-** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

**Segundo.-** A partir de la expedición de **LA LEY GENERAL PARA LA PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO** se deberá expedir su Reglamento Interno, en un plazo no mayor a 30 días.

**Tercero.-** Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente decreto.

*Dado en el Salón Legislativo del Senado de la República, a los 25 días del mes de julio del 2012.*

SUSCRIBE

**SEN. JULIÁN GÜITRÓN FUENTEVILLA.**

---

1 ABAJO OLIVARES, Francisco Javier. Mobbing Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral. Segunda edición, Editorial Palma, Buenos Aires Argentina, 2004. p.11.

2 GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis. El Maltrato Psicológico. En: Como Defenderse del Mobbing y otras Cosas de Acoso. Tercera edición, Editorial Espasa-Calpe, Madrid España, 2002. p. 84.

3 *Ibidem*, p.85.

4 PIÑUEL Y ZAVALA Iñiqui. Secuelas del Mobbing, tomado de la página web :<http://www.el-refugioesjo.net/mobbing/17mobbin.htm>.

5 AGRA VIFORCOS, Beatriz., Et al. La Respuesta Jurídica Laboral Frente al Acoso Moral en el Trabajo. Cuarta edición Ediciones Laborum. Barcelona España, 2004. p.21.

6 HIRIGOYEN, Marie France. El Acoso Moral. En: El maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana., Quinta edición, Editorial Paidós Ibérica. Barcelona España. 1999. p. 9.

7 RODRÍGUEZ LÓPEZ, Pedro. El Acoso Moral en el Trabajo. Quinta edición, Editorial Ediciones Jurídicas Dijusta, Madrid España, 2004. p. 22.

8 ROMERO RODAS, M.J. Protección Frente al Acoso en el Trabajo. Quinta edición Editorial Bomarzo. Madrid España, 2004 p. 24.

9 RODRÍGUEZ LÓPEZ, Pedro. *Óp. cit.* p. 28.

10 <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/06/14/mujer-el-abuso-en-oficina-no-es-normal>

11 <http://noticias.universia.net.mx/tiempo-libre/noticia/2009/01/16/17767/mobbing-violencia-oficina.html>

12 <http://noticias.universia.net.mx/tiempo-libre/noticia/2009/01/16/17767/mobbing-violencia-oficina.html>

13 AGRA VIFORCOS, Beatriz., Et alt. *Óp. Cit.* p.87.