

Independiente (Hidalgo).

Cómo se pretende legislar el Mobbing o Acoso Psicológico Laboral en México - Libro_2015.

Sergio Navarrete Vázquez.

Cita:

Sergio Navarrete Vázquez (2015). *Cómo se pretende legislar el Mobbing o Acoso Psicológico Laboral en México - Libro_2015*. Hidalgo: Independiente.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/sergio.navarrete.vazquez/8/1.pdf>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pcFM/ofh/1.pdf>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/297760377>

Cómo se pretende legislar el Mobbing o Acoso Psicológico Laboral en México.

Book · March 2016

CITATION

1

READS

434

1 author:



[Sergio Navarrete Vázquez](#)

29 PUBLICATIONS 50 CITATIONS

SEE PROFILE

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

Cómo se pretende legislar el *Mobbing* o Acoso Psicológico Laboral en México

**Revisión de la iniciativa aprobada por el Senado en 2014
y
Temas relacionados**

Por:
Psic. Sergio Navarrete Vázquez

Advertencia: Este libro fue terminado en mayo de 2015 pero por motivos ajenos a mi voluntad se retrasó su difusión. Debido al tiempo transcurrido, requiere algunos ajustes y actualizaciones, que espero concluir pronto. Por tanto, no es la versión definitiva. Mientras termino, presento la versión tal y como se encontraba en aquel entonces.

Hidalgo, México
Mayo 2015

Nota para el lector:

Hasta febrero de 2014, mis trabajos habían pasado por el filtro de un comité científico en virtud de que fueron aceptados en varias de las ediciones anuales del Congreso Virtual de Psiquiatría *Interpsiquis*, entre 2008 y 2014. Por razones ajenas a mi voluntad, a partir de 2014 no me ha sido posible localizar un evento académico y/o científico que reciba mis trabajos. Por tanto, he optado por difundir mis escritos por mi cuenta. Solicito la comprensión del lector, quien podrá constatar que son resultado de investigación seria y/o experiencia propia en la materia.

Con la venia del (la) lector(a) debido a que no se estila en estos trabajos, he reservado un espacio para una manifestación que me parece necesaria.

Comentarios, sugerencias, aclaraciones, precisiones y/o críticas constructivas son bienvenidos(as) en: luzdesiglos@yahoo.com.mx

No son sólo un número, son [seres humanos](#) con sus propias historias. ¿Dónde están?
¿Por qué el Estado mexicano guarda silencio mientras el mundo lo grita?
¿Por qué permitimos que sigan ahí quienes deben dar respuesta y hacer justicia y no lo hacen?

Abel García Hernández
Abelardo Vázquez Peniten
Adán Abrajan de la Cruz
Alexander Mora Venancio (ver [aquí](#))
Antonio Santana Maestro
Benjamín Ascencio Bautista
Bernardo Flores Alcaraz
Carlos Iván Ramírez Villarreal
Carlos Lorenzo Hernández Muñoz
César Manuel González Hernández
Christian Alfonso Rodríguez Telumbre
Christian Tomas Colon Garnica
Cutberto Ortiz Ramos
Dorian González Parral
Emiliano Alen Gaspar de la Cruz
Everardo Rodríguez Bello
Felipe Arnulfo Rosas
Giovanni Galindes Guerrero
Israel Caballero Sánchez
Israel Jacinto Lugardo
Jesús Jovany Rodríguez Tlatempa
Jonas Trujillo González
Jorge Álvarez Nava
Jorge Aníbal Cruz Mendoza
Jorge Antonio Tizapa Legideño
Jorge Luis González Parral
José Ángel Campos Cantor
José Ángel Navarrete González
José Eduardo Bartolo Tlatempa
José Luis Luna Torres
Jhosivani Guerrero de la Cruz
Julio César López Patolzin
Leonel Castro Abarca
Luis Ángel Abarca Carrillo
Luis Ángel Francisco Arzola
Magdaleno Rubén Lauro Villegas
Marcial Pablo Baranda
Marco Antonio Gómez Molina
Martín Getsemany Sánchez García
Mauricio Ortega Valerio
Miguel Ángel Hernández Martínez
Miguel Ángel Mendoza Zacarías
Saúl Bruno García

Julio César Mondragón Fontes (ver [aquí](#) y [aquí](#)), Daniel Solís Gallardo, Aldo Gutiérrez,
Víctor Manuel Lugo Ortiz, David Josué García Evangelista, Blanca Montiel Sánchez
más [decenas de personas heridas y desaparecidas](#)

[argumentos, contraargumentos](#) y por lo menos [10 razones](#) para no cerrar el caso

Índice

Introducción	6-11
Primera parte	
Crítica de la iniciativa aprobada por el Senado en 2014	12
1. Acerca del <i>mobbing</i> o Acoso Psicológico Laboral (APL)	13-31
2. Acerca de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Capítulo Único, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el Artículo 149 Cuáter. Del Código Penal Federal.	32-34
2.1. Nota acerca de la iniciativa original.	34-36
2.2 Nota acerca de la iniciativa modificada.	36-37
2.3 Textos de la iniciativa original y de la iniciativa modificada contenida en el Dictamen	37-38
2.3.1 Iniciativa original	38-44
2.3.2 Iniciativa modificada contenida en el Dictamen	44-61
2.4 Pros y contras de las iniciativas original y modificada-definitiva.	62
<i>Puntos a favor</i>	62
Respecto a la Exposición de Motivos de la iniciativa original	62
Respecto a la propuesta concreta original	62
Respecto al Dictamen	62
Respecto a la propuesta concreta modificada	62-63
<i>Puntos en contra</i>	63
Respecto a la Exposición de Motivos de la iniciativa original	63-77
Respecto a la propuesta concreta original	77-82
Respecto al Dictamen	82-95
Respecto a la propuesta concreta modificada	95-101
Segunda parte	
Temas relacionados	102
3. El contexto de las medidas. Por qué es necesario examinar lo que hay detrás.	103-105
3.1 Las leyes: el deber-ser... en teoría	105
3.1.1 El desempeño y los resultados de los legisladores, tanto federales como locales.	105-110
3.2 Lo real: cómo se aplican las leyes y normas, de parte de las instancias oficiales y de los ciudadanos...	110

3.2.1 El funcionamiento del sistema de justicia.	110-114
3.2.2 El papel de los partidos políticos en el funcionamiento de las áreas de gobierno.	114-120
3.2.3 La participación, en mayor o menor medida, de los ciudadanos en general, en el buen y mal funcionamiento del país.	120-124
4. Adelanto de propuestas: para corregir la iniciativa, para investigar posibles casos de APL, así como para resarcir a las víctimas y sancionar a los perpetradores.	125
4.1 Propuesta para anular la iniciativa en curso y presentar una seria.	125-126
4.2 Algunas medidas a considerar para investigar posibles casos de APL.	126-136
4.3 Algunas medidas a considerar para resarcir a las víctimas y sancionar a los perpetradores.	137-139
Generalidades respecto a las sanciones, indemnizaciones y reparación del daño.	139-142
Sanciones	142-147
Indemnizaciones y Reparación del Daño	147-148
Nota respecto a los terceros afectados	148
4.4 Una propuesta más: crear un organismo nacional autónomo.	148-149
Comentarios finales	150-156
Anexo I. De último momento. Trece iniciativas más... (extractos y vínculos).	157-164
Referencias	165-174

(...) con esta teoría viejísima de que una minoría organizada le gana siempre a una mayoría desorganizada (...)

Lorenzo Meyer, programa *Primer Plano*, Canal Once,
22 de septiembre de 2014.

Existen especialidades jurídicas más cercanas todavía a lo incógnito que a lo descubierto y explorado. Dos de ellas, aunque no las únicas, son las mencionadas, sobre todo en lo que concierne a sus vertientes adjetivas: la constitución y la penal. (...) Así, aquellos que gusten de lo seguro, de lo claro, de lo establecido, de lo sistematizado y hasta de lo perfeccionado, debieran optar por una especialidad ya muy evolucionada. El derecho civil o el mercantil podrían ser una buena selección. Pero de ninguna el constitucional o el penal.

José Elías Romero Apis, periódico *Excelsior*, sección
Opinión, pág. 15, 15 de agosto de 2014.

(...) Tengo que esperar algo de piedad / de alguien que jamás ha sufrido / esta frustración que la sociedad / siempre ha generado en sus hijos (...) Ríe la ley, se ríe de mí / y me señala otra puerta / por la que hoy seguro entrará / alguna víctima nueva (...).

Rata Blanca, “La Caja”, VII, 1997.

Introducción

El primer epígrafe se aplica perfectamente a los procesos de acoso psicológico laboral (en adelante APL) o *mobbing*. No importa que el grupo acosador –sea establecido o situacional, que detente poder o autoridad formal o informal, y esté conformado por dos, tres, cuatro o más personas– mienta, manipule los hechos, viole normas y destruya a un ser humano: está organizado. Tampoco importa que, además de la víctima, haya dos, cinco o diez testigos que también laboran en una organización integrada por 20, 100 ó 1,000 personas: ni los testigos ni el resto de los integrantes están organizados para resolver algo de esta naturaleza, o bien no saben y/o no les interesa organizarse... Y la víctima suele ser abandonada a su suerte. Generalmente gana la minoría organizada.

Siguiendo uno de los ejemplos de *mobbing* en su manifestación original –es decir, entre animales– expuesto por el etólogo Konrad Lorenz en *Sobre la agresión* (1971:35-36) [1] –de muchos ejemplos posibles, que pueden tomarse también de otros autores, sean ornitólogos o etólogos–, cuando un depredador, en este caso un zorro, se acerca a un grupo de gansos, éstos emiten gritos y todos reaccionan acosando al zorro para que se aleje. Las chovas, en cambio, los atacan. Lorenz describe diversos e interesantes ejemplos con distintos animales. El punto es que, aunque se trate de una reacción instintiva, es una reacción que implica organización. En cambio, en el caso de los seres humanos en el contexto de un proceso de APL dentro de cualquier espacio de interacción, nada de esto

ocurre, salvo raras ocasiones: nadie avisa que, en este caso, *alguien del mismo grupo* está por atacar, y cuando finalmente ataca a un integrante en particular (incluso *repetidamente*, a diferencia de lo que ocurre entre los animales), la mayoría de las veces nadie reacciona para apoyarlo(a) ni sugiere unirse para defenderlo(a), por lo cual no se evita que el agresor continúe. Y peor aún: tampoco se impide que vuelva a hacerlo, sea a la misma persona u otra.

Desde mi punto de vista, un auténtico caso de *mobbing* entre seres humanos debería ocurrir de forma similar a la observada entre animales, es decir *como medida de protección y no de destrucción*.¹ Quizá sin proponérselo, un ejemplo muy claro fue proporcionado por el psicólogo Iñaki Piñuel en su libro *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (2001:149) [2]. Cito:

(...) la confrontación con el acosador, especialmente si es confrontado por varios (de ahí la importancia de la solidaridad con la víctima), le hace habitualmente retroceder.

Un sindicato británico de enfermeras ha establecido entre sus prácticas anti-*mobbing* la recomendación, cuyos efectos han resultado casi milagrosos: cuando una enfermera es objeto de maltrato (mote, insulto, ridiculización, etc.) por parte de algún facultativo, *el resto de las enfermeras presentes rodean inmediatamente de manera física al agresor y le comunican que su comportamiento es inaceptable en el seno de las relaciones de colaboración que se requieren en el medio hospitalario. Le exigen una disculpa explícita a la víctima y le advierten que, de no disculparse y asegurar que no volverá a producirse un comportamiento semejante, ninguna enfermera de esa sección ni de otras secciones aceptará trabajar con él en ningún caso.*

La adopción de esta sencilla medida ha hecho desaparecer casi por completo el acoso laboral dentro de los hospitales en que se practica. En todos los casos, el acosador se retracta y tiene buen cuidado de no volver a intentarlo. (Las cursivas son mías)

Como podemos suponer, este comportamiento colectivo parece más bien excepcional. ¿Por qué realizarlo a partir de una sugerencia en lugar de que ocurra de forma natural? En otras palabras: *¿Por qué no ocurre –o no suele ocurrir– lo mismo entre los seres humanos?* Quizá porque los seres humanos no tenemos mecanismos innatos de protección que respondan en circunstancias que no ponen en peligro *inmediato* la vida; quizá porque esos mecanismos, que tal vez deberían reaccionar en situaciones de hostilidad *a partir de cierto grado de peligro*, han sido inhibidos y/o modificados culturalmente; quizá, como dice el propio Lorenz en el mismo libro, el instinto de agresión –que promueve la conservación de la vida y la especie– no funciona adecuadamente en el hombre; quizá porque, retomando la

¹ Me parece que incluso todavía es necesario leer y estudiar con más cuidado no sólo la obra de Lorenz en particular, que contiene matices no abordados aún por la literatura especializada en APL o *mobbing* entre los seres humanos, sino la literatura ornitológica y etológica acerca del *mobbing* propiamente dicho (entre animales, como mecanismo de protección y conservación de la especie) en general. Hace muchos años aprendí de un amigo que “El texto sin el contexto es un pretexto” y creo que este aspecto del estudio del APL o *mobbing* lo confirma. Durante más de cuatro décadas, paradójicamente, se ha entendido al revés este importante concepto – al respecto, véase mi ensayo [Mobbing: ¿debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymann revisitados](#) (2010), del cual estoy preparando una continuación.

observación de Piñuel, no existe solidaridad hacia la víctima. O quizá por otras razones, que no es propósito discutir aquí. Lo cierto es que: 1) existe un fenómeno de violencia de varios seres humanos contra uno en particular, al margen de cómo se denomina a ese fenómeno; y 2) predomina el hecho de que, sea voluntaria o involuntaria, la falta de protección de unos hacia otros, incluso de uno mismo por uno mismo, está directamente vinculada con la carencia de organización.

Alguien podría contestar a lo anterior con algo así: “Ese planteamiento carece de sustento porque existen múltiples instrumentos jurídicos que protegen los derechos y la integridad de las personas. Vivimos en un estado de derecho que regula, si no totalmente, casi totalmente el desenvolvimiento de las personas, sin importar su condición económica o social”. Si fuera el caso, mi respuesta sería: de acuerdo, es cierto que existen muchos instrumentos jurídicos, pero no son aplicados de forma generalizada y en condiciones de igualdad y objetividad. La realidad lo ha demostrado y lo sigue demostrando (en una ponencia anterior expuse varios de los innumerables ejemplos y aquí muestro algunos más): la ley y la justicia no son ciegas, ni en México ni en otros países. La protección de unos a otros en su vertiente natural ha cedido ante los convencionalismos de las sociedades excesivamente normadas, pero, al mismo tiempo, desinformadas y sobre todo *incongruentes*, donde siguen predominando los intereses individuales y/o de grupo sobre el interés y bienestar común. Las personas no se ven como ciudadanos que pueden participar en la toma de decisiones y siguen dejando que unas cuantas decidan por ellas. Esta manera de ver las cosas propicia en buena medida la existencia de las minorías organizadas y las mayorías desorganizadas. El análisis que presento aquí puede considerarse un argumento en apoyo de tal postura. El del APL es un terreno propicio para ver con claridad a una sociedad mexicana [quizá excesivamente] normada, pero desinformada y sobre todo incongruente, entendiendo por incongruente que en el discurso se manifiesta el respeto a y la aplicación de la ley y las normas en general, cuando en los hechos la ley y las normas son ignoradas, violadas, manipuladas y/o hechas a conveniencia.

En la primera parte de mi trabajo *¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México?*, publicado en febrero de 2013 [3] señalé: “hasta el momento no se ha tomado y solucionado oficialmente un caso en nuestro país, por lo cual no hay certeza acerca de la atención y los resultados que pueden esperarse”. Y ese mismo año sucedieron dos cosas: en marzo, seis años y siete meses después del primer intento de regular el *mobbing* o APL en nuestro país, se le dio paso a una iniciativa en el terreno legislativo mexicano; y en septiembre un presunto caso² fue abordado oficialmente por una autoridad mexicana. Concretamente, en marzo de 2013 el PAN presentó una iniciativa que fue modificada y dictaminada a favor en octubre del mismo año y luego aprobada por la Cámara de Senadores y turnada a la Cámara de Diputados en marzo de 2014. Sólo falta que esa cámara y el Poder Ejecutivo la aprueben para que entre en vigor, lo cual no ha ocurrido hasta el momento de concluir este trabajo. A su vez, en septiembre de 2013 la Suprema Corte de Justicia de la Nación atrajo un caso específico, que fue cubierto por diversos medios de comunicación. En febrero de 2014 [emitió su postura oficial respecto al mobbing](#)

² Digo “presunto caso” porque, de acuerdo con la información oficial, aunque la demandante alegó que se trataba de *acoso laboral*, la autoridad estimó que no había elementos para demostrarlo. La información disponible hasta el momento –incluso la proporcionada por la propia SCJN vía sitio web oficial– impide un análisis detallado, por lo cual me parece más prudente referirme en este momento a ese caso como “presunto”.

[o APL](#), a partir de la revisión del caso: el [fallo fue en contra](#) de la demandante y estableció cuatro criterios que todos los jueces en el país deberán tomar en cuenta para determinar la existencia o no de un proceso de APL o *mobbing*.

Debemos preguntarnos, entre otras cosas: ¿la postura de la SCJN y la iniciativa en curso (tanto su versión original como la modificación aprobada en la Cámara de Senadores, turnada a la Cámara de Diputados) son un avance cualitativo respecto a las múltiples iniciativas previas? Pero más importante aún: ¿tales medidas son suficientes para abordar apropiadamente el fenómeno/problema del APL en nuestro país?, ¿ambas medidas son compatibles y complementarias, o no y por qué?, ¿qué podemos esperar en el corto plazo? Aquí es donde tienen razón de ser el segundo y tercer epígrafes.

Por razones de tiempo y espacio, en esta ocasión me ocuparé únicamente de las iniciativas que fueron objeto de atención en el Congreso de la Unión. Dejaré para más adelante el análisis de la intervención de la SCJN así como de sus criterios, aunque puedo adelantar al lector que hay carencias de diverso calibre, como podrá apreciar en los documentos de los cuales le proporcioné el vínculo arriba. Invito al lector a que conozca estos hechos, los analice y aporte su punto de vista, pues *eso es lo que se necesita: revisar y cuestionar constructiva, propositivamente lo que están haciendo las autoridades*.

Este análisis presenta, en primer lugar, un resumen acerca del APL, con el propósito de que el lector se familiarice con los aspectos básicos de este fenómeno destructivo, con lo cual le resultará más sencillo abordar y comprender el contenido de los apartados siguientes. Luego se ocupa de la iniciativa presentada en marzo de 2013 en la Cámara de Senadores acerca de la tipificación y sanción del APL, así como de la modificación efectuada a dicha iniciativa por las comisiones encargadas de su revisión, que derivó en una iniciativa prácticamente nueva, cuyo dictamen se turnó a la Cámara de Diputados. No sobra insistir en que no ha sido aprobada todavía por la Cámara de Diputados ni por el Ejecutivo y por tanto su aplicación oficial está pendiente.

Es pertinente aclarar al lector un par de cosas en este punto. Primero, que la presente revisión tiene como antecedentes directos dos ponencias de quien esto suscribe: *¿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), 2013 [3]* y *¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México? – Segunda parte – Breve revisión inicial de las iniciativas de ley en México, 2014 [4]*. Este trabajo puede considerarse una continuación, incluso son complementarios, pero tiene el distintivo de que está dedicado a una iniciativa que tarde o temprano puede tener vigencia en nuestro país, dado el avance que ha logrado entre los filtros del aparato legislativo. Puesto que la versión original de la iniciativa que aquí retomo es igual a dos de las ya expuestas en la primera parte, en diversos puntos los comentarios son similares aquí y en general hago constante referencia a ambas. Solicito la comprensión del lector por tal insistencia.

Segundo, que comparto la opinión de que el APL debe considerarse como un delito, pero no como está concebido por las iniciativas que he revisado hasta el momento, reduccionistas y muy limitadas, sino a partir de un enfoque que presenté en las ponencias

referidas, que intenta mostrar la complejidad del fenómeno, el cual aquí retomo, amplío y refuerzo con la intención de fomentar su análisis, discusión y definición, especialmente desde el Derecho, para efectos de la tipificación y la definición de sanciones y reparación. El APL no debe subordinarse a ningún concepto, debe tener su propia identidad.

Dicho lo anterior, como consecuencia de las debilidades detectadas en la iniciativa original y en el dictamen posterior, incorporé otros dos apartados:

El tercero, para compartir algunas reflexiones acerca del contexto en que se han creado las iniciativas en materia de APL y específicamente acerca de cuatro elementos concretos de dicho contexto, pues el estudio del APL, en las circunstancias actuales, no puede ni debe ceñirse al fenómeno como si fuera un objeto de estudio aislado y casi meramente académico.

El cuarto apartado está destinado a compartir algunas medidas que estimo básicas para investigar un posible caso de APL o *mobbing*. De igual manera, incluyo algunas propuestas de medidas de resarcimiento para las víctimas y de sanciones para los perpetradores; en ambos casos, con base en la línea trazada por Leymann, amplío el espectro para poner en la mira a otras personas, instancias y entidades que suelen estar involucradas en los procesos de APL, aspecto que igualmente estimo necesario analizar para efectos de la tipificación y la definición de sanciones y reparación (una razón más para insistir en que el APL no debe subordinarse a ningún concepto, debe tener su propia identidad). Ambos apartados son un adelanto de lo que actualmente tengo en desarrollo y la idea principal es fomentar también una discusión al respecto, pues las iniciativas no tocan estos temas ni por error.

En lo concerniente a la investigación de posibles casos de APL, no existe, hasta donde sé, un procedimiento único, ni tampoco uno que sea formal o informalmente obligatorio. Entre los especialistas hay quienes han diseñado instrumentos y definido criterios (como el psicólogo [Heinz Leymann](#) y el sociólogo [Kenneth Westhues](#)), quienes además han incorporado elementos de sus propias disciplinas (como la psicoanalista [Marie France Hirigoyen](#), el psiquiatra [José Luis González de Rivera](#) y el psicólogo [Iñaki Piñuel](#)), quienes han fomentado una labor multidisciplinaria (como el [Observatorio Vasco sobre Acoso Moral](#) y el grupo brasileño [Asedio Moral en el Trabajo](#)), etc. Así, parte de la construcción de estos conocimientos, traducidos en herramientas, criterios, procesos, procedimientos y actividades ha ocurrido de forma significativa sobre la marcha, en la medida que se conocen, abordan y resuelven los casos específicos, y que esos conocimientos son compartidos, aplicados, mejorados, etc. Se trata de avances distintos, no homogéneos, de diverso grado de alcance e impacto. Algo similar aplica respecto a las sanciones e indemnizaciones. En algunos países se crea una legislación ex profeso, en otros se aplica la normatividad existente, en otros se apela a la jurisprudencia, se abordan directamente generando a su vez jurisprudencia, etc., con resultados variables.

Lo que comparto en ambos apartados se basa en mis estudios y también en mi experiencia. Incluso en el sentido común. No es sólo trabajo mío, también de quienes me han nutrido, sea por la lectura, sea por el contacto e intercambio con víctimas. Las sugerencias quizá tampoco son del todo nuevas, no hay hilo negro: el lector puede encontrar múltiples referentes en la Internet que ayudan a clarificar el panorama, a definir y pulir criterios.

Ofrezco lo que de momento me parece adecuado y pertinente para discutirlo –como ya indiqué– y comenzar a cubrir ese enorme hueco en nuestro país. Por favor, no olvide el lector que es un avance y no una propuesta acabada, que puede haber ajustes posteriormente.

A los cuatro apartados les siguen los comentarios finales, las referencias y un anexo, elaborado por quien esto suscribe, que contiene los datos básicos de trece iniciativas localizadas durante la elaboración de este escrito.

De igual manera, no sobra decir que mi enfoque tiene limitaciones implícitas, por lo cual hay o puede haber múltiples aspectos que otros estudiosos o interesados vean y yo no. Eso es parte de lo interesante de promover una colaboración colectiva: entre todos podemos hacer aportaciones, complementar y enriquecer el análisis, así como tomar mejores decisiones (cuando esto sea posible).

Finalmente, debo señalar que no soy especialista en Derecho ni analista político, ni pretendo contar con conocimientos en ninguna de sus ramas y vertientes, respectivamente. Sin embargo, me ha parecido necesario expresarme y algunas de mis posturas tocan de una forma u otra esos terrenos. Es probable que varios de mis comentarios y apreciaciones den motivo para aclaraciones y precisiones, las cuales serán bienvenidas. Sólo trato de dar mi punto de vista con la intención de contribuir a un debate más amplio.

Nota importante: es probable que para cuando este escrito sea público algunos de los vínculos estén rotos o hayan sido eliminados. Esta situación es completamente ajena a mi voluntad. Los incluyo tal y como los encontré en su momento, pero cualquier modificación posterior depende de quienes administran los contenidos de portales, sitios y páginas web. Si el lector desea conocer alguno de los documentos referidos y no puede acceder, con gusto le comparto una copia, previa solicitud a la dirección de correo electrónico proporcionada en la página 2.

Primera parte

Crítica de la iniciativa aprobada por el Senado en 2014

1. Acerca del *mobbing* o Acoso Psicológico Laboral (APL).

El APL, denominado originalmente *mobbing*, es una forma más de violencia entre los seres humanos, un fenómeno social de violencia grupal ampliamente extendido en las organizaciones de trabajo y otros espacios de interacción. El concepto fue introducido en Suecia en 1969 por el médico alemán radicado en ese país Peter Paul Heinemann, en un artículo sobre el *Apartheid*, para señalar un comportamiento agresivo entre escolares [1], que después sería conocido como *bullying*. Desde principios de la década de 1980, el psicólogo alemán radicado en Suecia, Heinz Leymann, estudió este proceso dañino y muy destructivo entre los adultos en el ámbito laboral [2]. La investigación realizada a partir de entonces, incluyendo la documentación de casos concretos, es abundante y se ha extendido en todo el mundo. Muchos países cuentan ya con una legislación ex profeso.

Heinemann tomó la palabra *mobbing* del libro clásico del ornitólogo y etólogo austriaco Konrad Lorenz *El llamado mal. Para la historia natural de la agresión* (1963), traducido al inglés simplemente como *On Agression* y al español como una combinación: *Sobre la agresión, el pretendido mal*. Sin embargo, Lorenz no creó ese concepto ni fue él quien lo usó por primera vez: en su libro, atribuye vagamente la palabra a “los ingleses”. El ornitólogo inglés Frank Finn usó ese término en 1904, en su libro [*The Birds of Calcutta*](#) (Los Pájaros de Calcuta). Hasta el momento, es el referente más lejano que he localizado y pude verificar que lo usa en dos capítulos: *El Cuervo* y *El Gorrión*. El trabajo de Lorenz –y de los ornitólogos y etólogos en general– sin duda es importante para entender el *mobbing* entre los seres humanos. Gracias a estas disciplinas queda claro, por ejemplo, que el término *mobbing* es aplicado al revés a esa forma de violencia entre los seres humanos respecto a lo que sucede con los animales [3], pues entre éstos el propósito es preservar la vida y conservar a la especie, mientras que en los seres humanos el propósito es dañar, excluir y/o destruir. Por tanto, es necesaria una revisión más detenida.

El término *mobbing* ha sido traducido al español de distintas maneras. Entre las expresiones más usuales se encuentran “acoso psicológico laboral” y “acoso moral”, tomadas de los trabajos de dos de los autores posteriores a Leymann más reconocidos: Iñaki Piñuel y Marie-France Hirigoyen, respectivamente. En 2007 Peña, Ravelo y Sánchez [4] y en 2009 Peña y Sánchez [5], propusieron traducirlo como “linchamiento emocional en el trabajo”. En mayo de 2011, la Dra. Ligia Cortés fundamentó una propuesta para denominarlo “Síndrome de Heinz Leymann” [6]. En julio de 2011, continuando la ardua labor de encontrar un término adecuado para nuestro idioma, la Dra. Florencia Peña puso en la mesa el término “asedio grupal” [7]. Los medios de comunicación suelen usar “acoso laboral”.

A pesar de esas propuestas recientes, es un hecho que todavía no existe consenso en México respecto a la forma de llamarle en español, por lo cual he preferido mantener el término original y usar también, provisionalmente, “acoso psicológico laboral”.³ En lengua

³ En mi 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)* (2013) afirmé que comparto la apreciación de que el acoso psicológico no es privativo del ámbito laboral, y dije que aplicaré el calificativo “laboral” por última vez en las cuatro entregas que comprende ese proyecto. He concluido y difundido dos. Las dos restantes están en desarrollo, por ello sigo usándolo.

inglesa, persiste el debate entre usar *bullying* y *mobbing*. En México se asocia claramente *bullying* con el acoso escolar [violencia entre alumnos en la escuela] y *mobbing* con el APL [violencia entre adultos en el ámbito laboral y otros espacios de interacción].

Puesto que no se trata de una introducción propiamente dicha al tema, no es objetivo de este apartado describir todos los aspectos concernientes al APL, ampliamente documentados en la literatura especializada. La finalidad de este apartado es, como indiqué en la introducción del presente trabajo, familiar al lector con los aspectos básicos de este fenómeno destructivo, para facilitarle la comprensión de los apartados siguientes. Sugiero enfáticamente al lector iniciar con la lectura de cuatro textos del Dr. Heinz Leymann:

- *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de trabajo* (1990) [8],
- *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo* (1996) [2],
- *Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático* (1996) [9], y si es posible, el siguiente en inglés:
- *WORKPLACE MOBBING AS PSYCHOLOGICAL TERRORISM / How Groups Eliminate Unwanted Members [Mobbing en el Lugar de Trabajo como Terrorismo Psicológico / Cómo los Grupos Eliminan a los Miembros Indeseados]*⁴ (2010) [10].

Así como cuatro del Dr. Kenneth Westhues:

- *A Merced de la Pandilla* (2002) [11],
- *Los Instrumentos Anti-Mobbing de Waterloo* (2004) [12],
- *El Cruel Arte del Acoso Psicológico* (2006) [13] y
- *Mobbing en el ámbito académico* (2011) [14]).

Una buena compilación y síntesis se encuentra en *El mobbing. Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo*, de González Rodríguez, Víctor Manuel *et al.* [15] – recomiendo su lectura, al igual que de los demás textos incluidos en el apartado de Referencias, para comprender mejor el fenómeno y el problema.

Muchos hombres y mujeres alrededor del mundo, expertos reconocidos, se han dedicado al estudio del APL. Baste mencionar algunos, además del Dr. Leymann (Suecia): Stale Einarsen (Noruega), Andrea Adams y Tim Field (Inglaterra), Dieter Zapf (Alemania), Marie France Hirigoyen (Francia), Iñaki Piñuel y José Luis González de Rivera (España); Michael Sheehan y Brian Martin (Australia); Kenneth Westhues (Canadá), Loreleigh Keashley, Noa Davenport y Gary y Ruth Namie (Estados Unidos de América). En México, destacan los trabajos de Manuel Pando, Florencia Peña, Rocío Fuentes y Felipe Uribe.

Dentro de las diversas corrientes existentes en el estudio del fenómeno, quien esto suscribe tiene como principales referentes las obras del pionero del estudio del fenómeno entre los seres humanos en el ámbito laboral, el psicólogo alemán nacionalizado sueco Heinz Leymann y las del sociólogo canadiense Kenneth Westhues, quien se ha enfocado en el

⁴ Publicado originalmente en 1992, bajo el título *Från mobbning til utslagning i arbetslivet* (Posible traducción del sueco: Desde el *mobbing* hasta la exclusión en el lugar de trabajo).

ámbito académico, sin excluir las aportaciones de otros autores. En *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo* (1996a) [2], el Dr. Leymann lo define así:

El terror psicológico o *mobbing* en la vida laboral implica una **comunicación hostil e inmoral**, que es **dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo** que, debido al *mobbing*, es empujado a una **situación de desamparo e indefensión**, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso psicológico. **Estas acciones ocurren con mucha frecuencia** (definición estadística: al menos una vez a la semana) **y durante un largo periodo** (definición estadística: al menos seis meses de duración). **Debido a la alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil, este maltrato ocasiona un considerable sufrimiento psicológico, psicosomático y social. La definición excluye conflictos temporales y se centra en un punto en el tiempo donde la situación psicosocial comienza a ocasionar condiciones psiquiátricamente o psicosomáticamente patológicas.**

(...) La definición científica implicada por el término “mobbing”, por lo tanto, se refiere a una interacción social a través de la cual un individuo (rara vez más) es atacado por uno o más (rara vez más de cuatro) individuos casi diariamente y por periodos de muchos meses, llevando a la persona a una posición casi desamparada **con un riesgo de expulsión potencialmente alto**. (Las cursivas en negritas son mías)

Por su parte, el Dr. Westhues lo define así en *A merced de la pandilla* (2002) [11]:

Es una campaña apasionada y colectiva de parte de compañeros de trabajo para excluir, castigar y humillar a un trabajador elegido como blanco. Iniciado la mayoría de las veces por una persona en una posición de poder o influencia, el mobbing es un impulso desesperado de aplastar y eliminar al blanco. El impulso se propaga en el lugar de trabajo como un virus, infectando a una persona tras otra. El blanco llega a ser considerado como absolutamente aborrecible, sin cualidades compensatorias, fuera del círculo de aceptación y respetabilidad, merecedor sólo de desprecio. **Mientras la campaña avanza, un rango constantemente creciente de estrategias y comunicaciones hostiles llega a ser visto como lícito**. (Las cursivas en negritas son mías)

El Psic. Iñaki Piñuel menciona que la sesión del pleno del Senado del 19 de junio de 2001 aprobó una resolución sobre acoso psicológico en la cual citan su definición (2001:55) [16]. Él mismo cita dicha resolución (2008:91) [17], que a continuación transcribo:

En el ámbito laboral, definimos el *mobbing* como el **continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros**, que se comportan con él cruelmente con objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a **obtener su salida de la organización** a través de diferentes **procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador**. El *mobbing* tiene como objetivo intimidar, apocar⁵, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a

⁵ En algunas versiones que circulan en internet donde se retoma esta definición, se ha cambiado esta palabra por “opacar” (Oscurer, nublar / Superar a alguien en alguna cualidad – RAE 2015), quizá pensando que es un error. Apocar significa “Aminorar, reducir a poco alguna cantidad” y “Humillar, abatir, tener en poco” (RAE, 2015). Véase en: <http://lema.rae.es/drae/?val=apocar>

eliminarla de la organización o a *satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, y destruir que suele presentar el hostigador*, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc...) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas. (Piñuel, 2001, pág. 55). (Las cursivas son mías)

De hecho, existen múltiples definiciones y aunque todavía no se llega a un cabal consenso entre los especialistas, hay elementos comunes (al revisar los materiales del apartado de referencias, el lector tendrá la oportunidad de conocer varias y compararlas). En un primer esfuerzo por sintetizar mi manera de entenderlo, tratando de resaltar sus aspectos básicos y tratando también de evitar los lugares comunes, en 2013 [18] definí el APL (*mobbing*) como:

(...) un proceso social que ocurre en diversos entornos de interacción entre seres humanos adultos, particularmente el laboral, proceso en el cual una o más personas, mediante una o varias actividades hostiles (comportamientos y/o acciones) que rara vez involucran contacto físico y con las cuales manipulan los hechos, efectuadas repetidamente durante cierto periodo, generalmente prolongado, aíslan y atacan a otra que ha sido elegida deliberadamente, para dañarla, estigmatizarla y finalmente excluirla del entorno en cuestión y/o destruirla. Es común que haya testigos, pero rara vez apoyan a la víctima. Tal proceso incluye las *causas* [los motivos del (los) acosador(es) y las características del entorno en su contexto particular y general, que favorecen la ocurrencia del proceso], *las actividades hostiles* específicas dirigidas contra quien es elegido(a) como blanco, así como las *consecuencias* que tales actividades generan a nivel personal, familiar, organizacional y social durante y después de su ocurrencia, así como el hecho de que sea permitido y tolerado dentro de las organizaciones.

Claro está, es perfectible. Dos años después sigo pensando lo mismo, aunque creo que debo agregar, con toda certeza, que son comunes la ocurrencia de infracciones y la violación de derechos a lo largo del proceso de acoso por parte de quienes lo llevan a cabo. Tales infracciones y violaciones constituyen en muchos casos atentados contra la dignidad de las personas elegidas como blanco.

Respecto al desarrollo del proceso de APL, Leymann identificó cuatro fases estereotípicas, descritas en sus artículos *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo* (1990) [8] y *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo* (1996a) [2], las cuales hasta la fecha mantienen su esencia aunque estudios posteriores han enriquecido la comprensión de cada una, e incluso han incorporado otras. Las cuatro fases son:

1. Incidentes Críticos. Cito a Leymann [8]: “Con respecto a las situaciones investigadas, se sabe que la situación activadora más frecuentemente observada es un conflicto (por lo general sobre el trabajo); pero no se sabe mucho en detalle acerca de incidentes críticos y otros probables estados activadores en la vida laboral. Hipotéticamente, esta fase es muy corta y la fase siguiente será iniciada tan pronto como los compañeros de trabajo de la persona enfocada y la administración revelen acciones de estigmatización”. Y luego [2]: “La situación desencadenante es la mayoría de las veces un conflicto. El *mobbing* puede, por lo tanto, ser visto como un conflicto intensificado. No se sabe mucho acerca de lo que conduce al desarrollo de un conflicto hacia una situación de acoso psicológico. Hipotéticamente, la primera fase de acoso

psicológico (la cual, para ser exactos, ¡no es *mobbing* todavía!) puede ser muy corta, mientras que la siguiente fase revela acciones de estigmatización por parte de compañeros de trabajo o la administración de talleres”.⁶

De acuerdo con lo anterior, la fase 1 todavía no es el acoso propiamente dicho, si no *lo que le antecede*, lo que de una forma u otra pone frente a frente a los futuros blanco/víctima y acosador(es). Comúnmente es un conflicto sobre el trabajo, como señaló el Dr. Leymann, pero puede haber otras situaciones o condiciones, como puede apreciarse en Westhues (2006:4 – versión traducida) [13]: “Los acosadores psicológicos aprovechan un incidente crítico, algún mal comportamiento real o imaginado que pretenden es la prueba de la falta de mérito del blanco para continuar en el compromiso normal de la vida académica” (y por extensión, agregó, de la vida laboral), así como en Fuentes (2014:66) [19]: “parece que todo se desencadena a partir de situaciones simples y cotidianas: una pequeña discusión, un saludo no correspondido por accidente, en un principio es eso, lo simple; pero pronto se elevará de intensidad, si no es abordado con la suficiente antelación, se pierde la comunicación y se manejan dobles discursos (...)”. En una línea similar, Piñuel (2008:147) [17] indica que “La situación desencadenante del acoso suele verse como un conflicto, una diferencia de opiniones, un malentendido, un desencuentro que en un momento determinado adquiere mayor proporción, y se agrava rápidamente”.

De igual manera, las *causas* del APL pueden ser múltiples, como señalan por ejemplo Westhues, 2006 [13] y 2011 [14], Zapf, 1999 [20], y Fuentes y Lara, 2011 [21] (véase la figura 1, pág. 31).

A mi entender, el evento desencadenante puede estar relacionado directamente o no con la causa del acoso, es decir, estos incidentes perfilan en mayor o menor medida el/los motivo(s) que llevan a una o varias personas a elegir y posteriormente acosar a otra en particular. Mientras los primeros pueden ser relativamente fáciles de identificar, los segundos pueden tomar más tiempo para ser descubiertos. Los primeros pueden dar pauta para que surja animosidad hacia el futuro blanco/víctima o bien sólo ser un pretexto para ejercer la violencia posterior; los segundos son el sustento de los esfuerzos deliberados por excluirlo y/o destruirlo. Por ejemplo, en el caso de Leif [8] el evento desencadenante fue que se burlaron de él hasta que exigió que terminaran los chistes sobre su acento, y el motivo del acoso fue la envidia de su salario. Conozco un caso en el que la información apuntaba a que la situación activadora fue un concurso de oposición, mientras que entre los motivos estaban el competitivo perfil profesional de la víctima y el cuantioso presupuesto asignado al área a cargo del puesto por cubrir. En cambio, negarse a proporcionar favores sexuales, a participar en actividades ilícitas, a firmar una renuncia por simple instrucción y sin ameritarlo, o bien prejuicios raciales o de otra índole, pueden ser motivos directos del acoso.

⁶ La frase original en inglés dice: “(...) by colleagues or shop-floor management.” La expresión “shop floor” significa zona de producción, área de producción, zona del taller, taller (véase en [Wordreference](#)), obreros o bases sindicales. La forma compuesta “shop-floor management” se refiere a los responsables de los talleres. Por extensión, puede entenderse como equivalente de los supervisores.

Desde mi perspectiva, quizá lo más significativo de esta primera etapa no es cuál incidente activa o desencadena el proceso de acoso si no, siguiendo a Leymann, que *el incidente –cualquiera que sea– no es controlado y resuelto a tiempo, que se permite que se desarrolle e intensifique. Lo mismo aplica para las etapas siguientes.* Por ello es clave centrar los esfuerzos para que cualquier incidente no rebase este nivel.

2. Mobbing y Estigmatización. Cito a Leymann [8]: “Muchas de las acciones comunicativas que pueden observarse ocurren con bastante frecuencia en la vida cotidiana. Pero dentro del marco del fenómeno de hostigamiento, tienen un efecto perjudicial, ya que estas acciones son utilizadas constante y sistemáticamente durante un largo período, con la intención de causar daño (o poner a alguien fuera de combate). Todas las acciones observadas tienen el común denominador de estar basadas en el deseo de "meterse con una persona" o castigarlo(a). Así, la manipulación es la principal característica del suceso”. Y también [2]: “Las actividades de acoso psicológico pueden contener un amplio número de comportamientos que, en la interacción normal, no son necesariamente indicativos de agresión o expulsión. Sin embargo, ser sometido a estos comportamientos casi diariamente y durante mucho tiempo puede cambiar su contexto y pueden ser utilizados para estigmatizar a la persona en cuestión. En realidad, todos los comportamientos observados, a pesar de su significado normal en la comunicación cotidiana normal, tienen el común denominador de estar basados en la intención de ‘meterse con una persona’ o castigarlo(a). Por lo tanto, la manipulación agresiva es la característica principal de estos sucesos”.

Aquí el blanco ya ha sido elegido e inician las actividades de acoso psicológico propiamente dicho en su contra. La etapa está constituida por actividades hostiles, acciones concretas utilizadas constante y sistemáticamente durante un largo periodo, con la intención de causar daño y estigmatizar (marcar, infamar) a la persona elegida, lo cual prepara el terreno para la exclusión y/o destrucción del blanco/víctima. Se manipulan:

- La reputación de la víctima
- La comunicación de/hacia la víctima
- Los vínculos sociales de la víctima
- La posibilidad de cumplir con su trabajo, y
- Su salud

Las actividades hostiles se encuentran enlistadas en diversos instrumentos: LIPT (Leymann), LIPT-60 (González de Rivera, Rodríguez-Abuín), LIPT-80 (Abajo), Conductas de *mobbing* clasificadas por factores (Zapf, Knors y Kulla), Escala de Hostigamiento en el Trabajo (WHS, Björkqvist, Österman y HjeltBäck), Escala CISNEROS (Piñuel), Cuestionario sobre Acoso Moral (Hirigoyen), Cuestionario de Actos Negativos-Revisado (NAQ-R, Einarsen y Hoel), etc. Sin embargo, las actividades hostiles no se limitan a las identificadas por Leymann –quien advirtió similitudes a pesar de y variaciones derivadas de las diferencias culturales (Leymann, 1990 [5] y 1996a [6]) – y los otros estudiosos; en tal sentido, autores como Niedl (1995) y Hubert y Veldhoven (2001) –citados por Iglesias *et al.* (2007) [22]– coinciden en señalar la influencia del factor cultural.

Como ejemplos concretos, a continuación enlisto los trece comportamientos más recurrentes según la encuesta que realicé en 2008 aplicando la Escala CISNEROS a 52 personas [23]:

1. *Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él*
5. *Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada*
9. *Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno*
38. *Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada*
2. *Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme, o me hacen «invisible»*
7. *Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido*
15. *Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo no importa lo que haga*
16. *Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos*
18. *Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes*
23. *Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar» (provocación)*
34. *Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones o ascensos*
36. *Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo*
39. *Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional*

Debo agregar, con base en lo expuesto en la primera parte de *¿Cómo hacer viable...?* [18], que estos comportamientos no son únicamente comportamientos o acciones hostiles, violentos(as), también pueden constituir, al mismo tiempo, infracciones de las normas vigentes y/o violaciones a los derechos de la persona afectada, así como los eventos traumáticos.

3. Administración de Personal. Cito a Leymann [2]: “Cuando la administración interviene, el caso se convierte oficialmente en ‘un caso’. Debido a la estigmatización previa, es muy fácil juzgar mal la situación como culpa de la persona sometida. La administración tiende a aceptar y asumir los prejuicios producidos durante las etapas anteriores. Esto con mucha frecuencia parece ocasionar el deseo de hacer algo para ‘deshacerse del mal’, es decir la víctima. Esto la mayoría de las veces da como resultado graves violaciones de los derechos, ya que la administración de personal se rige por la legislación laboral. En esta fase la víctima finalmente queda marcada/estigmatizada (Jones, 1984). A causa del error fundamental de atribución, los colegas y la administración tienden a crear explicaciones basadas en las características personales y no en los factores ambientales (Jones, 1984).⁷ Este puede ser el caso particularmente cuando la administración es responsable del ambiente psicológico en el trabajo y quizá se niegue a aceptar la responsabilidad de la situación”. Lo siguiente [8] también tiene relevancia: “La administración tiende a asumir los prejuicios de los compañeros de trabajo de la víctima. Este es uno de los resultados de la situación de acoso psicológico, lo que convierte a la persona en un individuo marcado. Aquellos que están alrededor regularmente suponen que la causa del problema radica en la personalidad anormal de la víctima (es decir, uno observa el comportamiento defensivo de la víctima y a partir de eso saca la conclusión de que la víctima padece un problema de personalidad)”.

⁷ Aunque en el original en inglés está expresado en plural (“fundamental attribution errors”), es singular. Así denominó Lee Ross en 1977 a la tendencia a explicar el comportamiento de una persona en función de sus factores de personalidad, sin considerar, o minimizando, la situación o contexto (por ejemplo, aspectos sociales y ambientales) en que el comportamiento ocurre. Fuente: David G. Myers, *Psicología Social*. Mc Graw Hill, cuarta edición, 1997.

Está claro que en esta fase lo común es que la administración falla en abordar apropiadamente el caso y, por si eso fuera poco, incrementa la violencia contra el blanco/víctima. No realiza una investigación seria, imparcial y rigurosa de los hechos, ni la solicita.

Como indiqué respecto a la fase 2, las violaciones de derechos (y las infracciones de las normas) pueden ocurrir desde antes, de manera que las que llegase a cometer la administración desde esta fase 3 serían *adicionales*.

4. Expulsión. Cito a Leymann [6]: “Por lo que a la situación de acoso psicológico en el lugar de trabajo se refiere, los efectos sociales de la expulsión de las personas de la vida laboral mucho antes de la jubilación son bien conocidos. Esta situación es probablemente responsable del desarrollo de enfermedades graves (Groeblichhoff y Becker, este número; Leymann, 1995c; Leymann y Gustavsson, este número) que provocan que la víctima busque ayuda médica o psicológica. Sin embargo, como ha sido sostenido, la víctima muy fácilmente puede ser incorrectamente diagnosticada por los profesionales, ya sea por incredulidad de la historia de la persona o por no molestarse en investigar los eventos sociales desencadenantes”.

En su artículo *Etiología e incidencia del Mobbing en el Trabajo - Una visión general de la investigación previa* (1993) [24], Leymann informa que esta fase suele derivar en licencia por enfermedad a largo plazo, jubilación anticipada, indemnización por despido e incluso ingreso a un hospital psiquiátrico. Cualquiera de estos resultados puede implicar que el blanco/víctima quede fuera del mercado de trabajo.

Consecuencias

En 1990 [8], Leymann identificó diversas consecuencias del APL: efectos **psíquicos [o psicológicos], sociales, psicosomáticos y psiquiátricos** a nivel individual para el blanco, así como **consecuencias económicas para la Organización y para la Sociedad**. En 1996a [2], enfatizó los efectos para la sociedad, la organización y la víctima. Entre las funestas consecuencias de este proceso social destructivo, la persona afectada puede desarrollar –en palabras de Leymann– “condiciones psiquiátricamente o psicosomáticamente patológicas”, y [entre los casos más severos] “contraer enfermedades graves o cometer suicidio” – en este sentido, véanse su artículo *Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático* [9], así como el artículo *La valoración médico-legal del mobbing o acoso laboral* (2003), de González de Rivera y López [25], como mínimo. De igual manera, “El riesgo de que la posición profesional de la víctima se estanque o incluso empeore es elevado (esto está bien demostrado en el estudio de Knorz y Zapf, 1996). La expulsión del empleo puede fácilmente convertirse en una situación en la que el individuo en cuestión es incapaz de encontrar cualquier trabajo en absoluto, lo que significa que él o ella es esencialmente expulsado(a) del mercado laboral (p. ej. Grund, 1995)” [6].

En seguida, Leymann agregó acertadamente que “Visto desde esta perspectiva, efectos negativos adicionales probablemente serán detectados en la investigación futura”: la literatura especializada es abundante respecto a los múltiples daños que causa el APL a

nivel individual y cada vez hay más respecto a los demás niveles y áreas (familiar, organizacional, social, etc.). Los daños que comúnmente ocasiona esta forma de violencia no se limitan al momento en que ocurren ni a la persona que los recibe. Los daños pueden extenderse indefinidamente en el tiempo y el espacio, afectando tanto la salud psicológica como física de la víctima; afectando sus garantías individuales y sus derechos en general; afectando también otras importantes relaciones sociales: de pareja, familiares, de amistad y comunitarias. Por si eso fuera poco, los daños suelen dificultar o incluso imposibilitar su estabilidad laboral y empleabilidad, temporal o permanentemente. En casos extremos, la víctima opta por el suicidio. Es una cadena que inicia con el ataque a un individuo y atraviesa sus diversos círculos de acción, alcanzando a la organización, a la sociedad y al Estado.

En *El cruel arte del acoso psicológico* [13], el Dr. Westhues resume un lamentable hecho común: “La persona elegida como blanco de la humillación intensa y colectiva es normalmente marcada de por vida”.

Nota acerca de los modelos de etapas

En un tono de crítica constructiva, Peña y Sánchez (2009) [26] escribieron lo siguiente con motivo del modelo de siete etapas de Parés (y en general cualquier modelo que incluya varias etapas secuenciadas):

La literatura reconoce siete fases por las que suele pasar el proceso de linchar emocionalmente a alguien (...). Es necesario señalar que la vida es azarosa y compleja, lo mismo que la dinámica de los espacios laborales, por lo que es difícil poder afirmar que todos los casos de acoso laboral pasan irremediamente por estas etapas, en esa secuencia.

Y más adelante, al plantear nuevos problemas de investigación sobre el fenómeno, agregaron:

Igualmente, creemos que debe de superarse el “etapismo” con el que ha sido analizado el desarrollo del *mobbing*. (...) Así que las “etapas” (...) deben ser vistas como un modelo de estudio, que rara vez se verifica en la realidad, sin embargo, la secuencia del escalamiento del acoso laboral y sus razones, sí deben ser indagadas en cada caso particular.

Comparto la opinión en el sentido de que no puede esperarse que todos los casos encajen en el modelo como si fuera una receta. Los hechos no deben ajustarse forzosa y milimétricamente al modelo, más bien éste debe ser de utilidad para interpretar y comprender lo que está sucediendo y por qué.

Desde mi breve experiencia, puedo confirmar que el desarrollo de estas fases (incluso de fases previas, intermedias o posteriores, propuestas por otros autores) no necesariamente ocurre de forma lineal en todos los casos; según las características de cada uno, algunas pueden no ocurrir y otras pueden incluso empalmarse. Ejemplos: no ocurre la fase de enamoramiento o seducción, las agresiones pueden continuar en las fases 3 y 4 e incluso

después de la expulsión; una persona puede requerir apoyo médico y/o psicológico desde la segunda fase, y apoyo legal desde la tercera y más allá de la cuarta, etc.

Todo depende de cómo se van definiendo los hechos e interrelacionando los componentes. Sin embargo, no en balde Leymann informó que encontró un curso estereotípico con pocas variaciones después de revisar cientos de casos; por lo que a mí respecta, hasta el momento en todos los casos que he tenido oportunidad conocer, he identificado con suficiente claridad cada una de las cuatro etapas de su modelo. Esto no quiere decir que tenga la certeza de que en los próximos sucederá lo mismo: estoy abierto a las posibles variaciones. Desde mi punto de vista, lo valioso de las fases o etapas es que constituyen un referente que ayuda a comprender el desarrollo del proceso, identificar su grado de avance y valorar la gravedad del caso.

Continuemos. En un esfuerzo de síntesis que no pretende ni puede ser exhaustivo, retomo la breve descripción que hice del proceso en mi ponencia *Un caso de Mobbing en la Administración Pública en México* (2008) [27], basándome en el modelo explicativo del psicólogo Iñaki Piñuel, pero ahora incorporando algunos ajustes derivados de lecturas posteriores y de experiencias en la atención de algunos casos:

El acosador (quien posee o puede poseer de antemano uno o varios de los rasgos de personalidad paranoides, psicopáticos y/o narcisistas), por envidia, celos, complejo de inferioridad, inseguridad, miedo a ser desplazado o que sea evidenciada su ineptitud, mediocridad profesional, prejuicios, intereses creados u otro(s) de los múltiples motivos registrados por la literatura especializada, percibe a la víctima como alguien amenazante, aborrecible o vulnerable, lo suficiente como para considerar que debe eliminarla. Entonces, a partir de un incidente, inicia el trato hostil, intentando demostrar su dominio y superioridad, sin importarle los daños que pueda causarle ni a la víctima ni a la organización (lo cual tiene más consecuencias, porque implica a más personas y niveles).

El acosador efectúa sus ataques, en la medida de lo posible, en secreto, en privado, aunque también puede hacerlo abiertamente, con apoyo explícito o tácito de otros (jefes, compañeros y/o subordinados) que colaboran activa o pasivamente, de quienes callan deliberadamente por conveniencia, también con el soporte involuntario de quienes callan por miedo a represalias y/o con el soporte adicional de quienes callan por indiferencia. El propósito es, como lo identificó Leymann, **aislar** a la víctima, **dañar** su imagen pública –personal y profesional– y generar así condiciones que justifiquen su **estigmatización** como alguien indeseable de quien deben deshacerse, y por tanto justificar también su posterior exclusión y/o destrucción.

Las características de la organización (sea laboral o de otra índole) son un factor clave. El establecimiento de objetivos claros, medibles y alcanzables; de funciones y responsabilidades claras, definidas y razonables; de una organización del trabajo eficiente (procesos, actividades y procedimientos claros, bien delimitados, ágiles, orientados al resultado; cargas de trabajo razonables), de comportamientos organizacionales sanos (ética profesional, respeto mutuo, colaboración, adecuada gestión de conflictos, etc.) y el cumplimiento de las normas vigentes y aplicables, entre muchos aspectos más, dificultan la ocurrencia del acoso. Si la organización es tóxica, entonces no cumple con varias o ninguna de las condiciones anteriores y fomenta tanto el desarrollo del acoso como el encubrimiento del (los) acosador(es).

El proceso puede constar de una o varias actividades hostiles, que ocurren con una alta frecuencia que se mantiene durante un largo periodo (meses, años). La experiencia me indica que un proceso de APL comúnmente consta de varias actividades hostiles, de tal manera que inicia con una a la cual se van agregando otras, intensificando así el daño y la posibilidad de que la víctima se vaya por su cuenta o sea expulsada. Algunas de las actividades pueden variar en su frecuencia y duración, pero no por ello pierden potencial para ser dañinas. El APL es, literalmente, un asedio y un bombardeo; también, como un campo minado, pues la víctima no sabe cómo y en qué momento será agredida. La mayoría de las actividades hostiles, si no todas, constituyen infracciones a diversas normas vigentes y violaciones a diversos derechos, además de los eventos traumáticos que a la larga afectarán la salud de la víctima.

Las víctimas no provocan el acoso, son elegidas y atacadas deliberadamente. Suelen ser personas brillantes, innovadoras y atractivas, personas activas, eficaces y trabajadoras, y en general son personas con alguna característica que no es bien vista (sexo, religión, ideas, capacidad, apariencia, salud, condición socioeconómica, etc.). La víctima puede reaccionar de formas distintas según sus recursos de afrontamiento. Sin embargo, la reacción predominante o de mayor frecuencia es esta: la víctima, sorprendida por los repentinos, injustificados, graduales y largos ataques, suele reaccionar pasivamente, con dudas; niega lo que sucede, evita enfrentarlo y poco a poco se siente avergonzada y culpable, su autoestima se desploma y tiende a creer que es responsable de las fallas que se le atribuyen; llega a sentirse inepta e incapaz de tomar decisiones, todo lo cual contribuye a justificar su estigmatización, el prolongamiento y la intensificación de los ataques. La víctima también puede reaccionar activamente y con ello cambiar su forma de afrontar el proceso. Si los testigos la apoyan, es posible frenarlo. En cualquier caso, usualmente ocurre un cambio notorio en el comportamiento de la víctima, sea porque sufre alteraciones de diversa índole y ello afecta su desempeño y desenvolvimiento cotidiano, y/o porque se defiende.

Atrapada en una espiral destructiva desde el inicio de las actividades hostiles, es objeto de ataques que son más incisivos en la medida que percibe a) el abandono de sus compañeros de trabajo, b) las dificultades que afectan su entorno extra-laboral (relaciones de pareja, familiares, amistades), y c) su propio debilitamiento. Comúnmente, el *error fundamental de atribución* (véanse Leymann, 1996a [2]; Westhues, 2006 [28]) contribuye a una inapropiada evaluación del caso y cuando la organización, a través de sus directivos, interviene para “resolver el conflicto”, suele hacerlo violando los derechos de la víctima, haciéndola objeto de más actividades hostiles y finalmente fallando en su contra.

Debido a lo anterior, la víctima paulatinamente cede, hasta que renuncia porque la experiencia le resulta intolerable, o es expulsada de la organización por su “mal desempeño”, por ser “problemática”, estar “enferma” u otros argumentos similares (la estigmatización). En tales casos, lo real es que la víctima parece problemática porque exige que se respeten sus derechos y se defiende, y sí suele incurrir en errores o enfermar, pero como resultado de los daños causados por el acoso, no como una condición previa al acoso.

Entre los casos más graves, pueden ocurrir varias de las consecuencias siguientes: la víctima queda fuera definitivamente del mercado laboral; su salud física y/o psicológica es dañada de forma grave y permanente; pierde sus relaciones personales, su carrera y patrimonio; se quita la vida o la pierde por enfermedades graves derivadas del acoso. Entre los casos afortunados –los menos–, esas consecuencias son evitadas o corregidas

en mayor o menor medida: recibir a tiempo apoyo profesional (médico, psicológico, legal, etc.) y/o de personas cercanas (compañeros de trabajo, pareja, familia, amigos, etc.), ganar un juicio, cambiar de trabajo sin que se aplique la nociva práctica de la “lista negra”, etc.

Así, el APL no es una situación ocasional, aislada o excepcional entre dos individuos, no es un mero “conflicto” convencional o una situación provocada por un “problema de personalidad” o un “manejo inadecuado del estrés” de parte de la víctima, o cualquier otra situación con un enfoque reduccionista similar.

Para investigar un caso afirmado o aparente de APL y determinar si ocurre o no, es necesario conocer las características del APL. En 2013 [18], con base tanto en mis lecturas (Leymann, Westhues, Peña, Fuentes, Piñuel, Hoel, entre otros autores) como en mi experiencia, integré y presenté un listado no exhaustivo de rasgos que distinguen un proceso de APL de otros, sea en el ámbito laboral o en otros contextos de interacción humana. Aquí lo retomo, con algunos ajustes, reacomodos y agregados. Entre las características principales de este fenómeno se encuentran:

- Es un *proceso social continuo* en el que uno o varios individuos identificables –uno de los cuales, al menos, es el acosador principal y el resto secundarios– atacan a uno en particular: el llamado “blanco”, que debido a la violación de derechos e infracciones que suelen ocurrir también puede denominarse *víctima*. No es una situación ocasional o excepcional entre dos individuos, en ningún sentido.
- *El blanco es elegido*. La persona es *seleccionada deliberadamente*, no es azarosa su calidad de blanco/víctima. En palabras de Leymann, esta situación social no es lineal, es decir, las personas casi nunca sufren de grados de *mobbing* – uno es víctima o no.
- *El trato hacia el blanco* es notoriamente distinto del dado a los demás compañeros en el área de trabajo.
- *El blanco no propicia el proceso de acoso*. Incluso cuando se trata de un denunciante de irregularidades (*whistleblower*⁸), la literatura no ha registrado evidencia alguna atribuible a la persona elegida, que justifique en ningún sentido la violencia ejercida en su contra.
- Suele haber *testigos*. A pesar de que adoptan diversas posturas ante los hechos por diversas razones, en la mayoría de los casos guardan silencio.
- De acuerdo con los efectos de las actividades hostiles, el *propósito* del acoso es *excluir de la organización y/o destruir* al blanco. Esto se logra mediante acciones y/o comportamientos destinados a *aislar, atacar, dañar y estigmatizar* a la persona. La literatura muestra *diversos grados de exclusión y destrucción*, por ejemplo: el blanco renuncia voluntariamente; el blanco es dado de baja, sin justificación ni recomendaciones; el blanco es forzado a renunciar en condiciones de desventaja, se le incluye en la “Lista Negra” y se dan malas referencias o se niegan a potenciales empleadores; el blanco no puede colocarse en ninguna otra organización. A su vez, el blanco puede quedar etiquetado al menos como “problemático”; el blanco pierde su reputación, sus relaciones laborales y personales, incluso su patrimonio; el blanco

⁸ Esa expresión suele tener un matiz peyorativo: soplón, delator. Véanse:

<http://www.wordreference.com/es/translation.asp?tranword=whistleblower> y <http://www.thefreedictionary.com/whistleblower>

sufre daños psicológicos y/o físicos que resultan en incapacidad parcial o permanente; el blanco enferma gravemente; el blanco muere por alguna enfermedad o complicación derivada del acoso; el blanco se suicida.

Así, el blanco como mínimo puede quedar excluido respecto al grupo y el espacio laboral propiamente dicho (oficina, taller, etc.) y la destrucción puede afectar como mínimo su prestigio y/o credibilidad profesional y personal, así como sus vínculos sociales. Los grados de exclusión y destrucción deben valorarse en cada caso.

- El proceso es *estereotípico*, lo cual significa que el propósito y las etapas básicas que comprende se repiten casi sin variaciones de caso en caso. Dichas etapas son las identificadas por Leymann: 1) Situación desencadenante, 2) *Mobbing* y estigmatización, 3) Intervención de la administración y 4) Expulsión. Otros autores han agregado previas y posteriores.
- El proceso es fruto, en mayor o menor medida, de la *planeación*.
- El proceso es favorecido porque el blanco *suele estar –o es colocado– en una posición de desventaja* cualitativa y/o cuantitativa respecto al (los) acosador(es). Otros estudiosos se refieren a esta característica como *abuso de poder, desequilibrio de poder, relación asimétrica de poder, etc.*
- El acosador principal es *activo*, y entre los demás acosadores los puede haber activos y pasivos.
- Si la organización es *tóxica*, puede *favorecer e intensificar* el proceso.
- Normalmente los argumentos contra el blanco se basan en *mentiras, falacias* (véase el libro *Aprender a razonar*, de Fina Pizarro [29]) e *invenciones*. En otras palabras, *los argumentos de los acosadores suelen carecer de sustento y evidencias*.
- Los *hechos*, las *normas* y los *procedimientos* pueden ser *ignorados y/o manipulados* por los acosadores.
- Los acosadores llevan a cabo *deliberada y sistemáticamente actividades hostiles (rara vez incluyen contacto físico) contra el blanco, son acciones dirigidas*. En cada caso, estas actividades pueden variar en tipo, cantidad, intensidad e impacto, pero tienen en común que:
 - Se realiza al menos una. La experiencia me indica que suelen ser varias y de distintos tipos.
 - Son frecuentes, repetitivas (es decir, cada actividad suele ocurrir múltiples veces). La frecuencia *mínima* de referencia es de por lo menos una vez a la semana. La experiencia me indica que en algunas actividades puede estar más espaciada (por ejemplo, intentos de despido o de reducción de beneficios en cada revisión de contrato).
 - Se trate de una o varias, sean muy frecuentes o poco frecuentes, están *vinculadas a lo largo del proceso* por el propósito final de *excluir de la organización y/o destruir* al blanco.
 - De acuerdo con lo expuesto por Leymann (1996b) [9], *las actividades hostiles (agrupadas en el inventario LIPT), o por lo menos algunas de ellas, constituyen los eventos traumáticos*.
 - La repetición de las actividades hostiles *prolonga y agudiza* la reacción de TEPT (en su caso, pero también puede prolongar y agudizar otras consecuencias, por ejemplo la depresión).

- Suelen ocurrir durante un largo periodo. La duración de referencia es de seis meses cuando menos, pero también puede ser menor (según hallazgos en años recientes), o bien durar años.
 - La experiencia me indica que suelen incorporarse a lo largo del proceso y aumentar su intensidad.
 - Su uso intencional implica la manipulación de los hechos. El impacto que comúnmente tienen en la víctima y en el entorno, favorecen tal manipulación.
 - Están encubiertas por la complicidad e impunidad de los perpetradores, el silencio de los testigos y las características negativas y/o tóxicas de la organización.
 - Normalmente se pasa de actividades sutiles e informales a medidas manifiestas y formales.
 - Suelen ser prácticas deshonestas (característica ligada con la siguiente).
 - Suelen afectar simultáneamente diversos derechos de las víctimas, y constituir infracciones / violaciones / faltas a (y dar pauta para la aplicación de) disposiciones contenidas en diversos instrumentos jurídicos y organizacionales, tanto internos como externos. En la segunda parte de *¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México?* [30], hay abundantes ejemplos y referencias.
 - La violación de derechos es parte del conjunto de eventos traumatizantes.
 - *Así, en términos reales una, varias o potencialmente todas las actividades hostiles realizadas en un proceso de APL pueden –y suelen– constituir un evento traumático, una infracción o ambas.*
- Por lo anterior, a nivel personal-individual, aunque varían en función de los recursos de afrontamiento de las personas afectadas, las consecuencias suelen ser devastadoras. De igual manera, comúnmente rebasan –como ya indiqué– ese nivel: alcanzan a la organización y, en un efecto acumulativo, a la sociedad e incluso al Estado en la medida que se atenta contra el estado de derecho.

Este listado considera no sólo lo señalado por los magistrados de la SCJN y por las senadoras cuya iniciativa fue modificada por las Comisiones Unidas de Justicia y de Estudios Legislativos y luego aprobada por el Senado de la República, sino que lo rebasa con mucho. Esta es otra forma de mostrar –como se hará más adelante– que las medidas y criterios aprobados son insuficientes para comprender el fenómeno y abordar apropiadamente, o de una manera más seria y enfocada, el problema.

En una ponencia presentada en el I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, realizado en la ciudad de México en julio de 2011, Bustos, Caputo y Aranda [31] enfatizaron dos de estas características, que son clave:

El fenómeno de Hostigamiento psicológico/moral laboral debe ser incluido en las evaluaciones de riesgos psicosociales debido a que produce graves daños a la salud de los trabajadores que lo padecen, presenta aspectos atípicos respecto al resto de los factores de riesgo psicosociales del trabajo, como es la *intencionalidad de producir un daño siendo la principal causa otra persona con conductas conscientes y deliberadas para producir malestar, incomodar y/o eliminar del lugar de trabajo a otra persona, causando un daño moral importante (...).*

(...) un fenómeno que consiste en conductas de violencia psicológica manifiestas, es decir, que no es la simple sensación de malestar sino que estas acciones suceden, son observables, y encadenadas en el tiempo, tienen un carácter repetitivo, siendo la repetición la prueba que alguien ha decidido obtener un efecto con el hostigamiento, con una intencionalidad por parte de quien lleva a cabo dichas situaciones. Es un proceso que no se produce por accidente, es decir que se lleva a cabo de manera sostenida en el tiempo (...). (Las cursivas son mías)

Tan sólo lo dicho en esos párrafos debería ser suficiente para considerar la tipificación del APL como un delito. Y si a ello agregamos ejemplos de las funestas consecuencias que puede y suele alcanzar, además debería contemplarse como un delito grave.

Enfatizo también uno de los rasgos que tienen en común las actividades hostiles, señalado con toda claridad en *Los Instrumentos Anti-Mobbing de Waterloo* del Dr. Westhues [12]:

No hay dos casos iguales, pero el mobbing normalmente pasa de técnicas sutiles e informales de humillación y exclusión a medidas manifiestas y formales. (Las cursivas son mías)

Es decir, se pasa de las actividades hostiles realizadas por los acosadores de forma ilegal, arbitraria y oculta o abierta, a las actividades hostiles realizadas por la administración de forma abierta *como si* estuvieran legal e institucionalmente justificadas (lo cual no es así). De esta manera, en la comisión de las infracciones pueden y suelen participar también integrantes de la administración.

Pero la cadena de responsabilidades no termina ahí. En realidad, múltiples personas e instancias más pueden estar involucradas directa e indirectamente en un proceso de APL, así como en el *entorno traumático* – término usado por Leymann en su artículo *Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático* (1996b) [9] para referirse a los actores (individuos e instancias, dentro y fuera de la organización) cuyo inadecuado desempeño para abordar el caso y, dadas las circunstancias, para apoyar a la persona elegida como blanco, genera nuevos eventos traumatizantes.

Y refuerza, debo añadir, su calidad de víctima. ¿Por qué? Porque como se indicó arriba, las actividades hostiles dentro del proceso de APL y los maltratos o negligencia ocurridos en el entorno traumático suelen constituir simultáneamente tanto los eventos traumáticos como las infracciones. Quizá dicho así suena simple, pero es una combinación fatídica que no debe pasar desapercibida para ninguna autoridad. En la primera parte de *¿Cómo hacer viable...?* [18] desarrollé este enfoque, e invito al lector a revisarlo con detenimiento. Más adelante, en el subapartado 4.3, lo retomaré brevemente.

Volviendo a la identificación de responsables, en el libro *WORKPLACE MOBBING AS PSYCHOLOGICAL TERRORISM / How Groups Eliminate Unwanted Members* [10], el Dr. Leymann señala a los diversos actores que, de acuerdo con su investigación, violan derechos y normas durante un proceso de APL:

- ◆ El empleador o su Representante
- ◆ Compañeros de Trabajo
- ◆ El Sindicato

- ◆ Área de Salud de la Empresa
- ◆ Atención de la Salud No Institucionalizada
- ◆ Oficina del Seguro Social
- ◆ Las Autoridades

¿Qué es exactamente lo que ocurre?, ¿cuáles son las acciones concretas y quiénes las realizan? A continuación, en el Cuadro 1 reproduzco un inventario de violaciones, elaborado a partir del libro del Dr. Leymann (la traducción es mía, puede haber algunas imprecisiones todavía). Por favor tome en cuenta el lector que se trata de violaciones a la normatividad en el contexto sueco, por lo cual algunos términos o situaciones pueden no ser tan familiares para nosotros en México y otros países del centro-sur del continente (incluso otras regiones o países).

Además de lo anterior, puesto que se trata de un listado elaborado en su momento con base en la normatividad sueca (que a la fecha pudo haber sido objeto de modificaciones), no es generalizable, lo cual no equivale a que no pueda haber similitudes en diversos países, incluyendo el nuestro.

Cuadro 1. INVENTARIO DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS Y OFENSAS A LA IDENTIDAD DE PARTE DE LOS PARTICIPANTES EN UN PROCESO DE APL, SEGÚN LEYMANN (1992).

Siglas - E o R: El empleador o su Representante / CT: Compañeros de Trabajo / S: El Sindicato / ASE: Área de Salud de la Empresa / ASNI: Atención de la Salud No Institucionalizada / OSS: Oficina del Seguro Social / A: Las Autoridades

Violaciones y ofensas	Participantes						
	E o R	CT	S	ASE	ASNI	OSS	A
1. Cómo se ocupa el empleador del problema por primera vez (lo hace abruptamente)							
2. El derecho del individuo a defender su caso							
3. Manipulación de los términos del empleo							
4. Asignación de tareas de trabajo y traslado para realizar tareas de trabajo vagas/imprecisas/ambiguas							
5. La privación de beneficios estipulados o legales							
6. El ajuste continuo de los salarios							
7. Co-determinación de negociaciones con respecto a las medidas administrativas de personal							
8. Información acerca de las deliberaciones entre el empleador y el sindicato con respecto a los futuros términos de empleo del acusado							
9. Licencia/permiso por ausencia forzada							
10. Preaviso [de despido] - despidos							
11. Hostigamiento para lograr que el acusado presente su renuncia voluntariamente							
12. El derecho del individuo a que su caso sea juzgado como un accidente de trabajo							
13. El derecho del individuo a que su caso sea juzgado por el Tribunal de Trabajo u otra autoridad							

14. El derecho a rehabilitación							
15. Maniobrar/manipular en dirección a la jubilación anticipada, incapacidad/invalidez, u otra forma de pensión prematura							
16. Proporcionar deliberadamente información falsa, o negativa a proporcionar información							
17. Recomendaciones desfavorables							
18. Difusión de calumnias							
19. Intentos de recibir información confidencial							
20. Amenazas de reconocimiento / examen / evaluación psiquiátrico obligatorio							
21. Acusaciones ambiguas e irrazonables							
22. Negativa a aprobar facturas							
23. El derecho a criticar las malas condiciones							
24. Venganza contra quienes ayudan							
25. Inacción							
26. Ausencia y accidente de trabajo							
27. Libertad de asociación y el derecho a estar fuera							
28. Conflicto de intereses							
29. Las negociaciones del sindicato respecto a las acciones/medidas administrativas de personal							
30. Manipulación de la información confidencial							
31. Información sobre las deliberaciones con el empleador							
32. Certificados de enfermedad							
33. Revelación de información confidencial							
34. Actuar con sesgo							
35. Información sobre los contactos con el empleador o el sindicato							
36. Diagnósticos incorrectos , sobre todo de la psiquiatría no institucionalizada							
37. Negarse a aceptar un caso para ser investigado							
Totales	25	12	14	10	2	5	2

Fuente: elaboración propia, con base en la información del libro (agosto 2014).

Como puede apreciarse a simple vista, el empleador o su representante son quienes más violaciones cometen (25), seguidos del sindicato (14), los compañeros de trabajo (12) y el área de salud de la empresa (10): un dato que en la actualidad no nos extraña. Claro, debemos ver esos números más como una tendencia que como un dato duro. También es de notar que los tres primeros actores coinciden en las siguientes violaciones/infracciones: *Cómo se ocupa el empleador del problema por primera vez; El derecho del individuo a defender su caso; Manipulación de los términos del empleo; Proporcionar deliberadamente información falsa, o negativa a proporcionar información; Difusión de calumnias e Inacción*, casi todas comunes en lo que suele reportar la literatura especializada al abordar casos específicos.

Sin embargo, es necesario recalcar que en esta muestra *todos cometen violaciones*, al margen de la cantidad. De esta manera se reafirma lo dicho en la página 21: que el APL no es una situación ocasional, aislada o excepcional entre dos individuos, no es un mero “conflicto” convencional o una situación provocada por un “problema de personalidad” o un “manejo inadecuado del estrés” de parte de la víctima, o cualquier otra situación con un enfoque reduccionista similar.

Lo anterior en el contexto sueco. Ahora preguntémosnos: ¿cómo sería una tabla similar, pero en el contexto mexicano (y por extensión, en cualquier otro país)? Debido a las diferencias culturales y a las diferencias en el enfoque, variedad y contenido de la normatividad vigente es de esperar que algunas de las infracciones/violaciones concretas detectadas sean distintas, pero también es de esperar que haya coincidencias. De igual manera, es posible que en general el tipo y cantidad de faltas muestren variaciones.

Tratando de “actualizar” a vuelo de pájaro la lista de actores dentro de un proceso de APL (varios de ellos *posibles*), al margen de si son directos o indirectos y si cometen o no infracciones/violaciones, y según las características y estructura de cada organización, *potencialmente* podríamos encontrar los siguientes como mínimo:

En el área de trabajo / Dentro de la organización

- El blanco/víctima elegido.
- El acosador principal.
- Los acosadores secundarios (entre los cuales pueden estar compañeros e integrantes de la administración).
- Las víctimas secundarias o colaterales (compañeros de trabajo).
- Los diversos tipos de testigos.
- RRHH.
- Área médica organizacional.
- Área de Seguridad e Higiene.
- El sindicato.
- El empleador y/o su representante.

Fuera del área de trabajo

- Las víctimas secundarias o colaterales (familia, amigos cercanos, etc.).
- Los inspectores de trabajo.
- Seguridad Social.
- Asociaciones de profesionales.
- Consultores.
- Médicos / psicólogos / psiquiatras.
- Abogados / tribunales.

Claro está, debe hacerse un análisis muy cuidadoso para evitar señalamientos infundados que puedan ocasionar perjuicios adicionales.

Para concluir este apartado, en la página siguiente muestro al lector el Cuadro-resumen que titulé “Enfoque multifactorial del acoso psicológico laboral (esbozo)”, ubicado en la página 22 de la primera parte de *¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México?* [18]. He de agregar lo que significan los colores en los óvalos que representan a las personas involucradas directa e indirectamente en un proceso de APL, en este caso únicamente en el espacio inmediato del área laboral donde ocurre. El rojo es la víctima; el verde abarca al agresor principal y a los miembros del *gang* de acoso (también llamados agresores secundarios); el azul a los testigos temerosos que callan por temor o

porque no saben qué hacer; el blanco representa a los testigos indiferentes. Es sólo una forma de exponerlo gráficamente, las cantidades y tipos de agresores y testigos, así como sus respectivas ubicaciones físicas pueden variar.

Figura 1. Enfoque multifactorial del acoso psicológico laboral (esbozo)



Fuente: Elaboración propia, 2012. He considerado autores varios (Leymann, Piñuel, Westhues, Alonzo, Fuentes y Lara, Peña, Romero-Pérez, González Rodríguez et al., etc.)

Hasta aquí con el apartado 1.

2. Acerca de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Capítulo Único, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el Artículo 149 Cuáter del Código Penal Federal.

Hasta donde sé, es la única iniciativa de todas las que se han expuesto formalmente hasta el momento a nivel federal a la que dieron “luz verde”, aunque al momento de concluir este trabajo (mayo 2015) *no había terminado el proceso para que fuera publicada y entrara en vigor*. Corresponde a la LXII Legislatura (2012-2015), cuyo último periodo ordinario [concluyó justo el 30 de abril](#).

Esta iniciativa, aunque está fechada el 5 de marzo de 2013 [1], fue presentada hasta el día 14 del mismo mes en la Cámara de Senadores y turnada a las Comisiones Unidas de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda de la misma cámara. Estas comisiones la dictaminaron favorablemente el 21 de octubre de 2013 *con modificaciones* –aunque en realidad prácticamente se hizo una propuesta nueva– [2] y la turnaron al Pleno de la Cámara de Senadores para su aprobación. El 11 de marzo de 2014 la Cámara de Senadores discutió [3] y aprobó la iniciativa modificada [4] y, previa publicación en la Gaceta Parlamentaria el 13 de marzo de 2014 [5], la turnó a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión “para los efectos de lo dispuesto en el artículo 72, fracción A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” [2], que a la letra dice:

Artículo 72.- Todo proyecto de ley o decreto, cuya resolución no sea exclusiva de alguna de las Cámaras, se discutirá sucesivamente en ambas, observándose la Ley del Congreso y sus reglamentos respectivos, sobre la forma, intervalos y modo de proceder en las discusiones y votaciones:

A. *Aprobado un proyecto en la Cámara de su origen, pasará para su discusión a la otra. Si ésta lo aprobare, se remitirá al Ejecutivo, quien, si no tuviere observaciones que hacer, lo publicará inmediatamente [6].* (Las cursivas son mías)

La noticia se dio a conocer mediante un boletín oficial el mismo día [7] y varios medios la difundieron a partir de entonces (véanse, como ejemplos, las referencias [8] a la [12]).

El 07 de Octubre de 2014 efectué una consulta vía internet: de acuerdo con información de la Dirección General de Apoyo Parlamentario, adscrita a la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Secretaría General de la Cámara de Diputados, la Minuta fue recibida en la Cámara de Diputados el 13 de marzo de 2014 y el “estado actual” de la iniciativa era PENDIENTE [13]. El 28 de abril de 2014 el diario Milenio informó que cada cámara mantenía congeladas alrededor de 50 iniciativas, entre las cuales se encuentra la dedicada al acoso laboral [14]. El 03 de febrero y el 10 de abril de 2015 efectué otras consultas en el sitio web oficial de la Cámara de Diputados y el resultado fue el mismo: pendiente [15]. En la página siguiente muestro la captura de pantalla de la consulta de abril (Figura 2). De igual manera, en la versión más reciente del [Código Penal Federal](#) (última reforma publicada en el DOF el 12-03-2015), consultado también el 10 de abril de 2015, aún no estaban incorporadas las reformas. El 16 de abril de 2015 consulté la versión online de la [Gaceta Parlamentaria](#) de la Cámara de Diputados, donde no hubo resultado alguno, así como el Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación ([SIL](#)), donde el estatus es “Pendiente en Comisión (es) de Cámara Revisora” (Figura 3). Finalmente, los

días 03 y 11 de mayo de 2015 revisé la página de “Asuntos turnados a la comisión de Justicia” de la Cámara de Diputados y ahí, entre las 16 minutas pendientes de Asuntos turnados para dictamen a COMISIÓN ÚNICA se encuentra la concerniente al acoso laboral (ver Figura 4, página siguiente). Por tanto, cabe suponer con bastante certeza que la iniciativa todavía no es aprobada por los diputados ni por el ejecutivo.

Figura 2. Captura de pantalla de la consulta realizada el 10 de abril de 2015.

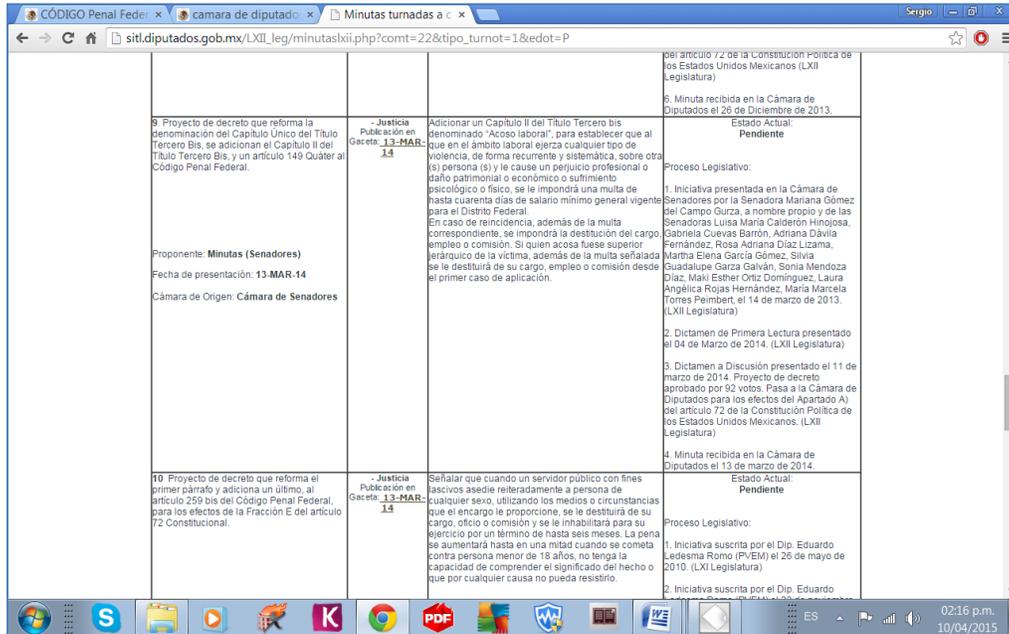


Figura 3. Captura de pantalla de la consulta realizada el 16 de abril de 2015.

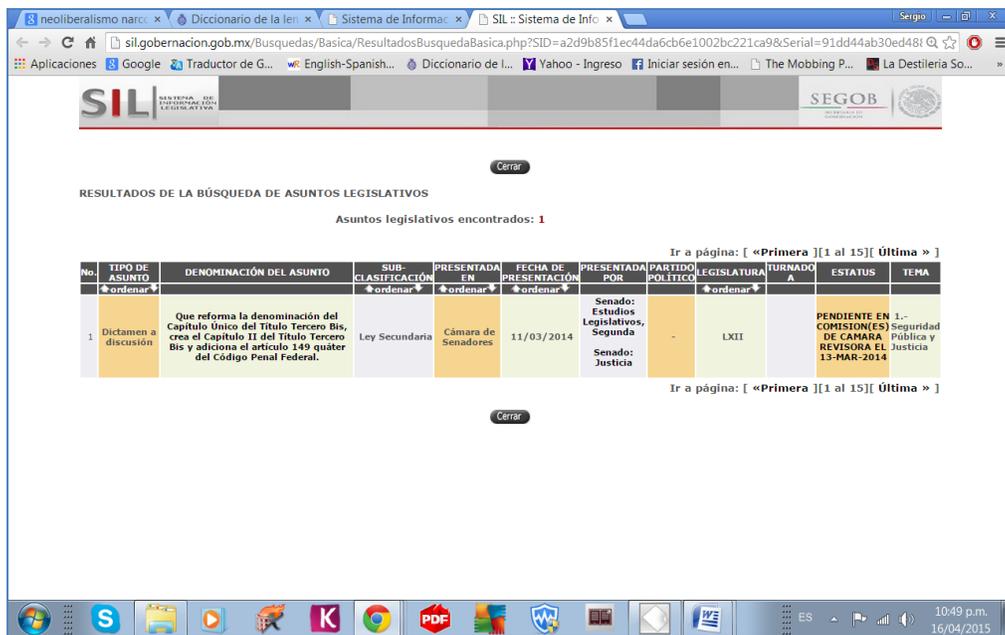


Figura 4. Captura de pantalla de la última consulta: 11 de mayo de 2015.

<p>9 Proyecto de decreto que reforma la denominación del Capítulo Único del Título Tercero Bis, se adicionan el Capítulo II del Título Tercero Bis, y un artículo 149 Cuáter al Código Penal Federal.</p> <p>Proponente: Minutas (Senadores)</p> <p>Fecha de presentación: 13-MAR-14</p> <p>Cámara de Origen: Cámara de Senadores</p>	<p>-Justicia Publicación en Gaceta: 13-MAR-14</p>	<p>Adicionar un Capítulo II del Título Tercero bis denominado "Acoso laboral", para establecer que al que en el ámbito laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma recurrente y sistemática, sobre otra (s) persona (s) y le cause un perjuicio profesional o daño patrimonial o económico o sufrimiento psicológico o físico, se le impondrá una multa de hasta cuarenta días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.</p> <p>En caso de reincidencia, además de la multa correspondiente, se impondrá la destitución del cargo, empleo o comisión. Si quien acosa fuese superior jerárquico de la víctima, además de la multa señalada se le destituirá de su cargo, empleo o comisión desde el primer caso de aplicación.</p>	<p>artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (LXII Legislatura)</p> <p>7. Minuta recibida en la Cámara de Diputados el 26 de Diciembre de 2013.</p> <p>Estado Actual: Pendiente</p> <p>Proceso Legislativo:</p> <p>1. Iniciativa presentada en la Cámara de Senadores por la Senadora Mariana Gómez del Campo Gurza, a nombre propio y de las Senadoras Luisa María Calderón Hinojosa, Gabriela Cuevas Barrón, Adriana Dávila Fernández, Rosa Adriana Díaz Lizama, Martha Elena García Gómez, Silvia Guadalupe Garza Galván, Sonia Mendoza Díaz, Maki Esther Ortiz Domínguez, Laura Angélica Rojas Hernández, María Marcela Torres Peimbert, el 14 de marzo de 2013. (LXII Legislatura)</p> <p>2. Dictamen de Primera Lectura presentado el 04 de Marzo de 2014. (LXII Legislatura)</p> <p>3. Dictamen a Discusión presentado el 11 de marzo de 2014. Proyecto de decreto aprobado por 92 votos. Pasa a la Cámara de Diputados para los efectos del Apartado A) del artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (LXII Legislatura)</p> <p>4. Minuta recibida en la Cámara de Diputados el 13 de marzo de 2014.</p> <p>Estado Actual: Pendiente</p> <p>Proceso Legislativo:</p> <p>1. Iniciativa suscrita por el Dip. Eduardo Ledesma Romo (PVEM) el 26 de mayo de 2010. (LXI Legislatura)</p>
<p>10 Proyecto de decreto que reforma el primer párrafo y adiciona un último, al artículo 259 bis del Código Penal Federal, para los efectos de la Fracción E del artículo 72 Constitucional.</p>	<p>-Justicia Publicación en Gaceta: 13-MAR-14</p>	<p>Señalar que cuando un servidor público con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, utilizando los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo, oficio o comisión y se le inhabilitará para su ejercicio por un término de hasta seis meses. La pena se aumentará hasta en una mitad cuando se cometa contra persona menor de 18 años, no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o que por cualquier causa no pueda resistirlo.</p>	<p>artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (LXII Legislatura)</p> <p>7. Minuta recibida en la Cámara de Diputados el 26 de Diciembre de 2013.</p> <p>Estado Actual: Pendiente</p> <p>Proceso Legislativo:</p> <p>1. Iniciativa suscrita por el Dip. Eduardo Ledesma Romo (PVEM) el 26 de mayo de 2010. (LXI Legislatura)</p>

Es obvio que esta reforma no fue una prioridad para la legislatura saliente. ¿Lo será para la entrante?

Abordaré ambas iniciativas (la Exposición de Motivos y la propuesta concreta originales del 5 de marzo de 2013; y el dictamen que contiene la propuesta concreta modificada del 21 de octubre de 2013) por dos razones: 1) la original, porque era lo que pretendían quienes la crearon; y 2) la modificada, porque es la que será aplicada, de seguir favorable el proceso. Sugiero al lector revisar ambas versiones antes de continuar la lectura (véanse, abajo).

2.1. Nota acerca de la iniciativa original.

La iniciativa original (5 de marzo de 2013) tuvo dos antecedentes, ya abordados en mi ponencia de 2014, la segunda parte de *¿Cómo hacer viable una legislación...?* [16], donde reviso las 11 iniciativas en la materia que localicé hasta ese momento, secuenciadas cronológicamente. El principal problema que veo aquí es que la iniciativa es prácticamente igual a las iniciativas cuarta y onceava (véanse, págs. 32-35 y 45-46 de la ponencia), y por consecuencia incurre en las mismas deficiencias. Las diferencias de contenido se encuentran únicamente en la Exposición de Motivos.

En el Cuadro 2 transcribo las tres propuestas para que el lector constate que sólo cambia el ámbito, que pasa de local a federal (las cursivas son mías). Como indiqué en su momento, no había localizado la iniciativa de noviembre 2011 (onceava en mi conteo), por lo que me basé en una nota periodística. Sin embargo, la encontré a mediados de septiembre 2014 y resulta que el contenido de la aquí analizada (doceava) es prácticamente el mismo. Salvo

algunas precisiones, agregados, recortes y reacomodos que no agregan suficiente valor al contenido –considerando que pasó alrededor de un año y cuatro meses entre ambas iniciativas–, así como algunas “correcciones” en la puntuación, es el mismo texto casi en su totalidad. En el apartado de referencias se encuentra el vínculo, para que el lector lo constate si lo desea. Por otra parte, en términos del análisis inicial, la casi nula diferencia entre ambas iniciativas me permite “alimentar a dos pájaros con el mismo bollo”.

Cuadro 2. Iniciativas cuarta, onceava y doceava en materia de APL en México.

<p>Cuarta iniciativa – Marzo 2010 Se adiciona el artículo 206 Bis al Código Penal para el Distrito Federal, a fin de sancionar el Acoso Psicológico en el Trabajo</p>	<p>Onceava iniciativa – Noviembre 2011 Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se Adiciona el Artículo 206 Bis al Código Penal para el Distrito Federal.</p>	<p>Doceava Iniciativa – Marzo 2013 (versión original) Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se Reforma el Capítulo Único, se Crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se Adiciona el Artículo 149 Cuater del Código Penal Federal</p>
<p>“ARTÍCULO 206 BIS. El acoso psicológico en el trabajo es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona.</p> <p>(...)</p> <p><i>El acoso psicológico en el trabajo 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.</i></p> <p>Este delito se perseguirá por querrela” [17].</p>	<p>“CAPÍTULO II ACOSO LABORAL</p> <p>ARTÍCULO 206 bis. Al que en el ámbito de una relación laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma reiterada, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo y le cause un daño que afecte su dignidad, <i>se le impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días</i>” [18].</p>	<p>“CAPÍTULO II ACOSO LABORAL</p> <p>ARTÍCULO 149 cuater. Al que en el ámbito de una relación laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma reiterada, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo y le cause un daño que afecte su dignidad, <i>se le impondrá de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal</i>” [1].</p>

Ahora bien, ¿qué decía en 2010 el artículo 206 del Código Penal para el Distrito Federal [19] y qué dice en 2015 [20]? Lo mismo. Cito:

<p style="text-align: center;">TÍTULO DÉCIMO DELITOS CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO ÚNICO DISCRIMINACIÓN</p> <p>ARTÍCULO 206. <i>Se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:</i></p>
--

- I.- Provoque o incite al odio o a la violencia;
- II.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;
- III.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o
- IV.- Niegue o restrinja derechos laborales.

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.

No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.

Este delito *se perseguirá por querrela*. (Las cursivas son mías)

2.2 Nota acerca de la iniciativa modificada.

El dictamen que modifica la iniciativa expone su análisis de la iniciativa original desde un enfoque exclusivamente jurídico –basado en unos cuantos instrumentos y referencias–, así como las razones por las cuales se efectuaron los cambios (apartados III y IV del Dictamen, véase [2], páginas 4-27), basadas en diversos criterios que tienen en común la falta de claridad e incluso de pertinencia. Así, por un lado tenemos que el resultado –la propuesta finalmente aprobada, que es, repito, prácticamente una nueva–, al igual que he señalado en los once casos previos, es incongruente con lo que le antecede; y por otro, que tiene tantas deficiencias derivadas del desconocimiento del fenómeno –las cuales llevan a las Comisiones Unidas irremediablemente a cometer injustificables errores de juicio– que no se le puede tomar con seriedad.

El análisis no será muy detallado: prefiero mencionar sólo los aspectos que me parecen más relevantes e insistir al lector, enfáticamente, que revise ese documento y lo compare con la literatura especializada para juzgar por sí mismo. Por cierto, quizá debería referirme a ella como “iniciativa modificada-definitiva” porque me atrevo a suponer que no sufrirá más cambios en el trayecto restante en la Cámara de Diputados y después con el Ejecutivo, a menos que ocurra un milagro.

El texto de la propuesta concreta aprobada en el Dictamen (págs. 27-28) [2] es el siguiente:

DECRETO

POR EL QUE SE REFORMA LA DENOMINACIÓN DEL CAPÍTULO ÚNICO DEL TÍTULO TERCERO BIS, SE CREA EL CAPÍTULO II DEL TÍTULO TERCERO BIS Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 149 QUÁTER DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL.

Artículo Único: Se reforma la denominación del Capítulo Único del Título Tercero Bis, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el artículo 149 Quáter del Código Penal Federal, para quedar como sigue:

Capítulo I
Discriminación

Artículo 149 Ter.- ...

Capítulo II
Acoso Laboral

Artículo 149 Quáter. Al que en el ámbito laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma recurrente y sistemática, sobre otra persona o personas y le cause un perjuicio profesional o daño patrimonial o económico o sufrimiento psicológico o físico, se le impondrá una multa de hasta cuarenta días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.

En caso de reincidencia, además de la multa correspondiente, se impondrá la destitución del cargo, empleo o comisión.

Si quien acosa fuese superior jerárquico y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la multa señalada en el primer párrafo de este artículo, se le destituirá de su cargo, empleo o comisión desde el primer caso de aplicación.

Transitorios

ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación

Senado de la República, 21 de octubre de 2013.

2.3 Textos de la iniciativa original y de la iniciativa modificada contenida en el Dictamen.

Es indispensable que el lector conozca los textos íntegros antes de ver los pros y contras con su argumentación, para estar en condiciones de decidir si está de acuerdo o no con ellos y por qué. Pero antes de presentar los textos de la iniciativa original y la modificada contenida en el Dictamen, le recuerdo rápidamente al lector los diez criterios que propuse y usé en la segunda parte de *¿Cómo hacer viable...?* [16] para abordar las iniciativas legislativas en materia de APL localizadas. La numeración no es indicativa de importancia ni de secuencia (para ver los detalles, favor de remitirse al original):

1. ¿La propuesta se basa en información científicamente validada acerca del fenómeno/problema?
2. ¿Denomina al fenómeno en inglés y/o español, y presenta una definición?
3. ¿La propuesta se basa en –o incluye– un diagnóstico inicial nacional o local?
4. ¿Se orienta al abordaje de las causas del problema?
5. ¿Incluye medidas para “preparar el terreno”?
6. ¿Incluye el uso de un protocolo de actuación ex profeso?
7. ¿Considera medidas para sanear las organizaciones?
8. ¿Beneficia de forma razonable a las víctimas?
9. ¿Sanciona de forma razonable a los perpetradores?
10. ¿Propone una tipificación del APL?

Naturalmente, otros estudiosos podrán usar criterios distintos y/o complementarios si lo consideran pertinente. Lo que importa es someter a análisis externo las medidas presentadas por las legisladoras y legisladores.

Respecto a los criterios 8 y 9, permítaseme una aclaración. En la descripción original escribí que “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’”. Esta postura no es una generalización arbitraria ni una ocurrencia. Es una postura afín con un principio kantiano que dice que los motivos sí importan y que el valor moral de nuestras acciones se basa en *hacer lo correcto por la razón correcta, capacidad común en todos los seres humanos* [o acaso la mayoría, si se me permite el matiz]. Se trata de actuar por deber más que en función de los intereses individuales, de equilibrar las necesidades propias con las de los demás, de ver a la humanidad como medio y fin al mismo tiempo. Una exposición detallada y accesible de estos conceptos se encuentra en el Episodio 06 del programa *Justice: What’s the Right Thing to Do?* [Justicia: ¿qué es lo correcto?] [21]. Recomiendo al lector que lo vea, pues convergen, entre otras, las ideas de dignidad, justicia y necesidad de apoyarnos mutuamente que he tocado en mis recientes entregas, incluyendo la presente.

2.3.1 Iniciativa original

[Iniciativa](#) con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Capítulo Único, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el Artículo 149 Quáter del Código Penal Federal.

**Segundo Periodo Ordinario
LXII Legislatura
Jueves, 14 de Marzo de 2013
Diario 14**

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL CAPITULO UNICO, SE CREA EL CAPITULO II DEL TITULO TERCERO BIS Y SE ADICIONA EL ARTICULO 149 QUATER DEL CODIGO PENAL FEDERAL

(Presentada por la C. Senadora Mariana Gómez del Campo Gurza, a nombre propio y de las Senadoras Luisa María Calderón Hinojosa, Gabriela Cuevas Barrón, Adriana Dávila Fernández, Rosa Adriana Díaz Lizama, Martha Elena García Gómez, Silvia Guadalupe Garza Galván, Sonia Mendoza Díaz, Maki Esther Ortiz Domínguez, Laura Angélica Rojas Hernández, María Marcela Torres Peimbert, del grupo parlamentario del PAN)

- La C. Senadora Mariana Gómez del Campo Gurza: con su venia, señor Presidente.

Esta iniciativa que estoy presentando el día de hoy ha sido firmada por todas las mujeres del grupo parlamentario del Partido Acción Nacional.

En los últimos doce años se han logrado importantes avances en materia legislativa y de política pública a favor de las mujeres.

En 2001, se creó el Instituto Nacional de las Mujeres.

En 2003, se aprobó la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

En 2007, se publicó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En 2012, aprobamos aquí la reforma laboral, reconociendo con mayor igualdad el rol de las mujeres y el derecho a la maternidad.

En poco tiempo hemos dado los pasos más importantes a favor de la justicia hacia las mujeres que en las últimas décadas. Nadie puede dudar del compromiso que tenemos las mujeres con nuestro país, somos quienes, proporcionalmente, más votamos, quienes más participamos para solucionar los problemas de la comunidad, lo hacemos desde una óptica más sensible y aportamos dinamismo al mercado laboral.

Es justo en este último rubro en donde es inadmisibile que existan vacíos legales que fomenten la violencia contra las mujeres en sus espacios de trabajo, fenómeno que conocemos como "acoso laboral".

La situación es alarmante, 7 de cada 10 víctimas de acoso laboral conocido internacionalmente como "mobbing", son mujeres.

Quiero aclarar que no es lo mismo el "acoso sexual" que el "acoso laboral". Este último implica que hay personas a quienes se les agrede física o psicológicamente por el simple hecho de que un superior quiere demostrar autoridad porque no cae bien a sus compañeros, por envidia o celos profesionales, no necesariamente involucra violencia física, puede ser verbal o a través de actos ofensivos y tratos humillantes.

Esto es muy grave porque en la mayoría de los casos es ejercido por los jefes o superiores, por lo que la víctima no tiene a quién recurrir. En muchos otros casos se le amedrenta para renunciar, generando a mayor edad niveles cada vez más elevados de estrés y de presión que pueden orillar a esa persona a quitarse la vida.

El Distrito Federal es, según el INEGI, la tercera entidad, por debajo de Jalisco y el Estado de México, que presenta el más alto porcentaje de violencia contra las mujeres, 76.8 por ciento de las mujeres de 15 años y más han sido víctimas de algún incidente de violencia.

Las mujeres de 15 años y más que trabajan, declararon ser víctimas de violencia en el medio laboral durante 2011.

Representan el 20.6 por ciento de las mujeres trabajadoras.

El porcentaje de mujeres que sufre violencia laboral aumenta de los 15 a los 44 años de edad, y disminuye entre las mujeres de 45 años y más.

Quiere decir que son las mujeres más jóvenes, y quienes tienen una esperanza de vida laboral más larga, quienes padecen con mayor frecuencia este tipo de violencia que demerita su calidad de vida.

Las situaciones más comunes consisten en haber sido humilladas, en el 37 por ciento de los casos; haber tenido menos oportunidades para ascender que los hombres, el 11 por ciento; que por el mismo trabajo ellas perciban menos remuneración que los hombres, 10.7 por ciento.

Además, 7 por ciento ha recibido menos prestaciones que un hombre con el mismo puesto; al 5.7 por ciento todavía le pidieron la prueba de embarazo y a 4.4 por ciento le bajaron su sueldo, la despidieron o no la contrataron debido a su edad o condición civil.

Esto es inaceptable, pero es todavía más grave que el Estado no cuente con los instrumentos para defender a las víctimas.

Hoy los acosadores operan en completa impunidad lesionando doblemente la dignidad de las personas. Por un lado, agraden sin tener consecuencias legales y, por otro, el sistema propicia que las víctimas sean quienes lleven la peor parte, ya sea aceptando las vejaciones porque no tienen otra opción o perdiendo sus empleos, por lo que estamos frente a un fenómeno muy serio de revictimización.

Desde nuestra óptica, este debe considerarse un delito grave frente al cual tienen que imponerse sanciones severas y, sobre todo, contemplar que el agresor tiene que hacerse cargo de resarcir el daño con trabajo a favor de la comunidad.

Por eso, hoy estamos presentando una iniciativa para tipificar en el Código Penal Federal el "acoso laboral" o "mobbing".

Será a través de la creación del Capítulo II, del Título Tercero Bis, y la adición del artículo 149 Quáter al Código Penal Federal.

Buscamos que a la letra el artículo 149 Quáter diga: "Al que en el ámbito de una relación laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma reiterada, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo y le cause un daño que afecte su dignidad; se le impondrá de uno a tres años de prisión o de 25 a 100 días de trabajo a favor de la comunidad , y multas de 50 a 200 días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal...".

Con esta iniciativa estaremos creando mecanismos para la defensa de las víctimas, estaremos llenando un vacío legal y creando soluciones para poner alto a la violencia.

Ahora quien pretenda agredir a otra persona en su lugar de trabajo podrá reconocer fácilmente que se arriesga a recibir una sanción e incluso podría terminar en la cárcel.

Estamos obligados quienes trabajamos en la política a impulsar una agenda a favor de la igualdad y el trato digno. Todavía faltan muchos cambios positivos que impulsar, pero tenemos la certeza de que vamos por el camino correcto.

La muestra, como ya decía en un principio, es que en los últimos 12 años se promovieron más acciones a favor de las mujeres que en las 6 décadas anteriores juntas.

Para finalizar, quiero recordar que el pasado 8 de marzo conmemoramos 102 años del Día Internacional de la Mujer y también debe motivarnos que en 2013 se celebran los 60 años del voto femenino en México.

Estoy segura que con iniciativas como esta seguimos abonando para que nuestra sociedad no detenga su transformación y ponga alto al rezago y a la discriminación.

No podemos cruzarnos de brazos ni las mujeres podemos quedarnos calladas cuando todavía seguimos viendo episodios de violencia, feminicidios y violaciones.

¡Ni una mujer golpeada o agredida más en México!

Es cuanto, señor Presidente.

Iniciativa

"CC. SECRETARIOS DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA CAMARA DE SENADORES
DEL H. CONGRESO DE LA UNION
EN LA LXII LEGISLATURA.

La que suscribe, **MARIANA GOMEZ DEL CAMPO GURZA**, Senadora de la LXII Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como lo estipulado en los artículos 8º numeral 1 fracción I, 164 numeral 1, 169 y 172 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta Soberanía, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL SE REFORMA EL CAPITULO UNICO, SE CREA EL CAPITULO II DEL TITULO TERCERO BIS Y SE ADICIONA EL ARTICULO 149 CUATER DEL CODIGO PENAL FEDERAL**; al tenor de la siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS

A lo largo de la historia, las relaciones humanas se han situado como componente fundamental dentro de cualquier relación laboral que pretenda dentro de sus fines primordiales, la atención integral a sus miembros. Por ello, la situación del capital humano funge como determinante del éxito o fracaso de cualquier organización, sea pública o privada.

El acoso laboral conocido internacionalmente bajo el término "mobbing", es un fenómeno

que distingue comportamientos de manera individual o grupal de hostigamiento y/o acoso entre dos o más integrantes laboralmente relacionados. Tal situación estimula, en lo general, un clima de violencia y desánimo entre acosador y víctima. Dentro de la organización, obstaculiza el progreso, genera retroceso en el pleno desempeño y salud de los trabajadores, y evita la creación del ambiente laboral ideal necesario para favorecer el desempeño de la organización.

El "mobbing" es un fenómeno cuya tendencia mundial es creciente, en 1984 Leymann y Gustavsson publicaron la primera obra sobre "mobbing" que se considera el punto de partida del tema, fue Heinz Leymann quien definió por primera vez este fenómeno, de la forma siguiente: *"una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona, o personas abandonen el lugar de trabajo"*[1].

Otro de los doctrinarios más reconocidos en el tema es el profesor Iñaki Piñuel quien define al objeto del acoso como *"... intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o de satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, destruir que suele presentar el hostigador, quien aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas"*[2].

La Unión Europea lo ha definido como aquel comportamiento negativo entre compañeros de trabajo o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso.

De esta forma, podemos incluir dentro de las características distintivas del acoso laboral o "mobbing" las siguientes:

- Se define en términos de su efecto sobre la víctima, no según la intención del agresor.
- Se caracteriza por una relación asimétrica de poder entre los involucrados, como requisito de partida para que pueda darse un problema de acoso.
- El comportamiento del agresor debe ser persistente.

Es indispensable señalar que como los investigadores lo han dicho, el origen del acoso laboral o "mobbing" está relacionado con la organización del trabajo y la gestión del conflicto, puesto que existen factores organizacionales que favorecen el crecimiento del fenómeno. Por lo tanto, es necesario que se legisle al respecto para disminuir los costos que el fenómeno ha propiciado.

El acoso laboral produce una serie de daños psicológicos a la víctima, generando así un síndrome de ansiedad-depresión y, al mismo tiempo, puede traer consigo síntomas físicos. Los costos del problema han sido reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues los mismos son enormes y pueden causar pérdidas millonarias, debido a causas como el ausentismo o las licencias médicas, ya que uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral en el mundo, y de 100 casos, 75 corresponden a mujeres acosadas. Por lo tanto, merma la competitividad potencial de las empresas.

Sin embargo, a pesar de que los costos son elevados son difíciles de calcular. De forma adicional, la misma Organización Internacional del Trabajo ha advertido que es urgente afrontar el problema de la violencia laboral mediante acuerdos nacionales e internacionales, se estima que a nivel mundial el 10% de los empleados sufre acoso laboral.

Los síntomas más frecuentes se relacionan con trastornos del sueño, ansiedad, estrés, cambios en la personalidad, irritabilidad, depresión.

En la actualidad países como Argentina, Bélgica, Canadá, Finlandia, Francia, Polonia y Suecia adoptaron recientemente nuevas Leyes o promovieron reformas a las existentes para tratar de solucionar la violencia en el trabajo.

El acoso laboral causa sufrimientos a las personas que lo padecen y además disminuye la competitividad potencial de las empresas, por lo tanto, es de vital importancia abordarlo desde diferentes disciplinas para poder otorgar protección real a las víctimas.

Derivado de lo anterior, consideramos que toda vez que el "mobbing" es un fenómeno creciente en el ámbito laboral es necesario legislar para su prevención y sanción en beneficio de los trabajadores de nuestro país, para que puedan tener un ambiente libre de violencia de cualquier tipo que permita seguir mejorando sus condiciones de vida.

El "mobbing" es una forma de violencia laboral a la cual está expuesta la población trabajadora de nuestro país y se traduce en un problema de salud y seguridad pública.

En nuestro país siete de cada diez mujeres sufren acoso laboral y/o sexual, el sesenta por ciento decide renunciar, mientras que el veinticinco por ciento son despedidas, de acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, en 258 dependencias gubernamentales se dieron 26, 000 casos de acoso sexual y solo 8,000 fueron denunciados.

No obstante lo anterior, nos damos cuenta que de forma adicional es un fenómeno que vulnera los derechos humanos de las personas, en particular, atenta contra su dignidad y que carece de sanción, por no existir tipificación alguna de la conducta.

Por ello es necesario adaptar el marco legal en materia penal federal para tipificar la conducta antijurídica que se genera por esta actividad. En tal virtud, se concluye que el tipo penal debe ubicarse dentro del Título Tercero Bis, denominado "De los Delitos contra la Dignidad de las Personas".

Ahora bien, después de haber realizado el estudio jurídico correspondiente se advierte que además de los elementos relativos a las características de la conducta, como son la sistematicidad, reiteración, frecuencia y prolongación en el tiempo, el objetivo debe ser sancionar perfiles que tengan una finalidad, es decir, aquello que expresamente posean un objetivo discriminatorio, o una intención de dañar al trabajador, inducir su salida del centro de trabajo, finalmente, que tengan la intención de obtener un resultado dañino.

Por lo anterior y al ser el acoso laboral un conjunto de actos que atentan contra la dignidad del trabajador y que se traducen no sólo en agresión física, sino también en conductas verbales que acosan e intimidan, consideramos que es conveniente que la multicitada conducta sea sancionada por la legislación penal federal.

De esta manera es como se observa que el bien jurídico lesionado ante la presencia de estas conductas es la dignidad de los trabajadores.

La finalidad para tipificar esta conducta antijurídica denominada en nuestra lengua como acoso laboral, es brindar protección a los trabajadores ante el fenómeno que día a día se presenta con mayor frecuencia dentro de los entornos laborales.

El espíritu de la Iniciativa es combatir y erradicar el acoso laboral o "mobbing", pues se trata de un problema latente que atenta contra la población trabajadora de nuestro país, sin importar el nivel socioeconómico.

Aunque nuestra legislación laboral en los artículos 3 Bis inciso b), 47 fracción VII, 51 Fracción II, 133 fracciones XII y XIII y 994 fracción VI, sanciona severamente el "acoso", haciendo especial énfasis en el "acoso sexual" actualizándose por el despliegue de esta conducta la causa justificada de rescisión laboral para el agente que la cometa ya sea el patrón o los mismos trabajadores, además de sancionarla con multas que van desde 250 a 5000 veces el salario mínimo general vigente, medidas que no ha sido suficientes, ya que como se desprende de las cifras antes citadas, es un problema que ha venido permeando a grados insospechados en nuestro país y se ha multiplicando irrigándose prácticamente a todos los sectores productivos, esto derivado de la falta de medidas eficientes que combatan seriamente la comisión de estas conductas, de modo que es preciso llevar al ámbito penal las sanciones por la comisión de esta conducta, ya que en la actualidad muchas personas trabajan por necesidad y tienen que soportar estas terribles prácticas que denigran y lesionan la dignidad de la persona humana, sin que bajo ninguna circunstancia pueda permitirse o dejarse pasar por alto que cualquiera la padezca o consienta por que "no tenga de otra" ya sea por miedo a ser despedidos, por temor a represalias o porque considere que si denuncia "no pase nada".

Por lo tanto, es necesaria la elaboración urgente de una reforma a la legislación penal federal, a fin de erradicar este tipo de conductas ilícitas que dañan la estructura social de

nuestra nación. Es fundamental dotar a las víctimas del respaldo necesario a través de normas claras que les brinden protección.

En virtud de lo expuesto y con la finalidad de sancionar conductas de acoso en los centros de trabajo de todo el país, someto a consideración del Pleno de esta Asamblea la siguiente:

Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el Artículo 149 Quáter del Código Penal Federal.

ARTICULO UNICO. *Se reforma la denominación del Capítulo Unico para denominarse Capítulo I, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el Artículo 149 Quáter. al Código Penal Federal, para quedar como sigue:*

Título Tercero Bis
DELITOS CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS
CAPITULO I
DISCRIMINACION

ARTICULO 149 ter. ...

CAPITULO II
ACOSO LABORAL

ARTICULO 149 Quáter. **Al que en el ámbito de una relación laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma reiterada, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo y le cause un daño que afecte su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.**

TRANSITORIO

UNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el salón de sesiones del Senado de la República, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a 5 de marzo de 2013.

Atentamente
Sen. **Mariana Gómez del Campo Gurza**".

- **El C. Presidente Aispuro Torres:** Gracias, Senadora Mariana Gómez del Campo. Se turna a las Comisiones Unidas de Justicia; y de Estudios Legislativos, Segunda. Sonido, por favor, en el escaño del Senador López Brito.

- **El C. Senador Francisco Salvador López Brito:** (Desde su escaño) Para felicitar a mi compañera Senadora por esta importante iniciativa y pedirle si me acepta sumarme a este proyecto de iniciativa.

- **El C. Presidente Aispuro Torres:** Senadora Mariana Gómez del Campo, ¿acepta la incorporación, así como de la Senadora Ana Lilia Herrera?. Pido a la Secretaría que tome nota de ello, con mucho gusto.

Esta Presidencia saluda la presencia de los alumnos de la carrera de derecho, del Centro de Estudios Universitarios del Sur, de la Universidad de Guadalajara, con sede en Ciudad Guzmán, Jalisco, invitados por el Senador Jesús Casillas Romero, bienvenidos.

(Aplausos)

1Mayoral, Blasco Susana, ("Mobbing": Principales debates teóricos e implicaciones prácticas en el ámbito laboral español, Revista Acciones e Investigaciones Sociales, 26 de julio 2008), España, p. 95

2Óp. Cit. p. 99 Como se menciona, la sistematicidad y recurrencia tienen como parámetro la media de que por lo menos el incidente se presente una vez por semana durante por lo menos seis meses.

Se le concede el uso de la palabra a la Senadora Lorena Cuéllar Cisneros, del grupo parlamentario del PRD, para presentar una iniciativa con proyecto de Decreto que crea la Ley Federal de Derechos para la Equidad y la Igualdad Social.

2.3.2 Iniciativa modificada contenida en el Dictamen.

[Dictamen](#) de las Comisiones Unidas de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda, sobre la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Capítulo Único, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el artículo 149 quáter del Código Penal Federal.

HONORABLE ASAMBLEA:

A las Comisiones Unidas de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda, de la LXII Legislatura del Senado de la República, les fue turnada para su análisis y elaboración del dictamen respectivo, la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Capítulo Único, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el artículo 149 quáter del Código Penal Federal.

En ese contexto, a fin de cumplir con lo dispuesto en el artículo 190 del Reglamento del Senado de la República, las Comisiones Unidas de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda, encargadas del análisis y dictamen de la Iniciativa con Proyecto de Decreto en comento, desarrollaron los trabajos correspondientes conforme a la siguiente:

METODOLOGÍA

1. En el apartado denominado “Fundamentos legales y reglamentarios” se deja constancia de las facultades, atribuciones y ámbito de competencia de las Comisiones Unidas Dictaminadoras.
2. En el apartado denominado “I.- Antecedentes Generales” se relata el trámite brindado a la Iniciativa con Proyecto de Decreto, desde el inicio del proceso legislativo, su presentación y turno para el dictamen respectivo.
3. En el apartado denominado “II.- Objeto y descripción de la iniciativa o proposición” se exponen, de manera sucinta, la motivación, fundamentación y alcances de la propuesta en estudio y se hace una breve referencia a los temas que la componen.
4. En el apartado denominado “III.- Análisis del contenido y valoración jurídica de la propuesta” se realiza un breve análisis sobre la viabilidad de la propuesta, de acuerdo con el marco constitucional y legal vigente.
5. En el apartado denominado “IV.- Consideraciones que motivan el sentido del dictamen y de las modificaciones realizadas”, los integrantes de estas Comisiones Unidas Dictaminadoras expresan los razonamientos y argumentos que motivan y sustentan el sentido del presente Dictamen.

Fundamentos legales y reglamentarios.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 85, numeral 2, inciso a, 86, 90 numeral 1, fracción XIX, 93, 94 y demás relativos y aplicables de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; así como de lo dispuesto por los artículos 113, 114, 135, numeral 1, fracción I, 174, 175, numeral 1, 178, numerales 1 y 3, 182, 186, 187, 188, 190, 191 y demás relativos y aplicables del Reglamento del Senado de la República, estas Comisiones Unidas Dictaminadoras se abocaron al análisis, discusión y valoración del proyecto de Decreto que se menciona y consideraron que son competentes para conocer del asunto de que se trata, por lo que en este acto, respetuosamente someten a la consideración de esta Honorable Asamblea, el siguiente:

DICTAMEN

I.- Antecedentes Generales

1. En Sesión del Pleno del Senado de la República de fecha 14 de marzo de 2013, la Senadora Mariana Gómez del Campo Gurza, a nombre propio y de las Senadoras Luisa María Calderón Hinojosa, Gabriela Cuevas Barrón, Adriana Dávila Fernández, Rosa Adriana Díaz Lizama, Martha Elena García Gómez, Silvia Guadalupe Garza Galván, Sonia Mendoza Díaz, Maki Esther Ortiz Domínguez, Laura Angélica Rojas Hernández, María Marcela Torres Peimbert, todas del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional (PAN), integrantes de la LXII Legislatura del H. Congreso de la Unión, presentaron la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Capítulo Único, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el artículo 149 quáter del Código Penal Federal.
2. En esa misma fecha, la Mesa Directiva del Senado de la República turnó la Iniciativa con Proyecto de Decreto materia del presente Dictamen a las Comisiones Unidas de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda, para su estudio y dictamen.

II.- Objeto y descripción de la iniciativa o proposición

Las legisladoras motivaron la necesidad de aprobar la Iniciativa con Proyecto de Decreto por las razones siguientes:

1. Señalan las Senadoras que “el acoso laboral conocido internacionalmente bajo el término “mobbing”, es un fenómeno que distingue comportamientos de manera individual o grupal de hostigamiento y/o acoso entre dos o más integrantes laboralmente relacionados. Tal situación estimula, en lo general, un clima de violencia y desánimo entre acosador y víctima. Dentro de la organización, obstaculiza el progreso, genera retroceso en el pleno desempeño y salud de los trabajadores, y evita la creación del ambiente laboral ideal necesario para favorecer el desempeño de la organización”.
2. En ese orden de ideas, las legisladoras mencionan que, se puede incluir dentro de las características distintivas del acoso laboral o “mobbing” las siguientes: “se define en términos de su efecto sobre la víctima, no según la intención del agresor; se caracteriza por una relación asimétrica de poder entre los involucrados, como requisito de partida para que pueda darse un problema de acoso y; el comportamiento del agresor debe ser persistente”.
3. Continúan expresando que, “el origen del acoso laboral o “mobbing” está relacionado con la organización del trabajo y la gestión del conflicto, puesto que existen factores organizacionales que favorecen el crecimiento del fenómeno”.
4. Las legisladoras indican que, “los costos del problema han sido reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, puesto que “uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral en el mundo, y de 100 casos, 75 corresponden a mujeres acosadas”. Adicionalmente, señalan que “la misma Organización Internacional del Trabajo ha advertido que es urgente afrontar el problema de la violencia laboral mediante acuerdos nacionales e internacionales, se estima que a nivel mundial el 10% de los empleados sufre acoso laboral”.
5. Asimismo señalan que, “en nuestro país siete de cada diez mujeres sufren acoso laboral y/o sexual, el sesenta por ciento decide renunciar, mientras que el veinticinco por ciento son despedidas, de acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, en 258 dependencias gubernamentales se dieron 26,000 casos de acoso sexual y solo 8,000 fueron denunciados”.
6. Continúan manifestando que, “después de haber realizado el estudio jurídico correspondiente se advierte que además de los elementos relativos a las características de la conducta, como son la sistematicidad, reiteración, frecuencia y prolongación en el tiempo, el objetivo debe ser sancionar perfiles que tengan una finalidad, es decir, aquello que expresamente posean un objetivo discriminatorio, o una intención de dañar al trabajador, inducir su salida del centro de trabajo, finalmente, que tengan la intención de obtener un resultado dañino”.
7. Manifiestan también que, “aunque nuestra legislación laboral en los artículos 3 Bis inciso b), 47 fracción VII, 51 Fracción II, 133 fracciones XII y XIII y 994 fracción VI, sanciona severamente el “acoso”, haciendo especial énfasis en el “acoso sexual” actualizándose por

el despliegue de esta conducta la causal justificada de rescisión laboral para el agente que la cometa ya sea el patrón o los mismos trabajadores, además de sancionarla con multas que van desde 250 a 5000 veces el salario mínimo general vigente”, estas medidas no han sido suficientes, “ya que como se desprende de las cifras antes citadas, es un problema que ha venido permeando a grados insospechados en nuestro país y se ha multiplicando irrigándose prácticamente a todos los sectores productivos”.

8. Finalizan las legisladoras expresando que, “es necesaria la elaboración urgente de una reforma a la legislación penal federal, a fin de erradicar este tipo de conductas ilícitas que dañan la estructura social de nuestra nación. Es fundamental dotar a las víctimas del respaldo necesario a través de normas claras que les brinden protección”.

Por ello, propuso la aprobación de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Capítulo Único, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el artículo 149 quáter del Código Penal Federal, para quedar como se aprecia en el siguiente cuadro comparativo:

Texto vigente en el Código Penal Federal	Texto propuesto por la Iniciativa
Capítulo Único	Capítulo I
Discriminación	...
Artículo 149 Ter.- ...	Artículo 149 Ter.- ...
No existe actualmente.	Capítulo II
No existe actualmente.	Acoso Laboral
No existe actualmente.	Artículo 149 cuater. Al que en el ámbito de una relación laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma reiterada, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo y le cause un daño que afecte su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.

III.- Análisis del contenido y valoración jurídica de la propuesta

A fin de realizar el análisis de la iniciativa en estudio y determinar su viabilidad, en primera instancia se estudiará el concepto de acoso laboral y su relación con los derechos humanos, partiendo de la idea de que existen ciertos derechos humanos y laborales que están protegidos en el ámbito laboral que son severamente vulnerados con las conductas que constituyen el acoso laboral. Posteriormente, se analizará el marco jurídico vigente en México, para, finalmente, estudiar las particularidades de la iniciativa.

1. Concepto de acoso laboral y su relación con los derechos humanos.

El acoso laboral también conocido como *mobbing* es definido por el psiquiatra Heinz Leymann, como una “situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante aproximadamente 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.¹

Este fenómeno puede presentarse de tres formas: vertical, horizontal o mixto. Es vertical cuando la conducta acosadora proviene del jerarca (esta modalidad se conoce como *bossing*). Es horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por el superior jerárquico –por acción u omisión- y los compañeros.²

Se consideran características del acoso laboral las siguientes: i) la intencionalidad, es decir que tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada; ii) la repetición de la agresión, se trata de un comportamiento constante y no aislado; iii) la longevidad de la agresión, el acoso se suscita durante un período prolongado; iv) la asimetría de poder, pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño; y v) el fin último de la agresión, que es que él o la trabajadora acosada abandonen su trabajo.³

De manera enunciativa mas no limitativa los comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia de acoso laboral son: “asignar trabajos sin valor o utilidad alguna; rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales; ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo; evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada; desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros; amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes; menospreciar o menospreciar personal o profesionalmente a la persona; asignar plazos de ejecución o carga de trabajo irrazonables; restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior; ningunear, ignorar o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”.⁴

El acoso laboral afecta significativamente la salud física y psicológica de trabajadores y trabajadoras, así como su seguridad. El costo para los trabajadores está representado por la disminución de la motivación, pérdida de la autoestima, daño a su integridad física y psicológica. Además ocasiona frustración, estrés emocional, humillación, ansiedad y depresión, entre otros. El afectado puede verse perturbado en el ejercicio de sus labores, limitado e impedido en su desarrollo profesional, y muchas veces termina abandonando su trabajo. De igual forma, es costoso para las empresas, ya que el acoso en el lugar del trabajo genera absentismo, incrementa la rotación de personal, disminuye el rendimiento y la productividad laboral.⁵

Al ser un fenómeno que daña la autoestima, salud, seguridad e integridad de la persona acosada, es claro que el acoso laboral vulnera la dignidad de la persona humana y asimismo sus derechos humanos. Por tal motivo, el Estado debe proteger a la persona que lo sufre. Al respecto es dable recordar que existen diversos instrumentos jurídicos internacionales y del orden nacional que protegen y salvaguardan la dignidad de la persona y los derechos humanos laborales, como los que se mencionan a continuación:

• **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo primero, párrafos primero, segundo y tercero, que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esa Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esa Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

• **Declaración Universal de Derechos Humanos.**

El artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que, “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

• **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos señala en el Preámbulo que “conforme a los principios enunciados en la “Carta de las Naciones Unidas”, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables”. Asimismo, este instrumento internacional reconoce “que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana”.

• **Convención Americana sobre Derechos Humanos.**

La Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 5 establece que “toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”. El artículo 11 del mismo instrumento dispone que “toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad”.

Todos estos instrumentos internacionales fueron firmados y ratificados por nuestro país, por lo que están vigentes y son vinculantes. Como podemos ver, el respeto a la dignidad humana y los derechos humanos están protegidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales mencionados. En virtud de lo anterior, el Estado tiene el deber de promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad humana en todos los casos en que sea vulnerada, incluyendo los casos en los que se den en el ámbito laboral, tales como el acoso laboral, también conocido como *mobbing*.

Al respecto es procedente recordar lo que se ha señalado en párrafos anteriores pues el acoso laboral tiene efectos dañinos en la dignidad, la honra y en la integridad física y psicológica de la víctima, pues destruye su autoestima, rebaja su calidad de persona humana y la somete a un constante ataque que devasta sus principios morales e incluso puede llegar a situaciones dramáticas de sometimiento y pérdida de identidad. Por tal motivo, es evidente que el Estado debe procurar atender este fenómeno que además, también daña la productividad, y fomentar el cuidado de las personas que sufren este tipo de conductas.

2. Marco jurídico relacionado con el acoso laboral.

I. Tratados internacionales.

Si bien es cierto que no existen tratados internacionales específicos sobre el acoso laboral, sí existen instrumentos jurídicos que protegen el trabajo digno como un derecho fundamental, los cuales no solo protegen la prerrogativa de contar con un empleo, sino que éste se desarrolle en condiciones adecuadas de no discriminación y no violencia física o psicológica. Entre estos tratados se encuentran los siguientes: el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ambos de la Organización Internacional del Trabajo, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

• **Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)**

De acuerdo con el artículo 2 del Convenio 111 sobre la discriminación, todo miembro “se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

Por su parte, el artículo 3 establece que todo miembro se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales a: “promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política”; y “derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política”.

• **Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo**

De conformidad con el artículo 4 del Convenio 155, todo estado miembro deberá “formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”.

Para los efectos del Convenio, el artículo 3 del mismo instrumento, señala que el término “salud”, en relación con el trabajo, “abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

• Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6 establece textualmente lo siguiente:

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnica profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.

Adicionalmente, el artículo 7 del mismo ordenamiento, señala textualmente que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”

Frente a este marco jurídico, es posible concluir que los tratados internacionales vigentes en nuestro país, en materia laboral, protegen diversos aspectos de la relación laboral pero también a los derechos de las personas que trabajan. Así, todos los instrumentos internacionales antes citados procuran crear un ambiente sano en el trabajo con la finalidad de que toda persona pueda contar con un ingreso que le permita vivir, pero además, que ese ingreso pueda ser devengado en un ambiente de certeza jurídica, seguridad personal, salud física y psicológica, así como integridad y respeto a la dignidad de la persona humana.

En ese contexto, es inconcuso concluir que la práctica del acoso laboral violenta, indudablemente, todos los derechos y aspectos que estos tratados internacionales pretenden proteger y, ante ello, la legislación nacional no puede ser omisa.

II. Marco Jurídico Nacional.

El 11 de junio de 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. El objeto de la misma es “prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato”.

Para efectos del artículo 9 de dicha ley, se consideran conductas discriminatorias las siguientes:

“Artículo 9.- (...) A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional”.

En razón de lo anterior, podemos advertir que toda práctica discriminatoria esta prohibida por ley, incluyendo aquellas que impidan o anulen la igualdad real de oportunidades en el ámbito laboral.

En México, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Código Penal Federal regulan conceptos relacionados con el acoso laboral. Dichos ordenamientos establecen condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas en el ámbito laboral sean reales y efectivas.

• Ley Federal del Trabajo

El hostigamiento y el acoso sexual están regulados en la Ley Federal del Trabajo. Sus conceptos quedan incorporados en el artículo tercero bis de dicha ley, que dispone textualmente lo siguiente:

“Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

Como puede observarse, la Ley Federal del Trabajo únicamente contempla el hostigamiento de tipo vertical o jerárquico, es decir, requiere que la conducta hostigadora provenga de una persona que tiene autoridad laboral sobre la víctima y por tanto debe existir forzosamente una relación de subordinación. El hostigamiento que se realiza entre compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico, llamado “hostigamiento horizontal”, no está regulado en dicha ley. En contraste, la Ley Federal del Trabajo sí contempla el acoso sexual vertical y el horizontal, y establece que esa conducta puede realizarse en uno o varios eventos.

Si bien es cierto, el hostigamiento y el acoso sexual están regulados en la Ley Federal del Trabajo, es necesario reconocer que tanto el hostigamiento (en una relación de subordinación) como el acoso sexual, son elementos de un fenómeno mayor que es el acoso laboral, que incluye a ambos pero, además, también contempla al hostigamiento horizontal. Así las cosas, podemos concluir que el artículo 3 bis de la Ley Federal del Trabajo contempla especies del fenómeno pero no regula al género.

En ese contexto, en diversos artículos de la ley se establecen las sanciones y consecuencias jurídicas derivadas de la comisión de hostigamiento o acoso sexual, sin que en ninguna de ellas se contemple pena privativa de la libertad o trabajo comunitario, que son las penas típicas en el ámbito penal.

Así, los artículos 47, fracción VIII; 51, fracciones II, III, IX y X y 994, fracción VI, todos de la Ley Federal del Trabajo, establecen, respectivamente, como causa de rescisión de la relación de

trabajo la comisión de hostigamiento o acoso sexual e incluso la imposición de multas para quienes cometan dichas conductas, de la manera siguiente:

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo”.

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere”.

“Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores;”

Finalmente, el artículo 133, fracciones XII y XIII de la Ley Federal del Trabajo prohíben expresamente la comisión de estas conductas, al preceptuar lo siguiente:

“Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo”.

Es necesario advertir que la Ley Federal del Trabajo impone una sanción pecuniaria únicamente al patrón que realice las conductas señaladas previamente. Sin embargo, no contempla ninguna sanción pecuniaria para los trabajadores que comentan actos de hostigamiento o acoso sexual en contra de sus compañeros debido a que ese ordenamiento legal solamente regula las relaciones de trabajo (en las que debe existir una relación de supra-subordinación) entre el patrón y sus trabajadores, pero no se extiende hacia las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo derivadas de su convivencia en un centro laboral.

Adicionalmente, es fundamental recordar que la Ley Federal del Trabajo solamente rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que no es aplicable a los trabajadores regulados por el apartado B del artículo 123 de la misma Constitución, los cuales rigen sus relaciones de trabajo por lo dispuesto en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional, en la cual, después de haber realizado una exhaustiva búsqueda, se encontró que no existe dispositivo normativo alguno que regule el hostigamiento o el acoso sexual y, mucho menos, el acoso laboral.

Por ello, la regulación de esta ley es limitada y no puede extenderse más allá de su ámbito material de aplicación.

• Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

El 1° de febrero de 2007 se promulgó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en concordancia con la Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y otras disposiciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

De acuerdo con el artículo 2 de dicha ley, ella tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia entiende por violencia contra las mujeres “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como el público”. Lo anterior, de conformidad con el artículo 4, fracción IV, de dicha ley.

De acuerdo con el Título II de la ley, denominado “Modalidades de la Violencia”, las formas, manifestaciones o ámbitos en que se presenta la violencia contra las mujeres son: i) violencia en el ámbito familiar; ii) violencia laboral y docente; iii) violencia en la comunidad; iv) violencia institucional; y v) violencia feminicida.

Sobre la violencia laboral y docente, que es la directamente relacionada con el tema que se estudia, el artículo 10 de la ley señala que ésta se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, expresando lo siguiente:

“Artículo 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual”.

De lo anterior se desprende que esta ley general contempla la violencia laboral y docente de tipo vertical y horizontal. Asimismo, se advierte que la misma reconoce que es un fenómeno que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Ahora bien, con respecto a la violencia laboral, el artículo 11 del mismo ordenamiento dispone específicamente lo siguiente:

“Artículo 11: constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género”.

Además, la ley en cita también incluye previsiones sobre el hostigamiento y acoso sexual, que son una especie del acoso laboral. Al respecto, el artículo 13 de ese ordenamiento legal establece:

“Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

De acuerdo con las descripciones anteriores, las distinciones entre hostigamiento sexual y acoso sexual, de acuerdo con la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, son las siguientes: i) en el hostigamiento sexual existe una relación real de subordinación por parte de la víctima, mientras que en el acoso sexual no existe subordinación; y ii) el hostigamiento sexual se realiza en ámbitos laborales y/o escolares, mientras que el acoso sexual en cualquier espacio.

Asimismo, advertimos que los conceptos de hostigamiento sexual y acoso sexual se definen de la misma manera en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y en la Ley Federal del Trabajo. La única diferencia que encontramos, es que en la definición de hostigamiento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se agrega que el hostigamiento sexual se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, “relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”. En ambos ordenamientos se omite el hostigamiento sexual de tipo horizontal, es decir entre compañeros de trabajo.

A pesar de lo anterior, en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la comisión de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual no lleva aparejada ningún tipo de sanción.

El artículo 2 de dicha ley establece que “la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho a las mujeres a una vida libre de violencia”.

En relación con lo anterior, los artículos 14, fracciones I, II, III y IV; 41, fracciones I y II, y 49, fracciones I y II, de dicha ley, establecen textualmente lo siguiente:

“Artículo 14. Las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;
- II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;
- III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y
- IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores”.

“Artículo 41. Son facultades y obligaciones de la Federación:

- I. Garantizar el ejercicio pleno del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia;
- II. Formular y conducir la política nacional integral desde la perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”.

“Artículo 49. Corresponde a las entidades federativas y al Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto por esta ley y los ordenamientos locales aplicables en la materia:

- I. Instrumentar y articular sus políticas públicas en concordancia con la política nacional integral desde la perspectiva de género para prevenir, atender,

sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres;

II. Ejercer sus facultades reglamentarias para la aplicación de la presente ley”.

En virtud de lo anterior, existe un mandato expreso de esa ley general para que las entidades federativas y el Distrito Federal establezcan las políticas públicas sobre la materia, fortalezcan su marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan y ejerzan sus facultades reglamentarias para la aplicación de la presente ley; asimismo, la Federación debe realizar las mismas acciones en su ámbito de competencia.

Como puede observarse, a pesar de las disposiciones anteriores, en las que la ley establece que la Federación, los estados y el Distrito Federal deberán regular y sancionar en sus códigos penales y civiles las conductas relacionadas con la violencia a las mujeres, no todas están reguladas en los mismos.

• Código Penal Federal

De las conductas mencionadas previamente, el Código Penal Federal únicamente tipifica el hostigamiento sexual en el artículo 259 bis del Título Decimoquinto, de los “Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual”, Capítulo I “Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación”.

El artículo 259 bis del Código Penal Federal, dispone textualmente lo siguiente:

“Artículo 259 bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida”.

La descripción del tipo penal se refiere a tres partes: a) al que con fines lascivos asedie a persona de cualquier sexo; b) que el asedio sea reiterado, y c) que el agresor se valga de su posición jerárquica.

Hay tres elementos a considerar en esta definición: el sujeto pasivo, el objeto y la sanción del delito. Respecto al sujeto pasivo, el artículo 259 bis establece que puede ser de cualquier sexo, por lo que a diferencia de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la víctima del hostigamiento sexual puede ser hombre o mujer. Sin embargo, al igual que la Ley Federal del Trabajo para ser tipificado como hostigamiento sexual, el sujeto debe ser superior jerárquico de la víctima.

En relación con el objeto, la definición incluye que el asedio con fines lascivos deberá ser realizado de manera reiterada, lo que implica que un acto aislado no es considerado hostigamiento sexual.

La sanción del tipo penal constituye una multa de cuarenta días; sin embargo, en el caso de que el agresor sea servidor público, además de la pena prevista, se le destituirá de su encargo. Ambas sanciones se aplican solo cuando se cause un daño o perjuicio.

A la luz de lo anterior, estas Comisiones Unidas Dictaminadoras estiman necesario mejorar el marco jurídico que prohíba las prácticas de acoso laboral y que permita una mejor defensa de los derechos de las víctimas de este tipo de conductas, empero, como se ha plasmado en el presente apartado, ninguna de las leyes o códigos que contienen previsiones en contra de alguna de las especies de este fenómeno cubre todo el espectro, por lo que su combate se ha fragmentado en diversos ordenamientos normativos.

Por ello, los integrantes de estas Comisiones Unidas consideramos indispensable proponer a esta Soberanía la creación de un mecanismo legal que permita a las víctimas del acoso laboral contar con una efectiva protección de sus derechos y por ello concordamos con la propuesta de la iniciativa que se estudia debido a que el único ordenamiento legal que podría cubrir los aspectos del fenómeno que aún no están regulados, en el ámbito federal, es el Código Penal Federal.

En efecto, la creación de un tipo penal federal evitaría la dificultad que existe actualmente para perseguir y castigar estas conductas, pues como se ha mencionado, la Ley Federal del Trabajo solamente protege a los trabajadores contratados bajo los términos del Apartado A del artículo 123 de la Constitución; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia solamente protege a las mujeres y, además, no contiene sanción alguna para estas conductas y, finalmente, el Código Penal Federal solamente tipifica al hostigamiento sexual, sin reparar en los demás elementos del fenómeno.

3. Sobre las particularidades de la iniciativa.

La Iniciativa con Proyecto de Decreto propone reformar el Capítulo Único, crear el Capítulo II del Título Tercero Bis y adicionar el artículo 149 quáter del Código Penal Federal, para tipificar en el fuero federal el acoso laboral como sigue:

“Artículo 149 quáter.- al que en el ámbito de una relación laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma reiterada, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo y le cause un daño que afecte su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.”

Con respecto al concepto de acoso laboral propuesto por la iniciativa en estudio, los integrantes de estas Comisiones Unidas Dictaminadoras observamos que algunos elementos de la definición pueden llegar a ser poco claros y por lo tanto, generar problemas de interpretación, tal y como a continuación se detalla:

I. Elementos de la definición.

• Sobre el concepto “relación laboral”

El artículo propuesto establece que el acoso laboral deberá realizarse en el contexto de una relación laboral. Sobre lo anterior, es importante revisar y analizar algunos conceptos relacionados con el término “relación laboral”.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo dispone textualmente lo siguiente:

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo define “relación de trabajo” como sigue:

“La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”.⁶

En razón de lo anterior, se puede llegar a entender por “relación laboral”, aquélla que existe entre el patrón y trabajador, la cual implica una relación de subordinación.

En caso de disponer que el acoso laboral deberá realizarse en el “ámbito de una relación laboral”, estaríamos tipificando únicamente el acoso laboral vertical y por tanto, cometiendo la misma omisión de la Ley Federal del Trabajo, que solo regula y sanciona al patrón que realice actos de hostigamiento sexual o tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

Para evitar confusiones y abarcar los dos tipos de acoso laboral, el vertical y horizontal, se considera pertinente sustituir “al que en el ámbito de una relación laboral” por “al que en el ámbito laboral”, para quedar como sigue: “al que en el ámbito laboral ejerza cualquier tipo de violencia...”

• **Sobre los conceptos “reiterada, sistemática y recurrente”**

Por lo que se refiere a los conceptos: “reiterada, sistemática y recurrente”, incluidos en la definición, recordemos que el Diccionario de la Real Academia Española, entiende por reiterado, “que se hace o sucede repetidamente”⁷, por sistemático, “que sigue o se ajusta a un sistema”⁸ y por recurrente, “que vuelve a ocurrir o a aparecer, especialmente después de un intervalo”.⁹

Los conceptos mencionados son características específicas del fenómeno en estudio, pues se trata de un comportamiento que se suscita repetitivamente, de forma sistemática y que es constante y no aislado. En virtud de lo anterior, estas Comisiones Unidas Dictaminadoras concuerdan con la propuesta contenida en la iniciativa y estiman esencial incluirlos en la definición del nuevo tipo penal.

Sin embargo, toda vez que los conceptos “reiterado” y “recurrente” son sinónimos, no es necesario incluir ambos conceptos en la definición del tipo penal, por lo que estas Comisiones Unidas Dictaminadoras estimamos conveniente desechar el concepto “reiterado”, apegándonos a la definición teórica del acoso laboral.

• **Sobre el concepto “durante un tiempo prolongado”**

El concepto “tiempo prolongado” es un elemento no determinado que puede dar motivo a diversas interpretaciones, lo que vulneraría el principio de exacta aplicación de la ley penal. Por ello, estas Comisiones Unidas Dictaminadoras estimamos conveniente eliminarlo del texto.

• **Sobre el concepto “en el lugar de trabajo”**

En virtud de que en la definición ya se especificó que se trata de un delito que se realiza en el contexto del ámbito laboral, para evitar ser repetitivos, los integrantes de estas Comisiones Unidas Dictaminadoras estimamos conveniente eliminar esta alusión.

• **Sobre el concepto “violencia”**

Como se mencionó en el cuerpo del dictamen, el artículo 5, fracción IV, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define violencia contra las mujeres como “cualquier acción u omisión basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como el público”.

Consideramos oportuno equiparar el tipo penal con la definición de violencia contra las mujeres de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y por lo tanto incluir en el texto del tipo penal que la violencia deberá causar a la persona o personas “un daño patrimonial o económico o sufrimiento psicológico o físico”, con la finalidad de evitar disposiciones ambiguas que sean difíciles de acreditar en un proceso penal por parte del Ministerio Público Federal.

II. Sanciones.

En relación con las sanciones, la iniciativa propone tres penas: a) de uno a tres años de prisión, o b) veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad, y c) una multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.

Para determinar el tipo de sanción que amerita el acoso laboral es importante considerar y analizar la proporcionalidad entre la conducta y la sanción a imponer.

De acuerdo con el artículo 22 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “toda pena deberá ser proporcional al delito que sancione y al bien jurídico afectado”.

En este sentido, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el

siguiente criterio:

“[J]; 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 1; Pág. 503

PENAS. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 22 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

De la interpretación del citado precepto constitucional se advierte que **la gravedad de la pena debe ser proporcional a la del hecho antijurídico y del grado de afectación al bien jurídico protegido; de manera que las penas más graves deben dirigirse a los tipos penales que protegen los bienes jurídicos más importantes.** Así, el legislador debe atender a tal principio de proporcionalidad al establecer en la ley tanto las penas como el sistema para su imposición, y si bien es cierto que decide el contenido de las normas penales y de sus consecuencias jurídicas conforme al principio de autonomía legislativa, también lo es que cuando ejerce dicha facultad no puede actuar a su libre arbitrio, sino que debe observar los postulados contenidos en la Constitución General de la República; de ahí que su actuación esté sujeta al escrutinio del órgano de control constitucional –la legislación penal no está constitucionalmente exenta-, pues la decisión que se emita al respecto habrá de depender del respeto irrestricto al indicado principio constitucional.

PRIMERA SALA

Amparo directo en revisión 1405/2009. 7 de octubre de 2009. Cinco votos. Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretario: Jaime Flores Cruz.

Amparo directo en revisión 1207/2010. 25 de agosto de 2010. Cinco votos. Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Secretario: Jorge Luis Revilla de la Torre.

Amparo directo en revisión 181/2011. 6 de abril de 2011. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Arturo Bárcena Zubieta.

Amparo directo en revisión 368/2011. 27 de abril de 2011. Cinco votos. Ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Secretario: Moisés Martínez Abrica.

AMPARO DIRECTO EN REVISIÓN 1093/2011. 24 de agosto de 2011. Cinco votos. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Jaime Santana Turrul.

Tesis de jurisprudencia 3/2012 (9a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de ocho de febrero de dos mil doce”.

En ese contexto, es importante comparar la sanción propuesta por la iniciativa para este nuevo tipo penal y las sanciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal para el que cometa actos de hostigamiento sexual.

La Ley Federal del Trabajo contempla una sanción pecuniaria al patrón que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, imponiendo una multa de doscientos cincuenta a cinco mil veces el salario mínimo general.

Por su parte, el artículo 259 bis del Código Penal Federal señala que se impondrá una sanción de hasta cuarenta días de multa al que cometa hostigamiento sexual y si el hostigador es servidor público, será destituido de su cargo.

Como puede observarse, ni la Ley Federal del Trabajo ni el Código Penal Federal imponen pena de prisión para aquél que cometa hostigamiento sexual, imponiendo solamente sanciones pecuniarias.

En tal virtud, sería contrario al principio de proporcionalidad regulado en el artículo 22 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, imponer una sanción privativa de la libertad al que cometa acoso laboral, pues ésta sería más grave que la correspondiente al hostigamiento sexual, siendo claro que la gravedad y trascendencia del acoso laboral no es mayor a aquella del hostigamiento sexual.

Por los motivos mencionados, estas Comisiones Unidas Dictaminadoras consideran que el delito de acoso laboral no requiere de pena privativa de la libertad y por lo tanto estiman necesario desechar dicha sanción, por lo que sugerimos analizar otro tipo de sanciones para este tipo penal, que sean alternativas a la pena de prisión, tal y como sigue:

La iniciativa propone una sanción pecuniaria que comprende el pago de una multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal. Asimismo, propone como pena de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad.

En razón del principio general de derecho *ubi eadem ratio, eadem dispositio*, que significa a igual razón, igual disposición, se considera que la sanción para el acoso laboral debe ser la misma que la que está contemplada en el artículo 259 bis del Código Penal Federal para el hostigamiento sexual. Como ya se señaló antes, éste último es un género del primero y por lo tanto donde hay la misma razón legal debe existir igual disposición de derecho.

En virtud de lo anterior, estas Comisiones Unidas Dictaminadoras estiman necesario sustituir el importe de la multa propuesto en la iniciativa que establece “una multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal” por el de la multa contemplada en el artículo 259 bis del Código Penal Federal para el hostigamiento sexual que impone “una sanción de hasta cuarenta días de multa al que cometa hostigamiento sexual”.

No obstante, en virtud de que puede suceder que algún agente activo reincida en la comisión del delito, se estima conveniente agravar la sanción para tal caso, estableciendo que en el caso de reincidencia, además de imponer la multa correspondiente, el juez federal deberá imponer la destitución del cargo, empleo o comisión.

Finalmente, siguiendo lo establecido en el artículo 259 bis del Código Penal Federal, el cual crea una agravante para el caso en que el delito sea cometido por un servidor público, sugerimos también la creación de la misma agravante en el tipo penal que se analiza para el caso de que el sujeto activo sea superior jerárquico de la víctima.

En virtud de lo anteriormente expuesto, estas Comisiones Unidas Dictaminadoras estiman que es legalmente viable aprobar la iniciativa con Proyecto de Decreto de mérito con las modificaciones que se han propuesto, para quedar como se aprecia en el siguiente cuadro comparativo:

Texto vigente en el Código Penal Federal	Texto propuesto por la Iniciativa	Texto propuesto por el dictamen
Capítulo Único	Capítulo I	Capítulo I
Discriminación
Artículo 149 Ter.- ...	Artículo 149 Ter.- ...	Artículo 149 Ter.- ...
No existe actualmente.	Capítulo II	
No existe actualmente.	Acoso Laboral	Acoso Laboral
No existe actualmente.	Artículo 149 cuater. Al que en el ámbito de una relación laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma reiterada, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo y le cause un daño que afecte su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.	Artículo 149 Quáter. Al que en el ámbito laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma recurrente y sistemática, sobre otra persona o personas y le cause un perjuicio profesional, o daño patrimonial o económico o sufrimiento psicológico o físico, se le impondrá una multa de hasta cuarenta días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.

	No se contempla en la iniciativa	En caso de reincidencia, además de la multa correspondiente, se impondrá la destitución del cargo, empleo o comisión.
	No se contempla en la iniciativa	Si quien acosa fuese superior jerárquico y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la multa señalada en el primer párrafo de este artículo, se le destituirá de su cargo, empleo o comisión desde el primer caso de aplicación.

IV.- Consideraciones que motivan el sentido del dictamen y de las modificaciones realizadas

Después de realizar un estudio exhaustivo de la Iniciativa con Proyecto de Decreto en análisis, los integrantes de estas Comisiones Unidas Dictaminadoras concordamos con la esencia de la propuesta de marras, en vista de las razones siguientes:

El acoso laboral tiene efectos graves sobre la salud física y mental de las víctimas, asimismo tiene efectos negativos sobre su rendimiento, productividad y desarrollo profesional.

Además de menoscabar la integridad y dignidad de las personas y vulnerar sus derechos humanos, el acoso laboral viola el derecho de los trabajadores a un trabajo digno, consagrado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Adicionalmente, deteriora las relaciones laborales, incluso puede transgredir el principio de igualdad y dar lugar a la discriminación en el lugar de trabajo. Sus consecuencias pueden llegar a repercutir en el entorno familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Si bien es cierto, el acoso laboral es un fenómeno que viven tanto hombres como mujeres. Sin embargo, existen particularidades del acoso laboral hacia las mujeres, que se enmarcan en situaciones de violencia de género en el ámbito de trabajo.

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en el año 2011 realizó la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), cuyo propósito es brindar a la sociedad mexicana estadísticas que muestren una semblanza general de la violencia hacia las mujeres en el país.

“Los dos tipos de violencia laboral que destaca la ENDIREH se clasifican en: acoso y discriminación. El primero orientado a atentar contra la víctima a través de humillaciones y agresiones verbales, físicas y sexuales, el segundo relacionado con menores oportunidades de trabajo, salario, promociones y prestaciones.”¹⁰

De acuerdo con el reporte denominado “Panorama de violencia contra las Mujeres en México, ENDIREH 2011” tanto la discriminación como el acoso “ponen en peligro el empleo de la mujer y disminuyen su dignidad personal y profesional”.¹¹

A nivel nacional, el 22.6% de las mujeres ocupadas mayores de 15 años, en algún momento, durante el año anterior a la entrevista sufrieron violencia en su ámbito laboral, por parte de algún compañero o superior jerárquico. De esas, 91.3% fueron víctimas de discriminación y 19.3% de acoso.¹²

Adicionalmente, las cifras de la encuesta señalan que en el país el 42% de las mujeres violentadas en el ámbito laboral, padecieron violencia en una fábrica o taller; el 31.3%, fueron agredidas en una empresa privada o banco; el 29.1% en una institución pública; el 17.5% en el

desempeño de sus labores en una casa ajena; el 17.8% en un comercio; y el 12.7% en otro lugar de trabajo.¹³

Los resultados anteriores muestran que la violencia laboral se da en todos los sectores laborales, desde una fábrica o taller, empresa privada o institución pública, entre otras.

Finalmente, la ENRIREH señala que los agresores con más frecuencia suelen ser los patrones o jefes, sin embargo, también las agresiones pueden provenir por parte de algún colega. En México, el 52.5% de las mujeres empleadas que sufrieron acoso declararon haber sido víctimas de su superior jerárquico, mientras que el 58.8% declararon haber sido acosadas por un compañero de trabajo.¹⁴

La reforma que se propone coadyuva a combatir la violencia contra las mujeres en México. Asimismo contribuye a cumplir los compromisos internacionales suscritos y vigentes en México, tales como los contenidos en los instrumentos de derecho internacional que se han estudiado: el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Con ello, México reafirma su respeto incondicional por la dignidad de la persona y por todos los derechos humanos, como condición indispensable para construir un sistema jurídico que ponga en primer lugar al respeto de la dignidad de la persona humana y, en consecuencia, para edificar un país más justo y con pleno respeto a los estándares internacionales en derechos humanos.

De acuerdo con la, Organización Internacional del Trabajo, "el trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral".¹⁵

Como ya se ha expresado en el cuerpo del dictamen, existen en nuestro país diversos instrumentos legales que regulan la materia, sin embargo no son suficientes, ni cubren todo el espectro.

Considerando que es esencial proteger la dignidad y derechos humanos de todos los individuos, y que es obligación del Estado velar por los derechos de los trabajadores y trabajadoras para que estos desarrollen plenamente su potencial, estas Comisiones Unidas Dictaminadoras consideran indispensable regular y sancionar en el Código Penal Federal el acoso laboral.

Si bien es cierto que una gran parte de los casos de acoso laboral se dan en el ámbito regulado por los códigos penales locales, también es necesario aceptar que la Federación no puede cerrar los ojos ante este fenómeno en su ámbito de competencia y por ello esta reforma al Código Penal Federal pretende regularlo en el fuero federal pero también servir como ejemplo para que las legislaturas locales de las entidades federativas tomen en consideración estas circunstancias y, en su caso, también promuevan las reformas correspondientes en sus respectivos Códigos Penales.

En virtud de las consideraciones antes vertidas, los integrantes de las Comisiones Unidas Dictaminadoras del Senado de la República estimamos procedente aprobar el contenido de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Capítulo Único, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el artículo 149 quáter del Código Penal Federal, por lo que si fuese aprobada por la mayoría de los votos presentes por parte de esta H. Soberanía, deberá enviarse a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión para los efectos de lo dispuesto en el artículo 72, fracción A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Con fundamento en lo dispuesto por la fracción A, del artículo 72 constitucional y los artículos 85, 86, 89, 90, 94 y 103 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, y 117, 178, 182,183,186,188,190, 191, 192, 193, 194 y 220 del Reglamento del Senado de la República, las Comisiones Unidas de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda, sometemos al Pleno de la Cámara de Senadores el siguiente:

DECRETO

POR EL QUE SE REFORMA LA DENOMINACIÓN DEL CAPÍTULO ÚNICO DEL TÍTULO TERCERO BIS, SE CREA EL CAPÍTULO II DEL TÍTULO TERCERO BIS Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 149 QUÁTER DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL.

Artículo Único: Se reforma la denominación del Capítulo Único del Título Tercero Bis, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el artículo 149 Quáter del Código Penal Federal, para quedar como sigue:

Capítulo I
Discriminación

Artículo 149 Ter.- ...

**Capítulo II
Acoso Laboral**

Artículo 149 Quáter. Al que en el ámbito laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma recurrente y sistemática, sobre otra persona o personas y le cause un perjuicio profesional o daño patrimonial o económico o sufrimiento psicológico o físico, se le impondrá una multa de hasta cuarenta días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.

En caso de reincidencia, además de la multa correspondiente, se impondrá la destitución del cargo, empleo o comisión.

Si quien acosa fuese superior jerárquico y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la multa señalada en el primer párrafo de este artículo, se le destituirá de su cargo, empleo o comisión desde el primer caso de aplicación.

Transitorios

ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación

Senado de la República, 21 de octubre de 2013.

Notas

1 Organización Internacional del Trabajo. Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana, San José, 2011, p. 67.

2 Idem

3 Sala Segunda de Costa Rica, Resolución 2005-0655 de las 14:05 hrs. del 3 de agosto de 2005.

4 Organización Internacional del Trabajo. Ibidem, p. 67.

5 http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_206012/lang-es/index.htm

6 http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm

7 <http://lema.rae.es/drae/?val=reiterado>

8 <http://lema.rae.es/drae/?val=sistematico>

9 <http://lema.rae.es/drae/?val=recurrente>

10 Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática. Panorama de violencia contra las mujeres ENDIREH 2011 Estados Unidos Mexicanos. México, 2011. p.61.

11 Idem

12 Ibidem, p.52.

13 Ibidem, p.61.

14 Ibidem, pp. 63 y 64.

15 <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>

2.4 Pros y contras de las iniciativas original y modificada.

Puntos a favor

Respecto a la Exposición de Motivos, la iniciativa original:

(Nota: En adelante me referiré a dicho apartado como EM).

- Le da un nombre al fenómeno: acoso laboral. Señala que también se le llama “mobbing”.
- Tipifica el acoso laboral como *delito contra la dignidad de las personas*. La iniciativa tiene “la finalidad de sancionar conductas de acoso en los centros de trabajo de todo el país”, con lo cual se entiende que la medida puede aplicarse al margen de si las personas afectadas trabajan en el ámbito público o privado.
- Considera que es “de vital importancia” abordar el acoso laboral “desde diferentes disciplinas para poder otorgar protección real a las víctimas”. Véanse, sin embargo, los puntos en contra.
- Concibe al acoso laboral como “una forma de violencia laboral” que “se traduce en un problema de seguridad y salud pública”. Véanse también los puntos en contra.
- Considera que el acoso laboral “es un fenómeno que vulnera los derechos humanos de las personas, en particular, atenta contra su dignidad” – véanse los puntos en contra. También considera que el acoso laboral está constituido por “un conjunto de actos que atentan contra la dignidad del trabajador” (énfasis mío), lo cual, aunque queda sujeto a interpretación, puede considerarse desde la perspectiva que presento en la segunda parte de *¿Cómo hacer viable...?* [16].

Respecto a la propuesta concreta original:

- Tipifica el acoso laboral como *delito contra la dignidad de las personas*. Ver también los puntos en contra.

Respecto al Dictamen de las Comisiones Unidas:

- Hace algunas precisiones adecuadas y necesarias, y señala las limitaciones de los instrumentos jurídicos revisados para abordar el APL. En el primer caso señala, por ejemplo, la pertinencia de hablar de “ámbito laboral” en lugar de “relación laboral”; en el segundo, señala por ejemplo que la Ley Federal del Trabajo únicamente contempla el hostigamiento de tipo vertical o jerárquico (es decir, descendente) y que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia omite el hostigamiento sexual de tipo horizontal. Véanse también los puntos en contra.

Respecto a la propuesta concreta modificada:

- Tipifica el acoso laboral como *delito contra la dignidad de las personas*. Ver también los puntos en contra.

- Considera la sanción de “destitución del cargo, empleo o comisión” para el perpetrador – según sólo dos posibles condiciones: reincidencia o ser superior jerárquico (véanse también los puntos en contra).

Puntos en contra

Respecto a la EM de la iniciativa original:

A diferencia de la mayoría de los once casos anteriores, aquí sí se mencionan, al menos en casi todas las referencias proporcionadas a lo largo del documento, los nombres de los autores (individuos y organismos o instancias) especializados en el tema. *Sin embargo, es notoria la carencia de las fuentes consultadas y la deficiencia en el tratamiento de la información.* Veamos éstas y otras deficiencias, en secuencia y en función de los temas tratados (los cuales identifiqué y nombré, pues no se encuentran explícitamente diferenciados en el documento):

Antecedentes del estudio del fenómeno. Se afirma que “(...) en 1984 Leymman y Gustavsson publicaron la primera obra sobre ‘mobbing’ que se considera el punto de partida del tema”. No se indica cuál es esa obra ni de dónde fue tomado el dato (¿qué les costaba decir “De acuerdo con la socióloga Susana Mayoral...”? Véase el siguiente párrafo). Además, en un sentido histórico estricto, no fue la primera. Siguiendo un texto de la socióloga sueca Anna Larsson, el pionero en el estudio del *mobbing* entre seres humanos fue el médico sueco Peter Paul Heinemann, quien introdujo el término en su país en 1969 para describir un comportamiento que había observado entre alumnos [22]. Posteriormente, el psicólogo alemán Heinz Leymann lo tomó “prestado” para aplicarlo a los adultos en el ámbito laboral (véase Leymann, 1996a [23]). Para conocer un rastreo más objetivo y detallado de los antecedentes, véase mi ensayo de 2010 *Mobbing: ¿debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymann revisitados* [24].

Definición. En la EM [1] se afirma que fue el Dr. Leymann quien lo definió por primera vez, *de esta forma:*

(...) una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona, o personas abandonen el lugar de trabajo

Y se remite al lector a una nota a pie de página que indica que la fuente es un artículo de Susana Mayoral [25], en quien se basaron también para dar el antecedente expuesto arriba. En cuanto a la definición, cito a la autora:

Heinz Leymann en la década de 1980 fue el primero en definir este riesgo psicosocial, y lo definió como:

“Una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como

media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo” (Leymann, 1980. Citado y traducido por Velázquez 2001:5).

Pregunta inevitable: ¿por qué fue editada en la EM?

Continuemos. Hasta donde tengo entendido, no existen registros que permitan afirmar que en 1980 Leymann había escrito y/o publicado algo acerca del APL; a reserva de que exista una forma de comprobarlo, se supone que empezó a investigar en 1982 y publicó hasta 1984 (véase Leymann, 1996a [23]). El artículo revisado por Mayoral, titulado *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing* [26], es del especialista español Manuel Velázquez, a quien cito en seguida:

Es en dicho ámbito en el que el concepto de "mobbing" o "bullying" o acoso moral ha sido desarrollado históricamente por diversos científicos y psicólogos, principalmente por el Profesor Heinz Leymann cuya definición se recoge en la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como *una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo* (1). (...)

1 "The Mobbing Encyclopaedia" Bullying. The Definition of Mobbing at Workplaces. Heinz Leymann.

Por su parte, Velázquez señala como fuente el sitio web creado por el Dr. Leymann, denominado *The Mobbing Encyclopaedia* [27] y menciona que tal definición “se recoge en la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476”, quedando sobrentendido que la tomó de dicha nota. La NTP 476 fue elaborada en España por Félix Martín Daza, Jesús Pérez Bilbao y Juan Antonio López García-Silva en 1998 [28]. Los cito:

Definición

Se ha constatado la existencia en las empresas de trabajadores sometidos a un hostigamiento psicológico tal, que presentan síntomas psicósomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral. Muchas de estas manifestaciones se ajustan a la definición de mobbing, término empleado en la literatura psicológica internacional para describir *una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo,*

según definición de H. Leymann. En castellano, se podría traducir dicho término como “psicoterror laboral” u “hostigamiento psicológico en el trabajo”. (Las cursivas y el énfasis con negritas son míos)

Como podrá apreciar el lector, la definición que muestran Mayoral y Velázquez no coincide con la de la NTP 476. Por su parte, los autores de dicha nota no indican bajo cuáles criterios ajustaron la definición, que a su vez *no coincide con la presentada en el sitio web del Dr. Leymann*. Tampoco explican a qué se refieren con “violencia psicológica extrema”.

En cambio, la definición del sitio web del Dr. Leymann es muy similar a la presentada por él en sus artículos *Mobbing* y *Terror Psicológico en los lugares de Trabajo* [29] y *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo* [23], de las cuales la de este último es quizá la más conocida en general. Parece una obviedad, pero en contraste con esa congruencia nos encontramos ante una situación de falta de claridad en las fuentes y de evidentes e inexplicados ajustes *a partir de* la definición de Leymann. Aunque haya elementos en común, no basta para atribuirlos al psicólogo alemán. Sería más sencillo advertir al lector que la definición en cuestión se basa en la elaborada por el Dr. Leymann, con lo cual se evitarían confusiones innecesarias.

Dicho lo anterior, compare el lector todas las definiciones mencionadas con la proporcionada por Iñaki Piñuel (2001:52 [30] y 2008:90-91 [31]), tomada del libro *Mobbing. La persécution au travail* (1996) [*Mobbing*, la persecución en el trabajo] del Dr. Leymann. Cito:

Se han dado varias definiciones de mobbing. Entre las más relevantes, figura la del psicólogo alemán Heinz Leymann, fallecido en 1999, al que cabe considerar verdadero padre de los estudios sobre el mobbing en todo el mundo:

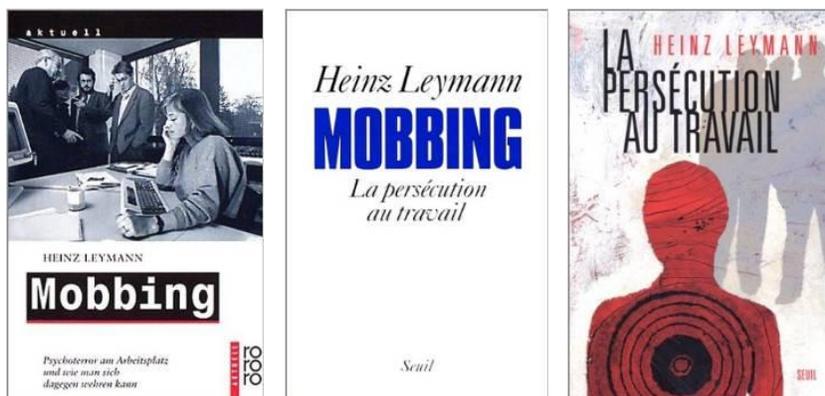
“El concepto de mobbing queda definido por el encadenamiento sobre un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos” (Leymann, 1996, pág. 27).

En esta definición brilla por su ausencia el concepto falsamente divulgado del mobbing como un tipo de violencia *extrema*. (El énfasis con negritas es mío)

Detengámonos un momento. De acuerdo con lo que he indagado, el libro citado por Piñuel fue escrito en alemán y publicado originalmente en 1993 con el título *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann* (título aproximado en español: *Mobbing: Terror psicológico en el lugar de trabajo y cómo luchar contra él*) [32]. Luego fue traducido al francés y publicado en 1996 con el título *Mobbing. La persécution au travail* [33] (ver portadas en la página siguiente).

Hasta donde sé, no existe una traducción oficial al español de ninguno de los dos y, aunque Piñuel no indica si él realizó la traducción, no tengo razones para poner en duda que sea correcta.

Ediciones alemana y francesa del libro *Mobbing* (1993-1996).



Original 1993

Versión en francés, portadas distintas

Debo insistir en que el Dr. Leymann presentó cuando menos tres definiciones en inglés, una en 1990 en el artículo *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo* [29]. La segunda, más difundida en nuestro idioma, en el artículo *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo* (1996a) [23] y la tercera en su sitio web *The Mobbing Encyclopaedia* [27], también en 1996. Si el lector tiene la amabilidad de revisarlas y compararlas, notará que son similares, que hay congruencia en el discurso y que no hay ninguna mención a “violencia psicológica extrema”. Si realmente fuera una propuesta de Leymann, sería de esperar que la hubiera incluido en estos y otros de sus trabajos, pero hasta donde he tenido oportunidad de conocer, no la incorpora en ninguno.

Vale la pena añadir que en *El Contenido y Desarrollo...*, en un apartado posterior, se refiere al APL como “extreme social phenomenon” [fenómeno social extremo] y como “extreme social stressor” [estresor social extremo], pero el contexto es distinto y de estas expresiones Leymann no deriva, en forma alguna, la afirmación discutida. De acuerdo con lo anterior, cabe pensar que considerar al APL como violencia psicológica extrema es más bien una *interpretación incorrecta de lo dicho por Leymann*, o quizá *una interpretación sencillamente ajena al trabajo de Leymann, que a falta de una oportuna aclaración se le ha atribuido involuntariamente*. Si lo desea, el lector puede revisar las versiones en inglés (vínculos incluidos en las referencias respectivas).

Sigamos con la revisión de la EM respecto a la definición. Luego se cita al psicólogo Piñuel. La cita, aunque por poco, es incorrecta y se indica la misma fuente. Sin embargo, la socióloga tampoco hace una transcripción fiel. ¿De dónde la tomó Mayoral? Refiere el primer libro de ese autor, titulado *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* [30] (cabe decir que tal definición también se encuentra, con ligeros cambios, en *Mobbing. Estado de la cuestión* [31]). Compare el lector con el texto tal como aparece en el primer libro de Piñuel:

El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación

organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Por último, en la EM se parafrasea –incorrectamente, de nuevo– a “la Unión Europea”, sin indicar fuente alguna. El texto es muy similar al del artículo de Velázquez –artículo del cual es posible que se haya tomado la información–, quien sólo refiere a “un grupo de expertos de la Unión Europea”. Miranda y Tapia (2006) [34], por mencionar un referente distinto, indican como autor de la definición a la “Comisión Europea, Mayo de 2001”. De acuerdo con mis registros, Di Martino, Hoel y Cooper (2003:12-13) [35] reportan que se trata del Comité Consultivo de la Comisión Europea para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el Trabajo, que mediante el documento titulado *Opinion on Violence at the Workplace* [Opinión sobre la Violencia en el Lugar de Trabajo] de fecha 29 de noviembre de 2011, presentó una definición de la “violencia en el lugar de trabajo” –entre cuyas diversas manifestaciones se encuentra el *mobbing* o APL– de la cual derivó la que nos concierne. En el Cuadro 3 presento las definiciones en inglés y español (traducción mía), así como las versiones en español mencionadas, incluyendo la de la EM, para contrastarlas. El lector dirá en qué grado no coinciden las definiciones. Lo cierto es que la correcta es la que informan Miranda y Tapia. ¿Qué sucedió con las otras versiones en español? Lo ignoro. Para contrastar y corroborar la información, también véanse, en español: Arroyuelo (2002:286) [36], Moreno y Baez (2010:32) [37] y Jurado (2006:19-20) [38] coinciden con Miranda y Tapia; Caro y Bonachera (2010:200) [39] coinciden con Velázquez. Y en inglés: Öke y Yüçeturk (2005:64) [40] y la OIT (2013:8 y 15) [41], simplemente retoman la definición de la Comisión Europea.

Cuadro 3. Definiciones de la CCCESH PST en inglés y español (contraste).

Definición de APL de acuerdo con...	Definición de violencia y acoso en el lugar de trabajo del CCCESH PST
<p>La fuente de Velázquez (2002):</p> <p>“(…) un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.</p> <p>La fuente de Miranda y Tapia (2006):</p> <p>“(…) una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla”.</p>	<p>En inglés</p> <p><i>Violence can be defined as a form of negative behaviour or action in the relations between two or more people, characterised by aggressiveness, sometimes repeated, sometimes unexpected, which has harmful effects on the safety, health and well-being of employees at their place of work.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>Mobbing is a negative form of behaviour, between colleagues or between hierarchical superiors and subordinates, whereby the person concerned is repeatedly humiliated and attacked directly or indirectly by one or more persons for the purpose and with the effect of alienating him or her.</i></p>

<p>La fuente de la EM (2013):</p> <p>(...) aquel comportamiento negativo entre compañeros de trabajo o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso.</p>	<p>En español</p> <p>La violencia puede definirse como una forma de comportamiento o acción negativa en las relaciones entre dos o más personas, que se caracteriza por la agresividad, a veces repetida, a veces inesperada, que tiene efectos nocivos en la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo.</p> <p>(...)</p> <p>El <i>mobbing</i> es una forma negativa de comportamiento entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por la cual la persona en cuestión es humillada y atacada repetidamente, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de aislarla.</p>
---	--

Características distintivas. Sólo se enlistan tres características:

- Se define en términos de su efecto sobre la víctima, no según la intención del agresor.
- Se caracteriza por una relación asimétrica de poder entre los involucrados, como requisito de partida para que pueda darse un problema de acoso.
- El comportamiento del agresor debe ser persistente.

No se mencionan ni autor(es) ni fuente(s), aunque al menos la segunda se basó en el texto de Mayoral. Respecto a la primera, cabe señalar que el grueso de la literatura especializada tiene un enfoque distinto, prácticamente contrario: *la intención sí es relevante, y la repetición de las actividades hostiles es una clara prueba de la intención de perjudicar al blanco/víctima*. No insistiré en este punto.

Sin embargo, es necesario señalar que suelen reconocerse más características distintivas, como ya vimos en el apartado 1, dedicado al APL (págs. 19-21).

Origen del acoso. En otras palabras, las causas de un proceso de acoso psicológico. La EM se limita a consignar que “como los investigadores lo han dicho, el origen del acoso laboral o ‘mobbing’ está relacionado con la organización del trabajo y la gestión del conflicto, puesto que existen factores organizacionales que favorecen el crecimiento del fenómeno. Por lo tanto, es necesario que se legisle al respecto para disminuir los costos que el fenómeno ha propiciado”. No menciona a autor alguno ni a las fuentes. Por otra parte, las causas no se limitan sólo a dos factores –la organización del trabajo y la gestión del conflicto– que, si bien son plenamente reconocidos como factores importantes, no son los únicos. En la primera parte de *¿Cómo hacer viable...?* [42] señalé que el APL es un fenómeno complejo que involucra múltiples factores, entre los cuales se encuentran las causas, y que las investigaciones indican una considerable diversidad (véanse, por ejemplo,

Fuentes y Lara, 2011 [43]; González Rodríguez *et al.*, 2004 [44]; Piñuel, 2008 [31]; Westhues, 2006 [45] y 2011 [46]). Al respecto, en la Figura 1, pág. 31 de este escrito muestro una panorámica.

Vale la pena retomar parte de un comunicado de prensa publicado en el sitio web oficial de la OIT [47], fechado el 20 de julio de 1998, que resume lo impropio de reducir el origen de la violencia en el entorno de trabajo a un factor (o, como en este caso, un par), aplicable al APL:

El informe indica que la violencia en el entorno de trabajo se deriva de una combinación de causas, relativas a las personas, el medio ambiente y las condiciones de trabajo, así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores, entre los clientes y los trabajadores y entre éstos y los empleadores.
“Rechazamos la idea de que la violencia en el lugar de trabajo obedezca únicamente a factores personales”, dice el Sr. Di Martino. “Nunca lograremos prevenirla o ponerle coto si nos basamos sólo en esta premisa”.

Consecuencias (daños al individuo) y síntomas. Es muy pobre la información vertida. Se afirma que el acoso laboral “produce una serie de daños psicológicos a la víctima, generando así un síndrome de ansiedad-depresión y, al mismo tiempo, puede traer consigo síntomas físicos”; más adelante, en otro párrafo pequeño, que “Los síntomas más frecuentes se relacionan con trastornos del sueño, ansiedad, estrés, cambios en la personalidad, irritabilidad, depresión”. No hay más datos. Ni una sola mención del TEPT. Aunque la información es correcta, es muy limitada y además poco enfática, no transmite la seriedad y gravedad de los diferentes tipos de daño que suele causar una experiencia de esa naturaleza. Los datos recogidos por la literatura especializada son abundantes y de amplia diversidad. Claro está, no todas las víctimas desarrollan los mismos síntomas ni con la misma intensidad. No insistiré en este punto.

Costos y cifras. Cito la EM: “Los costos del problema han sido reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues los mismos son enormes y pueden causar pérdidas millonarias, debido a causas como el ausentismo o las licencias médicas, ya que *uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral en el mundo, y de 100 casos, 75 corresponden a mujeres acosadas*. Por lo tanto, merma la competitividad potencial de las empresas” (Las cursivas son mías). Y en el siguiente párrafo: “Sin embargo, a pesar de que los costos son elevados son difíciles de calcular. De forma adicional, la misma Organización Internacional del Trabajo ha advertido que es urgente afrontar el problema de la violencia laboral mediante acuerdos nacionales e internacionales, se estima que a nivel mundial el 10% de los empleados sufre acoso laboral”. Aquí tenemos, de nueva cuenta, la carencia de referencias concretas, así como un error detectado en otras iniciativas: acoso psicológico y violencia laboral no son lo mismo – al respecto, ya comenté la diferencia (véase [16]).

¿De dónde tomaron los datos? Esos números fueron incluidos en la EM de la primera iniciativa, en 2006 (véanse [48] y [49]) y siguieron citándose –mecánicamente, podría decirse– en los años siguientes en diversos medios, por ejemplo: medios de comunicación versión online, sitios web, eventos y artículos especializados, etc. (véanse referencias [50] a

la [60]), e incluso otras iniciativas recientes en la materia en nuestro país [véanse la de Movimiento Ciudadano, del 07 de Mayo de 2014, y la del PAN, del 15 de Mayo de 2014, en el Anexo I – acceso a los textos íntegros en los vínculos incluidos]. Todos esos referentes tienen en común que indican a la OIT como autor, pero no mencionan como fuente (ni se proporciona vínculo alguno a) un documento oficial de la OIT, sea en inglés o español.

En mi propia búsqueda, incluyendo el sitio web de la OIT, tampoco localicé alguno. De acuerdo con mis registros, y *con la reserva* de que las multicitadas cifras se encuentren en algún documento de la OIT por localizar, ese organismo ha emitido, entre diversos documentos relacionados, tres informes bajo el título *Violence at Work* (Violencia en el Trabajo), en los cuales se incluye al APL entre sus manifestaciones: en 1998 –véase comunicado de prensa [47] e informe [61]–, en 2000 (detalles no disponibles) y en 2006 –véase comunicado de prensa [62] e informe [63]–; de acuerdo con diversas fuentes, ha proporcionado números en distintos momentos, por ejemplo en 2000 [64] y 2004 ([65] y [66])⁹, incluso existe un documento titulado *Acoso Laboral hacia las mujeres* (s.f.) [67], pero en ninguno de todos los mencionados aparecen las cifras que se le atribuyen a la organización. El 18 de febrero de 2015 hice una búsqueda específica en el sitio web oficial de la OIT con los criterios de búsqueda “uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral en el mundo”, “acoso laboral de 100 casos 75 corresponden a mujeres acosadas” y “uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral en el mundo y de 100 casos 75 son mujeres”; como resultado, arrojó 21, 0 y 13 entradas respectivamente, pero de nueva cuenta en ninguna aparecen tales cifras. Por tanto, no me es posible todavía confirmar la veracidad de las cifras consignadas en las EM. He ahí una de las consecuencias de no indicar con toda claridad las fuentes.

Dicho sea de paso, la abogada argentina Patricia Barbado reporta que en la propia OIT tuvo lugar un caso de APL. Véase su artículo de 2005 *El acoso psicológico en el ámbito laboral de la Organización Internacional del Trabajo* [68].

Y justo respecto a la medición de la ocurrencia del fenómeno, debemos tener presente algo muy importante: aunque se tratara de datos oficiales, existe el problema de que la forma de medir no es homogénea a nivel internacional –incluso local– y por consecuencia se dificultan tanto la certeza como la comparación de los resultados, situación señalada por diversos estudiosos previamente, desde el propio Leymann. Ejemplo reciente: de acuerdo con un artículo publicado en la versión online de la edición mexicana de la revista *Forbes* [69], entre los principales resultados de un estudio realizado en 2014 en los Estados Unidos de América por la consultora VitalSmarts, se reporta que “96% de los empleados estadounidenses experimentan bullying en el trabajo” (como equivalente del *mobbing*). Es un número muy alto, quizá el más alto registrado en este tipo de mediciones a nivel mundial – desconozco el método usado, pero creo que ese dato en particular habría que tomarlo con reserva hasta conocer los detalles del estudio. Tal resultado contrasta con otro obtenido también en los Estados Unidos de América por el Workplace Bullying Institute (WBI) [70]: de acuerdo con la encuesta realizada también en 2014 por el Instituto, el

⁹ El propósito es únicamente mostrar cómo algunas fuentes citan cifras atribuidas a la OIT. No he verificado (ni intentado verificar) ninguna de ellas, como lo hice en los casos previos.

número de trabajadores que es afectado por el *bullying* –sumando a quienes lo han experimentado directamente (27%) y quienes han sido testigos (21%)– asciende a 65.6 millones de trabajadores, es decir, 48%. Resultados incompatibles obtenidos en el mismo país.

Al parecer algo similar ocurre en México, como revelan a continuación algunas cifras tomadas de varios medios vía internet:¹⁰

- ◆ Una nota sin fecha (*ca.* 2012) –consultada y copiada por mí el 02 de octubre de 2014– publicada en www.altonivel.com.mx indica que de acuerdo con un estudio de la firma de seguridad privada Grupo Multisistemas de Seguridad Industrial, “en **35% de los centros de trabajo del país se han registrado casos de acoso psicológico**” [71].
- ◆ Una nota publicada en la versión online del diario Excélsior (<http://www.excelsior.com.mx/>) el 26 de octubre de 2011, informa que “El director del Instituto de Investigación de Salud Ocupacional del Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) de la UdeG, Manuel Pando Moreno, dijo que **más de 80 por ciento de los trabajadores mexicanos han padecido algún tipo de violencia psicológica o mobbing**”; y más adelante: “Dijo que en México ‘nuestras investigaciones marcan que **alrededor del siete por ciento de trabajadores sufre este tipo de hostigamiento**, a lo mejor se oye como un porcentaje chiquito, pero si nos ponemos a ver que por lo menos 20 millones de mexicanos trabajamos, pues son casi 150 mil mexicanos” [72].
- ◆ Una nota publicada en el sitio web www.cnnexpansion.com el 9 de agosto de 2012 indica que “**51% de los profesionistas mexicanos ha sufrido algún tipo de *bullying* laboral**, de acuerdo con una encuesta de OCC Mundial realizada a más de 2,000 participantes” [73].
- ◆ Una nota publicada en <http://ferriz.com.mx/> (del periodista Pedro Ferriz de Con) el 3 de febrero de 2013 indica que Jesús Felipe Uribe, investigador de la Facultad de Psicología de la UNAM, afirmó que **al menos 40 por ciento de los trabajadores en México han padecido “mobbing” o acoso laboral** “y, a nivel internacional, 70 por ciento” [74].
- ◆ Una nota publicada en el sitio web del diario El Financiero (<http://www.elfinanciero.com.mx/>) el 10 de julio de 2014 indica que OCC Mundial realizó una encuesta que señala que “El **44% de los profesionistas mexicanos ha sido víctima de *mobbing* o acoso laboral**” [75].
- ◆ Una nota publicada en www.encontactomagazine.com (Baja California) el 20 de agosto de 2014 indica que el Dr. Alejandro Torres Guevara, director General de Servicio Médico Empresante S.C., informó que “Alrededor del **51% de los profesionales mexicanos han sufrido algún tipo de *bullying* laboral**” [76].
- ◆ Una nota publicada en el sitio web oficial del CONAPRED (<http://www.conapred.org.mx/>) el 25 de agosto de 2014 indica que OCC Mundial realizó en junio una encuesta que señala que “**cuatro de cada 10 encuestados fue víctima en algún momento de *mobbing***” (es decir, 40%) [77].

¹⁰ De forma similar a lo indicado en la nota a pie anterior, sólo muestro lo que indican las fuentes citadas. No corroboré ninguno de los datos en otras fuentes.

- ◆ Una nota publicada en <http://www.revistapuntodevista.com.mx/> y otra en <http://agenciadenoticiasslp.com/> (San Luis Potosí) el 9 y 10 de septiembre de 2014 respectivamente, indican que la Lic. Omayra Martínez Méndez, estudiante de la Maestría en Derechos Humanos de la UASLP, impartió la conferencia *Violencias en el ámbito laboral: ¿hostigamiento, acoso o mobbing?*, y en entrevista “mencionó que según las estadísticas y reportes en el país el **70 por ciento del personal, han llegado a sufrir o sufren acoso dentro de su oficina**” [78] (Los énfasis en negritas son míos).

Con las salvedades que pueda implicar el primer dato, pues se habla de centros de trabajo y no de individuos, quizá el lector estará de acuerdo conmigo en que es notoria la diferencia entre los porcentajes restantes, particularmente respecto al del segundo y octavo ejemplos – claro, también son de tenerse en cuenta las expresiones en pasado y presente. Y aún 40% parece muy elevado, considerando resultados de otras latitudes. Quizá el 7% es más realista, pero de momento no hay más elementos para constatarlo. Sin embargo, nótese que tomé los datos *de las notas publicadas*. Los expongo aquí únicamente para contrastarlos, con la reserva de una verificación posterior con fuentes más directas, si ello es posible. Estos temas (métodos de medición y resultados) serán tratados en otro trabajo. Por lo pronto, véase a manera de muestra el artículo de Escartín-Solanelles *et al.*, 2009-2010 [79] acerca de los aspectos teórico-metodológicos que dificultan el estudio del APL.

Tampoco se aclara en la EM aquí revisada por qué es difícil calcular los costos. El Dr. Leymann lo hizo hace casi 20 años [29] y desde entonces se han hecho múltiples cálculos en otras latitudes. Que sea difícil –algo reconocido por varios autores (véase, por ejemplo, la nota de Fowler, 2013 [80])– no significa que no pueda o deba hacerse: véanse, a manera de muestra, el informe de Lorho y Hilp (2001:13-14) [81], el artículo de Carnero y Martínez, 2005 [82]; el tercer informe de la OIT referido arriba, elaborado por Chappell y Di Martino (2006:140) [63]; el informe de Giga, Hoel y Lewis, 2008 [83] y el artículo de Rosa Vélez (2011:21-23) [84].

Sigamos. Algunos párrafos más adelante, uno de los agregados fue el siguiente: “En nuestro país siete de cada diez mujeres sufren acoso laboral y/o sexual, el sesenta por ciento decide renunciar, mientras que el veinticinco por ciento son despedidas, de acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, en 258 dependencias gubernamentales se dieron 26,000 casos de acoso sexual y solo 8,000 fueron denunciados”. El lector habrá notado que la incorrecta puntuación genera cierta confusión. Hice una búsqueda abierta en internet usando esos datos como criterio y, aunque aparecen en varios lugares, *ninguno de los resultados proviene de fuentes oficiales de esas dependencias*; de igual manera, hice una búsqueda directa en los sitios web oficiales de ambas dependencias y *ninguno de los resultados muestra los datos difundidos*.

Sin embargo, esta información se encuentra en una nota del periódico El Economista, publicada el 22 de julio de 2012 [85], pero no coincide con lo mostrado en la EM. Aparentemente ocurrió algo similar que con las cifras atribuidas a la OIT. En el Cuadro 4 (página siguiente) comparo ambos textos para que el lector vea en dónde radican las diferencias. Por tanto, y con la misma reserva, en este caso tampoco me es posible todavía confirmar la veracidad de las cifras consignadas en las EM.

Más allá del aspecto formal, el contenido también es confuso: es obvio que acoso laboral y acoso sexual no son lo mismo, entonces ¿por qué decir “y/o”, por qué considerar ambos dentro del mismo 70%?, ¿cuál porcentaje corresponde a cada uno?, ¿dentro de cuál periodo ocurrieron los casos?, ¿a nivel federal, estatal o municipal?, ¿por qué mencionar cifras sobre acoso sexual si se está hablando de acoso laboral? Sólo si parte de los casos de acoso sexual estuvieran relacionados con procesos de APL o fueran simultáneos sería pertinente la inclusión de datos, pero si no es así, ¿para qué mezclar los temas? Lamentablemente, es común encontrar este tipo de empalmes y ambigüedades en otras fuentes (por ejemplo, internet y medios impresos). Este tema será abordado en otro trabajo.

A su vez, la fuente de la periodista de El Economista fue Gerardo Palomar Méndez, director de Programas de Derecho en el Tecnológico de Monterrey, campus Santa Fe. Un documento oficial de esa casa de estudios (Reporte de noticias en la prensa nacional [86]) confirma que lo consignado en el diario es correcto y por tanto puede afirmarse que lo citado en la EM fue una alteración (véase abajo, después del Cuadro 4).

Cuadro 4. Datos proporcionados en la Exposición de Motivos vs datos del periódico El Economista.

Versión en Exposición de Motivos	Versión de <i>El Economista</i>
<p>En nuestro país siete de cada diez mujeres sufren <i>acoso laboral y/o sexual</i>, el sesenta por ciento decide renunciar, mientras que el veinticinco por ciento son despedidas, de acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, en 258 dependencias gubernamentales se dieron 26, 000 casos de acoso sexual y solo 8,000 fueron denunciados. (Las cursivas son mías)</p>	<p>FALTA APLICACIÓN DE LA LEY Acoso laboral a siete de cada 10 mujeres</p> <p>La igualdad laboral sigue lejos de lo deseable, tan sólo <i>en el ámbito laboral siete de cada 10 trabajadoras sufre acoso sexual</i> y aunque esta cifra es muy elevada, en nuestro país la ley no se aplica, por lo que es muy complicado que haya castigo para quienes vulneran los derechos de las mujeres, alertó Gerardo Palomar Méndez, director de Programas de Derecho en el Tecnológico de Monterrey, campus Santa Fe.</p> <p>De acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, en 258 dependencias gubernamentales hubo 26,000 casos de <i>acoso sexual</i> y sólo 8,000 fueron denunciados.</p> <p>De 70% de las empleadas que han sufrido un tipo de <i>acoso sexual</i>, 60% decide renunciar antes de acudir a denunciar o concretar el acto del <i>acoso sexual</i>. Mientras que 25% de estas mujeres es despedido por no dar cumplimiento a las peticiones del acosador. (...) (Las cursivas son mías)</p>

Ahora, la transcripción del Reporte de noticias del Tecnológico de Monterrey (pág. 7) [86]:

[Acoso laboral a siete de cada 10 mujeres](#) El Economista, Política y Sociedad, Verónica Matías, Pág. 56

La igualdad laboral sigue lejos de lo deseable, tan sólo en el ámbito laboral siete de cada 10 trabajadoras sufre acoso sexual y aunque esta cifra es muy elevada, en nuestro país la ley no se aplica, por lo que es muy complicado que haya castigo para quienes vulneran los derechos de las mujeres, alertó Gerardo Palomar Méndez, director de Programas de Derecho en el Tecnológico de Monterrey, campus Santa Fe. De acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de la Función Pública, en 258 dependencias gubernamentales hubo 26,000 casos de acoso sexual y sólo 8,000 fueron denunciados.

El lector estará de acuerdo conmigo en que en ningún lugar la nota de El Economista ni el reporte de noticias indican “acoso laboral y/o sexual”, *sólo se refieren a acoso sexual*. Entonces, ¿por qué la periodista lo tituló “Acoso *laboral* a siete...”? Pero más importante aún: ¿por qué fue modificado el contenido en la EM?... ¿Fue sólo un error enorme o simplemente alguien pensó que *nadie* revisaría los datos?

Siguiendo el trazo de los datos, en una nota publicada en el sitio web <http://impacto.mx/> el 18 de agosto de 2014 –en la cual, por cierto, se manifiesta una confusión injustificable entre el *mobbing* y el acoso sexual [87]– la reportera escribió lo siguiente:

La senadora Verónica Martínez expuso que *en 2008 se realizó una encuesta en 258 dependencias y entidades de la administración pública federal*, la cual reveló 25 mil 728 casos de acoso sexual, siete mil 796 denuncias ante las autoridades y mecanismos competentes en las instituciones. (Las cursivas son mías)

Desafortunadamente no logré localizar más información. Sin embargo, ahora sabemos (bueno, tentativamente, a menos que se trate de una extraordinaria coincidencia) que *el origen se encuentra en una encuesta realizada cuatro años antes acerca del acoso sexual*. Quizá el lector coincida conmigo en que parece muy fácil redondear las cifras y agregar el término “acoso laboral” –como ocurrió con la EM aquí revisada– para buscar un impacto en y desde los medios, ¿cierto? Pero en términos de rigor y seriedad es otra nítida muestra de lo que no debe hacerse.

Legislación en otros países. La EM reduce este importante tema a lo siguiente, sin remitir a fuente alguna: “En la actualidad países como Argentina, Bélgica, Canadá, Finlandia, Francia, Polonia y Suecia adoptaron recientemente nuevas Leyes o promovieron reformas a las existentes para tratar de solucionar la violencia en el trabajo”. Pero, ¿esas medidas incluyen explícitamente al APL? Suecia fue el país pionero [23], por lo cual extraña que no se mencione. Hay avances concretos en muchos países alrededor del mundo: en España, en 2010, se tipificó como delito contra la integridad moral en el artículo 173.1 del Código Penal, por ejemplo [88], Colombia cuenta con la Ley 1010 de 2006 [89]¹¹, y un largo, largo

¹¹ De donde –cabe señalar– al parecer se tomó la definición presentada en las iniciativas primera, segunda, cuarta y décima de las once revisadas en la segunda parte de *¿Cómo hacer viable...?*, que describí desde la primera como “aparentemente propia”.

etc. No se trata de mencionar algunos países de paso, como si fuera un trámite. Es mejor aún –y de mayor impacto– si se presentan datos amplios y concretos.

Además, la revisión de los esfuerzos realizados en otras latitudes bien pudo contribuir a la construcción de una iniciativa más desarrollada, comprometida y congruente. Véanse, como mínimo, el análisis de Oseguera, Aldrete y Ruíz en su *Estudio Comparado de la Legislación del Mobbing en Latinoamérica* (2009) [90], el panorama europeo de Arroyuelo, 2002 [36], Di Martino, Hoel y Cooper, 2003 [35] y de Milczarek *et al.*, 2009 (que incluye una postura a considerar respecto a la terminología) [91], así como el panorama mundial de Miranda en su *Análisis jurisprudencial comparado del Acoso Psíquico Laboral “Mobbing”* (2006) [92] y del Observatorio para los Delegados de Prevención sobre Riesgos Psicosociales (s.f., ca. 2006) [93]. También, diversos análisis y reflexiones más recientes sobre la regulación del fenómeno en España, Alemania, Canadá, Noruega, Francia e Italia, en el *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo* 2010 [94].

En un párrafo donde convergen **consecuencias** y **tipo de abordaje requerido**, se asienta que “El acoso laboral causa sufrimientos a las personas que lo padecen y además disminuye la competitividad potencial de las empresas, por lo tanto, *es de vital importancia abordarlo desde diferentes disciplinas* para poder otorgar protección real a las víctimas” (las cursivas son mías). Incluí la última parte de este párrafo entre los puntos a favor porque señala un aspecto sustancial del abordaje: el trabajo multidisciplinario. Pero también lo agrego aquí porque la iniciativa no va más allá de la buena intención. No hay disposición alguna referente a incentivar el trabajo multidisciplinario y mucho menos una exposición (ni disposiciones, por supuesto) acerca de lo que las legisladoras entienden por “protección real” a partir de tal tipo de abordaje. Ambos son aspectos relevantes que quedaron en mero discurso.

Más adelante, en un interesante párrafo que tentativamente ubico en el terreno de la **tipificación**, el cual tiene como antecedentes iniciativas previas del mismo partido político que no han prosperado, se afirma que “El ‘mobbing’ es una forma de violencia laboral a la cual está expuesta la población trabajadora de nuestro país y se traduce en un problema de salud y seguridad pública”. Pero no se explica por qué y cómo se traduce en un problema de salud y seguridad pública. No muestran los datos concretos en los cuales se basan para hacer tal afirmación. Por cierto, aquí sí se hace una distinción entre el acoso laboral y la violencia laboral.

Luego de mostrar otra vez las cifras sobre acoso sexual, sigue este párrafo: “No obstante lo anterior, nos damos cuenta que de forma adicional es un fenómeno que *vulnera los derechos humanos* de las personas, en particular, atenta contra su dignidad y que carece de sanción, por no existir tipificación alguna de la conducta” (las cursivas son mías). Pero tampoco explican cuáles son los derechos humanos vulnerados, ni cómo se atenta contra la dignidad.¹² Por tanto, quedó un hueco más.

¹² La dignidad, cabe señalar, es –como se le concibe actualmente– una condición inherente a los seres humanos que debe ser respetada, además de un bien jurídico protegido. Véase el artículo *Una aproximación al concepto de dignidad humana* (2004) de Antonio Pelè: http://universitas.idhbc.es/n01/01_03pele.pdf.

Con base en ese razonamiento, la iniciativa indica en el párrafo siguiente que “es necesario adaptar el marco legal en materia penal federal para tipificar la conducta antijurídica que se genera por esta actividad. En tal virtud, se concluye que el tipo penal debe ubicarse dentro del Título Tercero Bis, denominado ‘De los Delitos contra la Dignidad de las Personas’”, y en el párrafo posterior se menciona que fue realizado un “estudio jurídico”, el cual dio pauta para tener como objetivo la sanción de “perfiles que tengan una finalidad, es decir, aquello que expresamente posean un objetivo discriminatorio, o una intención de dañar al trabajador, inducir su salida del centro de trabajo, finalmente, que tengan la intención de obtener un resultado dañino”. Estos elementos me llevan a los siguientes comentarios:

- a) No se indica quién hizo el estudio, cómo lo hizo, cuál es su contenido. Tampoco explican cómo llegaron a la conclusión de que la vía penal, en los términos planteados, es la mejor opción. Como punto de referencia para tener una idea de cómo se hace, sugiero al lector conocer el análisis jurídico que la Dra. Martha Franco, investigadora del IPN, realizó acerca de la “violencia laboral o mobbing” (con perspectiva de género), con el propósito de establecer su tipicidad y penalidad [95].
- b) La propuesta de sancionar a quienes tengan un objetivo discriminatorio o la intención de dañar a una persona en un contexto donde la dignidad es el bien jurídico a proteger, remite directamente al artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sin embargo, no sólo no se destaca este hecho, también se desperdició la oportunidad de argumentar la posibilidad de otorgarle rango constitucional a las disposiciones contra el APL.
- c) Un proceso de APL puede involucrar, como ya expuse anteriormente, la comisión simultánea de múltiples infracciones y/o violaciones a derechos y normas (véase Navarrete Vázquez, 2013 [42]). Los derechos humanos de un individuo no son lo único en juego. Así, la iniciativa aprobada reduce el alcance real de un proceso de APL, afectando la comprensión del fenómeno y la impartición de justicia para contribuir a la reducción del problema.

Más adelante hay un párrafo que dice: “El espíritu de la Iniciativa es combatir y erradicar el acoso laboral o ‘mobbing’, pues se trata de un problema latente que atenta contra la población trabajadora de nuestro país, sin importar el nivel socioeconómico”. Para no perder el estilo, la EM no proporciona datos al respecto, y aunque hasta el momento no he tenido oportunidad de conocer ningún estudio que aborde explícitamente el nivel socioeconómico de las víctimas de APL (un área de estudio relevante, me parece), la realidad cotidiana indica que sí suele haber trato preferencial según la posición de las personas. No obstante, cabe preguntarse si hay alguna forma de que alguien esté en condiciones de garantizar que nunca será sometido a un proceso de APL: si bien la literatura indica ciertas características reconocibles de personas cuyo riesgo de convertirse en víctimas es mayor (brillantes, competitivas, honestas, sociables, etc.), también señala que en general cualquier individuo es susceptible de sufrir tal proceso porque las causas pueden ser múltiples, como mostré en la página 31. En cuanto al “espíritu” de la iniciativa, no veo de qué forma pueda “poner su grano de arena” para “combatir y erradicar” el problema si cubre (a medias) únicamente un frente de los múltiples existentes.

Le sigue un párrafo adicional –la añadidura de mayor extensión, de hecho– que está relacionado tanto con el tema de **tipificación** como con el de **costos y cifras**, el cual no me

parece necesario reproducir íntegro (es el que inicia así: “Aunque nuestra legislación laboral en los artículos 3 Bis inciso b), 47 fracción VII (sic), 51 Fracción II, 133 fracciones XII y XIII y 994 fracción VI...”), donde hay un varias afirmaciones que carecen de sustento:

La primera se encuentra en esas líneas, donde dice que la ley laboral “sanciona severamente el ‘acoso’, haciendo especial énfasis el ‘acoso sexual’ (...)”. Esto parece ser un error de interpretación, porque en el artículo dedicado a las multas (994 fracción VI [96]) el instrumento habla *únicamente* de “hostigamiento sexual” y “acoso u hostigamiento sexual”, de manera que el “especial énfasis” es sólo algo imaginado por quien lo escribió. Por cierto, la misma fracción también incluye “cualquier acto o conducta discriminatoria”, pero la EM no lo menciona.

Otras dos afirmaciones se encuentran en las líneas siguientes: “como se desprende de las cifras antes citadas, es un problema que ha venido permeando *a grados insospechados en nuestro país* y se ha multiplicando *irrigándose prácticamente a todos los sectores productivos*” (énfasis mío), pero no aportan datos de ningún estudio o estudios realizado(s) en el país que permita(n) apreciar una cifra inicial de referencia y un incremento posterior, ni datos de ninguna naturaleza relacionados con los sectores afectados, para así sostener tales afirmaciones.

Por lo que respecta al resto del párrafo, la EM señala que las multas por concepto de *recisión de la relación laboral* –tema acerca del cual ya me pronuncié [42]–, “que van desde 250 a 5000 veces el salario mínimo general vigente” (es decir, en 2015 entre \$16,612.50 -\$15,942.50 en 2014- y \$332,250.00 -\$318,850.00 en 2014-, tomando como referencia el salario mínimo general zona geográfica B, por ser el más bajo: \$66.45¹³ [97]), no han sido suficientes, razón por la cual se insiste en la vía penal. Sin embargo, nuevamente no explican por qué no han sido suficientes, no aportan datos concretos que den soporte a la afirmación.

En el último párrafo de la EM se asienta esto: “(...) Es fundamental dotar a las víctimas del respaldo necesario a través de normas claras que les brinden protección”. La retomaré más adelante.

Lo anterior es todo respecto al contenido de la EM. Está claro que no puede afirmarse que es resultado de una investigación amplia y seria.

Respecto a la propuesta concreta original:

El primero y más evidente de los puntos en contra es que *restringe la ocurrencia del APL al ámbito de las relaciones laborales* [entiéndase ámbito laboral], *desprotegiendo automáticamente a las personas que pueden sufrirlo en otros ámbitos de interacción humana*. Aquí es pertinente reproducir un párrafo ubicado en la página 19 de la segunda parte de *¿Cómo hacer viable...?* [16] (el énfasis con negritas es mío):

¹³ En 2014 el monto era de \$63.77, de forma que sólo hubo un ridículo e insultante aumento de \$2.68 pesos.

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]).

Si quienes crearon la iniciativa se hubieran tomado la molestia de investigar más, seguro habrían encontrado información adicional relativa a lo señalado. Por ejemplo, además de los documentos de González Rodríguez *et al.*, 2004 [44] y Peña, 2011 [98], véase Ramos y Peña, 2013 [99]. De esta manera, se desperdicia el alcance del instrumento jurídico.

Ahora retomo, con algunas variaciones y agregados, los puntos expuestos en la segunda parte de *¿Cómo hacer viable...?* [16], con motivo de las iniciativas cuarta y onceava:

1) La pena para el acosador 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 de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.

¿Estas sanciones son realistas?, ¿en cuáles criterios se basan?, ¿acaso no importa la ponderación de daños concretos en cada caso específico, su variedad y profundidad, las áreas que abarcan? Con estas medidas, aunque impliquen un rango de posibilidades (uno a tres, veinticinco a cien, etc.) para una supuesta ponderación, en realidad las diferencias entre caso y caso son automáticamente eliminadas.

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 diversos derechos de la persona que fue objeto del proceso de APL, 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 27 del Código Penal Federal [100]:

El trabajo en favor de la comunidad consiste en la prestación de servicios no remunerados, en instituciones públicas educativas o de asistencia social o en instituciones privadas asistenciales. Este trabajo se llevará a cabo en jornadas dentro de períodos distintos al horario de las labores que representen la fuente de ingreso para la subsistencia del sujeto y de su familia, sin que pueda exceder de la jornada extraordinaria que determine la ley laboral y bajo la orientación y vigilancia de la autoridad ejecutora.

¿Qué opina el lector?

Multa. A su vez, una multa de cincuenta a doscientos días impuesta al acosador –es decir, entre \$3,505.00 -\$3,364.50 en 2014- y \$14,020.00 -\$13,458.00 en 2014-, tomando como referencia el salario mínimo general zona geográfica A, que corresponde también al

Distrito Federal: \$70.10¹⁴ [97]– nos hace reflexionar seriamente si una suma dentro de ese rango puede compensar razonable e indistintamente el sufrimiento y los daños causados en los términos ya expuestos. **Además, ¿a dónde va a parar ese dinero? Ciertamente no a la víctima:** el artículo 29 del Código Penal Federal señala que “*La multa consiste en el pago de una cantidad de dinero al Estado, que se fijará por días multa, los cuales no podrán exceder de mil, salvo los casos que la propia ley señale*” [100] (las cursivas son mías). ¿Qué opina el lector?

¿En verdad piensan las legisladoras que son sanciones suficientes y adecuadas?, ¿por qué no le preguntaron a personas que han pasado (o pasaban, mientras se elaboraba la iniciativa) por esa dura experiencia su opinión al respecto?

Arriba señalé que en el último párrafo de la EM se asienta esto: “(...) Es fundamental dotar a las víctimas del respaldo necesario a través de normas claras que les brinden protección”. A la luz de los resultados, lo único totalmente claro es que la iniciativa en realidad tiene muchas, demasiadas carencias. Veamos algunas de las más obvias:

- ¿Por qué no se consideran otras sanciones para el acosador principal? Ejemplos: grados de suspensión o inhabilitación para ocupar cargos (sean públicos o privados); disculpa pública; incorporación de una nota en el expediente laboral; *otras sanciones que apliquen en función de las infracciones y/o violaciones cometidas, al margen de que las normas aplicables sean internas y/o externas*; atención psicológica (psicoterapia, por ejemplo, dado el caso), etc. Y muy especialmente: ¿por qué las legisladoras omitieron la **reparación del daño**, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30 del mismo Código? He aquí la transcripción:

Artículo 30. La reparación del daño debe ser integral, adecuada, eficaz, efectiva, proporcional a la gravedad del daño causado y a la afectación sufrida, comprenderá cuando menos:

I. La restitución de la cosa obtenida por el delito y si no fuere posible, el pago del precio de la misma, a su valor actualizado;

II. La indemnización del daño material y moral causado, incluyendo la atención médica y psicológica, de los servicios sociales y de rehabilitación o tratamientos curativos necesarios para la recuperación de la salud, que hubiere requerido o requiera la víctima, como consecuencia del delito. En los casos de delitos contra el libre desarrollo de la personalidad, la libertad y el normal desarrollo psicosexual y en su salud mental, así como de violencia familiar, además comprenderá el pago de los tratamientos psicoterapéuticos que sean necesarios para la víctima;

III. El resarcimiento de los perjuicios ocasionados;

IV. El pago de la pérdida de ingreso económico y lucro cesante, para ello se tomará como base el salario que en el momento de sufrir el delito tenía la víctima y en caso de no contar con esa información, será conforme al salario mínimo vigente en el lugar en que ocurra el hecho;

V. El costo de la pérdida de oportunidades, en particular el empleo, educación y prestaciones sociales, acorde a sus circunstancias;

VI. La declaración que restablezca la dignidad y reputación de la víctima, a través de

¹⁴ En 2014 el monto era de \$67.29, de forma que sólo hubo un ridículo e insultante aumento de \$2.81 pesos.

medios electrónicos o escritos;

VII. La disculpa pública, la aceptación de responsabilidad, así como la garantía de no repetición, cuando el delito se cometa por servidores públicos.

Los medios para la rehabilitación deben ser lo más completos posible, y deberán permitir a la víctima participar de forma plena en la vida pública, privada y social.

- ¿Por qué se omitió la **Ley General de Víctimas**? Contiene disposiciones aplicables [101]. Al menos debieron señalar que las medidas quedarán sujetas también a lo que esa ley dispone (e incluso a otras, de ser el caso).
- ¿Por qué se omite a la organización que tolera y/o fomenta el proceso de acoso, dado el caso? También la organización debe pagar a la persona afectada por los daños causados –aparte de una multa–, si se demuestra que los directivos y demás personal con facultad para tomar decisiones permitieron el desarrollo del proceso, sea por acción o inacción, en función de la normatividad aplicable. La organización debe hacer público su error y ofrecer una disculpa. Si la persona afectada desea continuar ahí, la organización deberá garantizar en los hechos que no será agredida ni objeto de represalias bajo ningún concepto, pagar los costos de rehabilitación profesional, capacitación y entrenamiento requeridos; de no desearlo, deberá ayudar activamente a que la persona afectada se coloque en otra organización, cubrir un monto razonable mientras esté desempleada y no aplicar la llamada “lista negra”, etc.

Los propios directivos –y en general cualquier persona que ocupe un cargo de mando en cualquier nivel– implicados también deben ser objeto de sanciones, en los términos ya referidos.

- Lo más obvio de todo: **¿Por qué se omite al blanco/víctima?** No hay disposiciones acerca de cómo reparar e indemnizar a la persona que fue sometida al proceso de APL. ¿Y si la víctima requiere tratamiento médico y psicológico de mediano o largo plazo, quién lo pagará?, ¿qué hay de la reinserción en el mercado laboral?, ¿y respecto a la indemnización económica por los daños causados? Si requiere apoyo legal, debería proporcionarlo sin costo el Estado y el abogado designado debería estar formado en materia de APL, y así sucesivamente en un largo etcétera.
- También suelen ser afectados la familia del blanco/víctima, la propia organización donde labora(ba), la sociedad, el Estado de Derecho. No hay disposición alguna al respecto.
- ¿Y si, como suele ocurrir, hay más de un acosador (el también llamado *gang* de acoso)? No debemos olvidar que la literatura suele registrar a varios individuos con diverso grado de participación en los procesos de APL. Silencio absoluto en la iniciativa.
- ¿Y qué sucede con los testigos mudos? La literatura registra diversos tipos y nada se dice al respecto.

- Estos elementos adicionales a la concepción simplista de la supuesta díada perpetrador-víctima *también debe llevarnos a revisar otros artículos del Código Penal para definir las adecuaciones pertinentes*. Por ejemplo: artículos 7 (tipo de delito), 8-9 (acciones dolosas y culposas), 11 (cuando quien comete el delito es “miembro o representante de una persona jurídica, o de una sociedad, corporación o empresa de cualquiera clase, con excepción de las instituciones del Estado”), 12 (tentativa), 13 (autores o partícipes del delito), etc. Todo esto, relevante en un fenómeno como el APL, ha sido omitido sin justificación alguna y no debe ser así. Es necesario, en este sentido, cubrir todos los frentes que se correspondan con su naturaleza y características.

Y así podemos continuar, pregunta tras pregunta, acerca de los diversos componentes del fenómeno que han sido ignorados. Quizá el lector coincida conmigo en que estas sanciones dejan tantos cabos sueltos que impiden que uno perciba una real “sensación de justicia”. Es simple: no hacen justicia.

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 y éste concluye. La iniciativa no indica cuál de los dos medios aplicará, y tampoco es claro si deja implícito el hecho de que “Este delito se perseguirá por querrela”, como señala el instrumento en su estado actual.

Sin embargo, quizá el lector coincida conmigo en que *debería ponderarse la pertinencia de que sea considerado grave (por las consecuencias que puede alcanzar) y perseguido de oficio, pues el APL afecta no sólo a la persona directamente perjudicada, sino a otras personas cercanas, a la organización, a la sociedad y al estado de derecho*.

Ahora bien, ¿hay congruencia entre la concepción del acoso psicológico laboral como “un fenómeno que vulnera los derechos humanos” y la forma en que las legisladoras consideran adecuado defender y proteger esos derechos, sin perder de vista las diversas consecuencias del proceso destructivo? No. Esos y otros derechos y normas son reducidos a un concepto (atentar contra la dignidad), que aunque es totalmente válido y prácticamente obligatorio, en su tratamiento no refleja el alcance de los daños que suele causar el proceso destructivo.¹⁵ Además, sólo hasta que la persona afectada se ve envuelta en un proceso jurídico de este tipo puede dimensionar el tiempo y los múltiples esfuerzos y recursos requeridos para llegar hasta el final, lo cual, actualmente, puede incluir una considerable inversión de su propio bolsillo (aunque trabaje, y más todavía si queda desempleado/a mientras se desarrolla el juicio), todo para enfrentar el riesgo de obtener resultados muy por debajo de lo que deberían ser, incluyendo la posibilidad de no ganar el juicio.

¹⁵ Decir que se reducen a un concepto y que éste sea “atentar contra la dignidad” no pretende minimizar su importancia ni trascendencia. Es sólo la forma de resaltar la estrechez del enfoque, incluso en el propio código, pues tratándose del valor máximo, en los hechos se ve muy empobrecido, por no decir pisoteado.

¿Usted, lector, con esos procedimientos y “sanciones” acudiría a las autoridades?

Respecto al Dictamen:

- ◆ Como ya indiqué, realiza el análisis desde un enfoque **exclusivamente jurídico**, tomando como referencia:

A) Los instrumentos que protegen la dignidad y los derechos humanos:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos

B) El marco jurídico relacionado con el acoso laboral:

Los tratados internacionales firmados por México:

- Convenios 111 y 155 de la OIT
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU

Y la normatividad mexicana:

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley Federal del Trabajo
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Código Penal Federal

La revisión sólo tuvo el propósito de identificar las disposiciones aplicables en su actual estado. La conclusión es obvia y conocida por los estudiosos del *mobbing* en nuestro país: esos instrumentos contienen disposiciones que regulan aspectos del fenómeno, pero ninguno lo abarca. En eso se basan los autores del Dictamen para expresar acuerdo con la iniciativa en el sentido de que se requiere una regulación explícita.

Por otra parte, ya vimos que existe una amplia legislación y jurisprudencia a nivel internacional en materia de APL, cuya utilidad sería indiscutible. Entonces ¿por qué no se tomaron en cuenta?

Respecto a la normatividad mexicana, los instrumentos revisados para elaborar el Dictamen son pocos. En la primera y segunda partes de *¿Cómo hacer viable...?* ([42] y [16] respectivamente) vimos que existen muchos instrumentos más, señalados tanto por quien esto suscribe como por otros estudiosos mexicanos, que contienen disposiciones potencialmente aplicables. Entonces, ¿por qué tampoco tomaron en cuenta tales instrumentos para el análisis?

- ♦ El Dictamen no toca el contenido de la EM de la iniciativa como parte de su análisis y valoración. De hecho, los autores hacen su propia investigación acerca del fenómeno e incorporan unos cuantos datos adicionales. Hice una búsqueda de las fuentes citadas, en la Internet; en el Cuadro 5 (página siguiente) mostramos los resultados.
- ♦ En los puntos a favor señalé que el Dictamen hace algunas precisiones adecuadas y necesarias, y señala las limitaciones de los instrumentos jurídicos revisados para abordar el APL. El punto negativo es que se queda en ese nivel, en lugar de, por ejemplo, promover una actualización o bien un tratamiento específico del tema en tales instrumentos.

Cuadro 5. Localización de las fuentes del Dictamen en la Internet.

Fuente citada en el Dictamen	¿Localizada en Internet?
Organización Internacional del Trabajo. Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana, San José, 2011, p. 67.	Sí Libro acerca de la <i>discriminación por razones de género</i> Resumen , Discurso de presentación y Libro La octava parte del libro está dedicada al acoso laboral (páginas 67-70)
Sala Segunda de Costa Rica, Resolución 2005-0655 de las 14:05 hrs. del 3 de agosto de 2005.	Información incluida en el libro referido arriba.
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_206012/lang-es/index.htm	Sí Reportaje sobre <i>acoso sexual</i>
http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm	Sí Documento (muy breve) acerca de la <i>relación de trabajo</i>
Diccionario de la RAE: http://lema.rae.es/drae/?val=reiterado / http://lema.rae.es/drae/?val=sistemático / http://lema.rae.es/drae/?val=recurrente	Sí
Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática. Panorama de violencia contra las mujeres ENDIREH 2011 Estados Unidos Mexicanos. México, 2011. p.61.	Sí Libro (101 páginas)+
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm	Sí Nota acerca de una agenda de la OIT para promover el <i>trabajo decente</i> en la comunidad del trabajo

Nótese que se trata de sólo seis documentos. Sumados a los once revisados en el cuerpo del Dictamen, diecisiete en total. Ninguno específico e íntegro acerca del *mobbing*, sea del Dr. Leymann, de algún otro especialista en la materia, mexicano o de cualquier otra nacionalidad. Y el capítulo dedicado al acoso laboral es demasiado breve (incluyendo sus propias fuentes) y limitado, cabe decir, en el desarrollo su contenido, considerando las dimensiones del proyecto legislativo.

Estos son los únicos referentes para sustentar una iniciativa que se pretende sea aplicada a nivel nacional en nuestro país.

No discuto aquí la calidad y pertinencia de esos referentes. Lo que señalo es claro y evidente: un artículo académico / científico suele presentar decenas de referencias, especialmente las relacionadas con el tema central. Tan sólo un artículo. Aquí hablamos de una iniciativa federal. ¿Qué opina usted, lector? No insistiré en este punto.

- ◆ Los autores del Dictamen (pág. 5) presentan una definición casi idéntica a la mostrada por Velázquez y Mayoral, aunque tomada de una fuente distinta (el libro de la OIT indicado arriba, el primero de las fuentes citadas), y también la atribuyen al Dr. Leymann. Sin embargo, otra vez incurren en error porque el libro, en la pág. 67, dice textualmente así:

La jurisprudencia costarricense ha realizado algunas elaboraciones conceptuales sobre el acoso laboral, a partir de la doctrina. En ese sentido, siguiendo a Leymann, ha definido el acoso laboral como una “situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante unos 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”. (El énfasis en negritas es mío)

Y digo casi idéntica porque la única diferencia es que cambiaron la expresión “durante unos seis meses” por “durante aproximadamente seis meses”. Ninguna de las dos es correcta. Como tal, la definición no es del Dr. Leymann, sino de la jurisprudencia costarricense a partir del trabajo de Leymann. Bueno, eso dicen, pues ya enfatice el parecido con la de los otros estudiosos. ¿Quién, cuándo, basado en cuál texto de Leymann elaboró esa definición adoptada en Costa Rica? Creo que de momento eso será un misterio, pero parece que les ocurrió lo mismo que a los diputados: encontraron una definición atribuida a Leymann y, sin verificarla, la transcribieron o parafrasearon casi íntegra, atribuyéndosela nuevamente a su vez.

- ◆ El Dictamen reconoce que el acoso laboral afecta de diversas maneras a las víctimas (a quienes se refieren como “trabajadores y trabajadoras”, segundo párrafo, pág. 6), pero omite dos hechos fundamentales: entre las consecuencias es posible que la persona 1) quede totalmente fuera del mercado laboral, y 2) que muera por suicidio o por problemas de salud, todo derivado del proceso de acoso psicológico. Omitiendo esta información –frecuentemente registrada por la literatura especializada– sólo se contribuye a minimizar la comprensión del fenómeno, y afecta la definición de sanciones e indemnizaciones adecuadas. Como ocurrió con esta modificación.

- ♦ En la pág. 7, en la revisión de la Ley Federal del Trabajo, el Dictamen afirma que “es necesario reconocer que tanto el hostigamiento (en una relación de subordinación) como el acoso sexual, son elementos de un fenómeno mayor que es el acoso laboral”. ¿En qué se basan sus autores para hacer tal afirmación? Esto es un error de apreciación que además carece de sustento, pues no muestran ningún dato que permita sostenerla, sobre todo respecto al acoso sexual, que es una forma de violencia con identidad propia y con investigación propia también.

Sería más apropiado decir que ambos (sea juntos o independientes) *pueden* ser parte de un proceso de APL, como lo indica la literatura desde Leymann (véase el LIPT y sus versiones modificadas, así como otros instrumentos similares, como la Escala CISNEROS, por ejemplo): arremeter sexualmente a la víctima (LIPT) o lanzarle proposiciones sexuales directas o indirectas (Escala CISNEROS) son sólo un comportamiento de un listado de 45 y 43 posibles, respectivamente. De otra manera, parece una condición que ocurran esos comportamientos para afirmar la existencia de un proceso de APL. Un proceso de APL puede estar compuesto de una o varias actividades hostiles, que pueden variar de un caso a otro.

Respecto al hostigamiento en una relación de subordinación, aquí sólo debemos recordar que la literatura especializada distingue varios tipos de acoso psicológico: vertical (descendente y ascendente), horizontal y mixto [102], de manera que el hostigamiento no ocurre únicamente en una dirección (descendente) como parecen afirmar los autores del Dictamen.

- ♦ Entre las páginas 17 y 18, el Dictamen afirma que a la luz de los resultados de la revisión del marco normativo el combate al acoso laboral “se ha fragmentado en diversos ordenamientos normativos” y que los integrantes de las Comisiones Unidas concuerdan “con la propuesta de la iniciativa que se estudia debido a que el único ordenamiento legal que podría cubrir los aspectos del fenómeno que aún no están regulados, en el ámbito federal, es el Código Penal Federal”. Sin embargo, no explican por qué, no hay argumentos. Además, el combate no puede estar fragmentado cuando ni siquiera ha iniciado.
- ♦ En la página 18 –apartado “III.- Análisis del contenido y valoración jurídica de la propuesta”), punto “3. Sobre las particularidades de la iniciativa”–, al inicio se cita el párrafo propuesto en la iniciativa original para ser incorporado al Código Penal (véase arriba, págs. 35 y 43) y en seguida se afirma que “estas Comisiones Unidas Dictaminadoras observamos que algunos elementos de la definición pueden llegar a ser poco claros y por lo tanto, generar problemas de interpretación”. Pero parten de un error, porque no es una definición, sino una propuesta de disposición, es decir un artículo que incorpora componentes de la definición, que establece las circunstancias en que el delito se manifiesta y el impacto que debe causar, para ser aplicado – la definición propiamente dicha fue mostrada previamente en la EM. Esto quizá influyó en las deficiencias que manifestaron más adelante, salvo la concerniente a usar el término “ámbito laboral” en lugar de “relación laboral”.

- ♦ La pobre investigación documental que sustenta el Dictamen se expresa de forma muy particular en los puntos “Sobre los conceptos ‘reiterada, sistemática y recurrente’” –págs. 19 y 20, donde proponen rechazar el término “reiterado”– y “Sobre el concepto ‘durante un tiempo prolongado’” –pág. 20, donde proponen eliminar el término “tiempo prolongado” por ser “un elemento no determinado que puede dar motivo a diversas interpretaciones, lo que vulneraría el principio de exacta aplicación de la ley penal”. Si los autores del Dictamen hubieran leído más y con atención, especialmente los textos del Dr. Leymann, en el primer caso sabrían que es más apropiado “reiterado” que “recurrente” (frecuencia de al menos una vez a la semana), y en el segundo caso habrían evitado el penoso e injustificable error de eliminar el criterio de duración, que no es indeterminado sino de *por lo menos seis meses* y puede extenderse por años (cabe señalar que investigaciones recientes proponen que la duración también puede ser inferior a los seis meses). Como ya vimos, estos criterios están incluidos en la NTP 476 así como en los textos de Velázquez y Mayoral, pero como fueron editados en la iniciativa original, los autores del Dictamen se arrojaron por la misma ventana.

Al menos, los autores del Dictamen deberían explicar por qué se basaron exclusivamente en el contenido de la iniciativa y en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua para *establecer aspectos técnicos sustanciales que están basados en el conocimiento científico del fenómeno*.

- ♦ Al abordar el concepto de violencia (pág. 20), el Dictamen indica que se considera “oportuno *equiparar el tipo penal con la definición de violencia contra las mujeres de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* y por lo tanto incluir en el texto del tipo penal que la violencia *deberá causar a la persona o personas ‘un daño patrimonial o económico o sufrimiento psicológico o físico’*, con la finalidad de evitar disposiciones ambiguas que sean difíciles de acreditar en un proceso penal por parte del Ministerio Público Federal” (las cursivas son mías). Aquí detecto tres problemas graves:
 - 1) En la iniciativa original sólo se habla de causar daño a la dignidad, de manera que se comprende que la intención de los autores del Dictamen es ampliar las áreas que pueden sufrir daño –lo cual es correcto, desde mi punto de vista– y encuentran en la Ley referida tales posibilidades. Quedó como sigue: “(...) y le cause un perjuicio profesional o daño patrimonial o económico o sufrimiento psicológico o físico, se le impondrá (...)”. Como primera impresión, parece que eso está bien, pero resulta que sabemos ya que pueden causarse daños en más áreas, y que puede haber más víctimas aparte de la persona elegida como blanco. Entonces, ¿por qué equiparar el tipo penal con *esa Ley en particular?*, ¿por qué, salvo lo referido al perjuicio profesional, limitaron la modificación a lo que se asentó en esa Ley en lugar de darle su propia identidad al APL, respetando sus características?, ¿por qué basarse forzosamente en lo establecido en otro instrumento jurídico? No lo explican y no tiene sentido.
 - 2) ¿Por qué establecen como criterio que se cause un daño u otro, cuando en realidad pueden ser varios simultáneamente? Tampoco lo explican. Que se ponga como condición que la violencia ejercida cause únicamente alguno de

los daños incluidos (los cuales, en su análisis detallado pueden tener variaciones) es un error más, derivado del desconocimiento del tema. Aún con esa pretendida “ampliación” de los daños posibles, se quedaron cortos: omitieron, por ejemplo que tras un proceso de APL la persona elegida como blanco sufre la violación de diversos derechos, y en casos más extremos puede morir o quedar fuera definitivamente del mercado laboral (asumiendo que se llegó a la etapa de expulsión). De igual manera, ya expuse que las consecuencias pueden variar de caso a caso, que no todas las víctimas responden ni son impactadas de la misma manera (ejemplo: que una persona no desarrolle síntomas de depresión grave o de TEPT no anula el hecho que sean violados sus derechos humanos, civiles y/o laborales). Un proceso de APL puede causar daños tanto en las áreas consignadas por la LGAMVLV como en otras, y la gravedad de los daños también puede variar. De ahí mi insistencia en que hacer “tabla rasa” no es la solución.

Por si lo anterior fuera poco, hago hincapié en el hecho paradójico, o cuando menos irónico, de estos cambios: ¡las Comisiones eliminaron la mención explícita del daño a la dignidad!...

- 3) Se omite el aspecto relacionado con el *momento* de la revelación (o ventilación, si se prefiere) y atención de cada caso. Es decir, ¿en cuál etapa se encuentra cuando es denunciado? Los daños suelen ser mayores entre más avanzado se encuentre el proceso de destrucción de la persona elegida como blanco, aunque no debe darse nada por sentado, así que algunos de los criterios no deben ser rígidos (por ejemplo, la valoración de los tipos y gravedad de los daños) mientras que otros requieren discusión acerca de si deben serlo (por ejemplo, los concernientes a la violación de normas y derechos a lo largo del proceso de APL, aparte de lo que compete al ámbito penal, porque lo cierto es que aunque quede tipificado en el Código Penal en los términos citados, un proceso de APL suele implicar infracciones a normas y violación de derechos en diversos ámbitos).

- ◆ *En la pág. 21 el Dictamen llega a su punto central, a su núcleo.* Indica que “Para determinar el tipo de sanción que amerita el acoso laboral es importante considerar y analizar la proporcionalidad entre la conducta y la sanción a imponer” y toman como directriz el artículo 22 constitucional, que establece que “toda pena deberá ser proporcional al delito que sancione y al bien jurídico afectado”. Es claro el planteamiento e incluso la parte sustancial es enfatizada por los propios autores del Dictamen, al citar el criterio emitido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cito:

[J]; 10a. Época; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 1; Pág. 503

PENAS. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 22 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

De la interpretación del citado precepto constitucional se advierte que **la gravedad de la pena debe ser proporcional a la del hecho antijurídico y del grado de**

afectación al bien jurídico protegido; de manera que las penas más graves deben dirigirse a los tipos penales que protegen los bienes jurídicos más importantes. (...).

¿Qué hicieron, entonces, los autores del Dictamen para respetar tal disposición? En la página 22, justo después de la cita, asentaron: “En ese contexto, es importante *comparar* la sanción propuesta por la iniciativa para este nuevo tipo penal y las sanciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal para el que cometa actos de *hostigamiento sexual*” (Las cursivas son mías). Disculpe el lector, mi reacción puede parecerle inocente, ingenua: esa decisión me sorprendió. Preguntas obvias e inmediatas: ¿por qué *comparar*?, ¿por qué con *esas sanciones*?, ¿por qué poner como referencia definitoria el *hostigamiento sexual*? No hay respuestas. Aunque tienen similitudes y pueden tener conexiones, el APL y el HS son fenómenos distintos y por tanto la comparación carece de fundamento. El tratamiento jurídico dado al hostigamiento sexual podría ser un punto de referencia, pero nada más.

Sin embargo, los yerros de los autores del Dictamen fueron en aumento: puesto que la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal no imponen pena de prisión para quien comete hostigamiento sexual, sino solamente sanciones pecuniarias, los autores del Dictamen afirmaron lo siguiente:

En tal virtud, sería contrario al principio de proporcionalidad regulado en el artículo 22 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, imponer una sanción privativa de la libertad al que cometa acoso laboral, *pues ésta sería más grave que la correspondiente al hostigamiento sexual, siendo claro que la gravedad y trascendencia del acoso laboral no es mayor a aquella del hostigamiento sexual.* (Las cursivas y negritas son mías)

El asombro, mi asombro, crece. ¿En qué se basaron para hacer tal afirmación? No presentan datos ni refieren estudios que permitan sostenerla. Me parece un error grave hacer tal afirmación sin haberla demostrado primero. Si el lector tiene la amabilidad de revisar las consecuencias del hostigamiento sexual consignadas en documentos oficiales de organismos gubernamentales como la *Guía para identificar el hostigamiento y acoso sexual* de la Secretaría de Seguridad Pública, 2012 [103], el folleto *Trabajo de mujeres: cuestión de género / ¿Qué son el hostigamiento y el acoso sexual laboral?* de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de las Mujeres, s.f. [104], el *Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual* del Instituto Nacional de las Mujeres, 2009 [105] y la entrada de blog *¿Qué son el hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral?*, de la Unidad de Igualdad de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, 2014 [106], notará sin dificultad que hay muchas similitudes, pero también diferencias notables respecto a las que suelen consignarse con motivo del APL o *mobbing*, las cuales son, con mucho, más graves que las derivadas del hostigamiento sexual (en el apartado de Referencias, a partir de la pág. 165, hay literatura que incluye este aspecto del fenómeno). Al respecto, debo enfatizar tres de las consecuencias más graves señaladas en varias

ocasiones por dos de los expertos de mayor reconocimiento a nivel mundial, el Dr. Heinz Leymann y el Dr. Kenneth Westhues, e ignoradas olímpicamente por los legisladores involucrados en la elaboración de las iniciativas aquí revisadas:

- 1) La incapacidad física o psicológica permanente de la víctima elegida como blanco,
- 2) La exclusión permanente del mercado de trabajo de la víctima elegida como blanco, y
- 3) La muerte de la víctima elegida como blanco.

Sobre estas consecuencias en particular, véanse como ejemplos mínimos los textos del Dr. Leymann:

- El caso de Leif, en *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*, 1990 [29]
- El caso de Eva, en *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo*, 1996 [23]
- 21 descripciones de casos y 3 historias clínicas de enfermeras que cometieron, o pensaron cometer, suicidio después de haber sido acosadas psicológicamente en el trabajo, en *Why Nurses Commit Suicide*, 2014 (publicado originalmente en 1998) [107]

Textos del Dr. Westhues:

- El caso de una obrera, en *A merced de la pandilla*, 2002 [108]
- Los casos de Héctor Hammerly, Justine Sergent y su esposo, y David Clarke, en *Mobbing en el Ámbito Académico*, 2011 [46]

Y algunos casos llevados a los tribunales:

- Un juez concede la primera [incapacidad permanente absoluta por mobbing](#) – Dx: trastorno depresivo y de ansiedad (2005). Véase también [aquí](#).
- [Incapacidad Permanente Absoluta derivada de acoso laboral](#) – Dx: TEPT por acoso laboral (2006).
- Un juez de Cantabria concede la [incapacidad permanente](#) a una mujer por acoso laboral – Dx: trastorno depresivo (2007).
- Una jueza acepta el acoso laboral continuado como [accidente de trabajo](#) – baja por ansiedad (2015).
- Por mi parte, conozco de primera mano un caso llevado a arbitraje en el cual la persona blanco/víctima, además de padecer síntomas de TEPT por años, tuvo que elegir entre no caminar o una *incapacidad parcial permanente*. Eligió lo segundo.

Sólo para evitar interpretaciones erróneas: lo anterior no significa que este tipo de consecuencias les ocurren a *todas* las víctimas –ya expresé que las áreas de impacto, la gravedad del impacto y las reacciones son variables, además de la

diversidad de derechos y normas violados–, significa que hay víctimas en las que llegan a estos extremos. Naturalmente, no es posible saber hasta dónde llegarán en cada caso particular, pero está claro el riesgo potencial. Es una de las muchas razones por las cuales tanto legisladores como magistrados deben ahondar en su conocimiento del fenómeno y modificar su enfoque del problema: tanto las personas que las sufren como las personas que potencialmente podrían sufrirlas actualmente están desprotegidas porque tales riesgos y extremos han sido ignorados por ambas partes.

Y para tener una panorámica sobre las consecuencias en general para las personas elegidas como blancos, véanse como mínimo:

- Seis casos específicos, descritos brevemente en *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, de Iñaki Piñuel, 2001 [30]
- Los casos detectados en diversos espacios de interacción en México (educativos, de investigación, medios públicos de comunicación, industria, etc.), en *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*, de Peña y Sánchez (coordinadores), 2009 [102]
- Seis casos específicos, descritos con detalle en *Workplace Mobbing as Psychological Terrorism*, de Heinz Leymann, 2010 (publicado originalmente en 1992) [109]
- Ocho testimonios en *Violencia y Acoso en el Trabajo. Mobbing*, de Felipe Uribe, 2011 [110]
- Cuatro casos específicos, descritos brevemente en *Mobbing y Fibromialgia*, de Fuentes y Lara, 2011 [111]

Después de leer lo anterior, ¿tenemos que preguntar una vez más por las consecuencias para la familia, los seres cercanos, la organización, la sociedad y el estado de derecho?

Como puede observarse –y con la doble reserva de que haya más consecuencias de ambos fenómenos consignadas en documentos distintos de los referidos, así como del reconocimiento de que las consecuencias en ambos casos son dolorosas, injustas e indeseables–, ciertamente hay similitudes en el tipo y la gravedad de las consecuencias, pero es evidente que el APL presenta algunas que no sólo pueden llegar más lejos sino que aparentemente no están registradas respecto al hostigamiento sexual. En este sentido, como un referente más, véanse los artículos *El acoso laboral tiene consecuencias más negativas para las víctimas que el sexual* de Isabel Lantigua [112] y *Acoso laboral es peor que el sexual, según estudio*, publicado en el sitio web infobae [113], basados en un [estudio](#) de la Dra. Sandy Herscovis (Universidad de Manitoba, Canadá). Así, nos encontramos ante un error injustificable de criterio que demuestra nuevamente y de forma contundente el desconocimiento del fenómeno y el problema, al igual que la falta de seriedad de los autores. ¿Cómo es posible que un procedimiento tan superfluo como el descrito en el Dictamen defina la proporcionalidad respecto al APL? ***Eso sí es contrario al principio regulado por el artículo 22.***

Luego, como joya de la corona, los autores del Dictamen se basaron en el principio de “a igual razón, igual disposición” para decidir que:

(...) se considera que la sanción para el acoso laboral *debe ser la misma que la que está contemplada en el artículo 259 bis del Código Penal Federal para el hostigamiento sexual*. Como ya se señaló antes, **éste último es un género del primero** y por lo tanto donde hay la misma razón legal debe existir igual disposición de derecho.

En virtud de lo anterior, estas Comisiones Unidas Dictaminadoras estiman necesario sustituir el importe de la multa propuesto en la iniciativa que establece “una multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal” por el de la multa contemplada en el artículo 259 bis del Código Penal Federal para el hostigamiento sexual que impone “una sanción de hasta cuarenta días de multa al que cometa hostigamiento sexual”. (Las cursivas y negritas son mías)

Aquí hay una falacia¹⁶ evidente. Por una parte, recordemos que en la pág. 11 del Dictamen se afirma que “Si bien es cierto, el hostigamiento y el acoso sexual están regulados en la Ley Federal del Trabajo, es necesario reconocer que tanto el hostigamiento (en una relación de subordinación) como el acoso sexual, son elementos de un fenómeno mayor que es el acoso laboral”. Siguiendo esa línea, en el párrafo arriba citado dice que el hostigamiento sexual “es un género” del acoso laboral, sugiriendo claramente que es un derivado o está subordinado (en cuyo caso, supongo, debieron decir “subgénero”), **sin presentar datos concretos que permitan sostener tal afirmación**. Según los autores del Dictamen, ambos forman parte o son componentes del acoso laboral, **pero en los hechos supeditan las sanciones destinadas al acoso laboral a las ya definidas para el hostigamiento sexual, como si el acoso laboral estuviera contenido en el hostigamiento sexual. Es decir, invierten el lugar que ellos mismos han dado a ambos fenómenos por cuenta propia**. Estamos frente a otra incongruencia y otra falla de criterio, ante una contradicción y un sinsentido. Es necesario hacer varias aclaraciones:

- *Acoso sexual* no es equivalente de *hostigamiento sexual*. Aunque para algunos autores son similares (véanse, por ejemplo, los artículos de Gaytán, 2007 [114], Frías, 2011 [115] y Palomino, 2012 [116], así como el *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual* del Instituto Nacional de las Mujeres, 2009 [105]), al parecer prevalece la opinión de que están suficientemente diferenciados – Ejemplos: Código Penal Federal [100], Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [117]; *Guía para identificar el hostigamiento y acoso sexual*, de la Secretaría de Seguridad Pública, 2012 [103], *Procedimiento para Eliminar la Violencia Laboral y/o el*

¹⁶ En su libro *Aprender a Razonar*, Fina Pizarro dice lo siguiente: “El término «falacia» se usa preferentemente en situaciones en que alguien pretende realmente dar un argumento en favor de una conclusión y quiere también que el argumento apoye lógicamente esa conclusión, es decir, pretende, consciente o inconscientemente, que el argumento es válido, cuando en realidad no lo es, pero tiene algo que puede llevar a engaño a una persona poco alerta” (pág. 47).

Hostigamiento y Acoso Sexual, del Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores, s.f. [118], la página web *El acoso y el hostigamiento sexual* del sitio web oficial de la Procuraduría General de la República, 2014 [119] y el blog ya referido de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, 2014 [106]. Véase también el artículo *Hostigamiento y Acoso Sexual*, de Goslinga, 2009 [120].

- No he tenido oportunidad de conocer un solo estudio acerca del *mobbing* o APL, ni en español ni en inglés, que indique que el acoso sexual o el hostigamiento sexual son componentes *indispensables* para la existencia de un proceso de APL. Es más: dudo que algún día exista.
- En abono de lo anterior, los autores del Dictamen omiten varios hechos consignados por la literatura: 1) agresiones de tipo sexual *pueden formar parte* de un proceso de APL, por ejemplo: la actividad hostil 45 del inventario de Leymann –LIPT– es “Se arremete sexualmente a la víctima”, y la número 43 en la Escala CISNEROS es “Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas”, pero nótese que no se habla explícitamente de acoso sexual u hostigamiento sexual. Por otra parte, 2) el acoso sexual puede ser desencadenante del APL (véase el libro *Mobbing y Fibromialgia* [111]), o bien 3) el acoso sexual puede ser la apariencia de lo que en realidad es acoso psicológico (como ocurre en el caso de la obrera descrito por el Dr. Westhues [108]). Pero más importante todavía, no debemos olvidar que 4) un proceso de APL puede tener múltiples causas y estar compuesto por diversas actividades hostiles, aparte o independientemente de los comportamientos que pudieran constituir o asociarse con acoso sexual o con hostigamiento sexual.
- El acoso sexual está claramente diferenciado del “acoso laboral”. Véanse, por ejemplo: los libros *Cuando el Trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México* (Peña, Ravelo y Sánchez, coordinadores), 2007 [121] y *Mobbing y Fibromialgia*, de Fuentes y Lara, 2011 [111]; el blog ya referido de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, 2014 [106], la nota “Diferenciación entre hostigamiento y acoso: laboral y sexual”, publicada por Morales en 2013 en la página de *facebook* de la Asociación para el Liderazgo y Ascenso Social (ALAS) [122], así como el artículo de Palomino, 2012 [116].

Finalmente, vale la pena citar el *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual* del Instituto Nacional de las Mujeres, 2009 [105]:

El hostigamiento sexual es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Con anterioridad algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992).

Aun cuando existe un sinnúmero de definiciones, tanto a nivel teórico como legal, *el concepto de hostigamiento y acoso sexual se compone de los siguientes elementos:*

- Es una forma de *violencia de género*.
- Se trata de una *conducta de naturaleza sexual no recíproca*, y toda otra conducta

basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona. Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas. (Las cursivas son mías)

Incluso aquí hay algunas similitudes con el APL (es una forma de violencia y discriminación, afecta la dignidad de las personas, hay una relación asimétrica, crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante), pero los elementos básicos del hostigamiento sexual son distintos de los del APL (véanse los mostrados en apartado 1, págs. 24-26). Por tanto, creo que hay argumentos suficientes para **confirmar que no son fenómenos equiparables ni subordinables entre sí y para afirmar que la cadena de razonamiento de los autores del Dictamen carece de validez y sustento.**

Con tales argumentos –la comparación, el principio y la subordinación–, que no fueron suficientemente explicados ni sustentados, los autores del Dictamen *eliminaron las sanciones propuestas originalmente (1 a 3 años prisión ó 25 a 100 días de trabajo comunitario y multa de 50 a 200 días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal) y las sustituyeron por la del Código Penal Federal para el hostigamiento sexual: hasta cuarenta días de multa (pág. 82 del Código).* No satisfechos con la reducción efectuada, estimaron “conveniente agravar la sanción” agregando otras dos medidas: destitución por reincidencia o desde el primer caso de aplicación si se trata de un superior jerárquico, las cuales retomo más adelante.

- ◆ Finalmente, los autores del Dictamen estimaron “que es legalmente viable aprobar la iniciativa con Proyecto de Decreto de mérito con las modificaciones que se han propuesto” y presentaron un cuadro comparativo, que reproduzco en la página siguiente como el Cuadro 6. Quizá el lector coincida conmigo en que, como ya indiqué, más que de una propuesta modificada, se trata de una propuesta nueva y distinta a la original.
- ◆ El último apartado del documento expone *algunos* datos relacionados con la violencia hacia las mujeres, para más adelante afirmar que “La reforma que se propone coadyuva a combatir la violencia contra las mujeres en México” y “a cumplir los compromisos internacionales suscritos y vigentes en México”. Pero detrás de esas aparentes obviedades se encuentra el sesgo de parte de quienes elaboraron el Dictamen, lo cual tuvo un peso específico en las deficiencias de las modificaciones.

No deja de sorprenderme que a pesar del matiz (si no franco sesgo) relacionado con el acoso sexual y el hostigamiento sexual, así como la violencia de género, se

haya mostrado una postura acrítica –de parte tanto de quienes elaboraron el Dictamen como de quienes elaboraron la iniciativa original– acerca de las sanciones, toda vez que *también son inadecuadas frente a la realidad de las consecuencias de esas formas de violencia*.¹⁷

Cuadro 6. Comparativo del texto propuesto por la iniciativa original y el texto propuesto en el Dictamen de las Comisiones Unidas.

Texto vigente en el Código Penal Federal	Texto propuesto por la Iniciativa	Texto propuesto por el dictamen
Capítulo Único	Capítulo I	Capítulo I
Discriminación
Artículo 149 Ter.- ...	Artículo 149 Ter.- ...	Artículo 149 Ter.- ...
No existe actualmente.	Capítulo II	
No existe actualmente.	Acoso Laboral	Acoso Laboral
No existe actualmente.	Artículo 149 cuater. Al que en el ámbito de una relación laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma reiterada, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo y le cause un daño que afecte su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.	Artículo 149 Quáter. Al que en el ámbito laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma recurrente y sistemática, sobre otra persona o personas y le cause un perjuicio profesional, o daño patrimonial o económico o sufrimiento psicológico o físico, se le impondrá una multa de hasta cuarenta días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.
	No se contempla en la iniciativa	En caso de reincidencia, además de la multa correspondiente, se impondrá la destitución del cargo, empleo o comisión.
	No se contempla en la iniciativa	Si quien acosa fuese superior jerárquico y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la multa señalada en el primer párrafo de este artículo, se le destituirá de su cargo, empleo o comisión desde el primer caso de aplicación.

Finalmente, tengo la impresión –y por tanto puedo estar equivocado, aunque lo dudo– de que hay un sesgo derivado no sólo de una investigación muy pobre y limitada del tema,

¹⁷ En caso de que sea de su interés, se recomienda al lector un par de documentos en los cuales, entre otras aportaciones, se hace una revisión de la legislación en materia de hostigamiento sexual: *Cuarenta notas sobre el delito de hostigamiento sexual en México a 20 años de la reforma que lo tipificó / Nuevos paradigmas éticos y jurídicos para su desaliento*, de González, 2011 [123] y el ya referido de Palomino, *Acoso Sexual en México: Análisis y Propuestas* [116].

sino de una notoria inclinación tanto hacia el acoso/hostigamiento sexual como hacia el enfoque de género de parte de quienes elaboraron el Dictamen, enfoque que definitivamente respeta, pero es del todo improcedente en el caso del APL por la sencilla razón de que el ámbito de los géneros (sexuales) es una de las múltiples causas posibles, así como una parte de las múltiples áreas de impacto posibles.

Si la propuesta concreta modificada fue resultado de los factores que he señalado o no, o incluso de otros, *eso no cambia el hecho de que la sanción pecuniaria en sí misma es absurda, ridícula, una burla, y que no hace justicia ni para las víctimas de hostigamiento sexual ni para las víctimas de acoso psicológico*. Es por ello que insisto e insistiré en que si las leyes no son adecuadas, hay que cambiarlas – y si quienes son los responsables de elaborarlas no pueden o no quieren hacer un trabajo serio, también deben ser removidos. Está claro que quienes determinaron las sanciones para las víctimas de hostigamiento sexual no tienen la menor idea del sufrimiento y los problemas que se causan a las víctimas, y más claro aún que quienes determinaron que tales sanciones deberían ser las mismas para las víctimas de APL son del todo ignorantes al respecto. Sin embargo, sus decisiones han sido aceptadas sin cuestionamientos hasta el momento.

Respecto a la propuesta concreta modificada:

La propuesta original incluía cárcel o trabajo a favor de la comunidad, y multa. La propuesta modificada sólo incluye una multa muy reducida y la posibilidad de destitución. En realidad, no hay mucho que decir ante tal desatino. Y lo poco, es para señalar la mediocridad de lo aprobado:

- ◆ *La iniciativa restringe la ocurrencia del APL al ámbito laboral, desprotegiendo a las personas que pueden sufrirlo en otros ámbitos de interacción humana*. Véase el comentario con motivo de la propuesta original (págs. 77-78). De esta manera, insisto, se desperdicia el alcance del instrumento jurídico.
- ◆ *La multa se reduce drásticamente* (“Multa de hasta cuarenta días de salario mínimo general vigente para el Distrito Federal”). Sí, lector(a), *hasta 40 días*. En otras palabras, que puede oscilar entre un mínimo de \$70.10 -\$67.29 en 2014- y un máximo de \$2,804.00 -\$2,691.60 en 2014- [97]... **Para ser un chiste, es muy malo. Es un insulto más a los mexicanos**. No importa que ese dinero sea para el Estado. Es injustificable desde cualquier ángulo que se haya aceptado esta contundente disminución en el monto. Todo lo que pueda decirse al respecto queda, para mí, reducido a la siguiente pregunta: ¿A quién protegen así, señoras y señores legisladoras(es): a la(s) víctima(s) o al (los) perpetrador(es)?
- ◆ Destitución en caso de *reincidencia*. Entiendo que esta medida aplica para los perpetradores que no son “superior jerárquico”, es decir, compañeros de trabajo y subordinados, lo que comúnmente se denomina “personal operativo”, aunque en realidad no es del todo claro. He aquí algunas consideraciones:

- *¿Por qué esperar a que vuelva a ocurrir? No debe ocurrir otra vez, ni a la misma persona ni a ninguna otra.* Es indispensable primero valorar los daños causados y revisar las normas violadas, tergiversadas u omitidas durante el proceso de acoso, para determinar las sanciones aplicables. La destitución debe formar parte de un conjunto de medidas posibles (también deberían contemplarse, por ejemplo, la suspensión temporal o la inhabilitación permanente) que sean acordes con la gravedad de los daños y las infracciones/violaciones de normas y derechos cometidas.

Si el lugar donde ocurrió el caso en cuestión el APL es una práctica institucionalizada, es de esperar que ocurra de nuevo. ¿Por qué permitir que la misma persona u otra sea objeto de violencia?

- Que el acosador principal no sea un jefe o “superior jerárquico” no implica necesariamente que el proceso de APL sea menos dañino, por tanto las sanciones no deben supeditarse al factor jerárquico. La lectura de los casos sugeridos arriba deja claro este punto.
- No se indica si, una vez destituida, la persona podrá trabajar nuevamente o no en el mismo lugar, por qué, después de cuánto tiempo (dado el caso) y bajo cuáles circunstancias.
- El motivo de la destitución, suspensión, inhabilitación o cualquier otra medida similar debería ser explícito e incorporarse formalmente, por escrito, al expediente oficial de la persona que incurre en falta, mismo que obra en RRHH.
- Es necesario “parar en seco” la actividad hostil del perpetrador mediante diversas medidas adicionales, entre ellas la vigilancia o inspección. El/la perpetrador(a) debería ser objeto de seguimiento y evaluación por un periodo razonable, para garantizar que no vuelva a hacerlo.

Insisto: las sanciones deben definirse y aplicarse en función de criterios como –por ejemplo– el tipo y la gravedad de los daños causados, así como las normas internas y externas violadas, y no meramente en función del lugar ocupado en la jerarquía organizacional. Esto aplica para todos los involucrados.

- ◆ Destitución desde el primer caso *cuando* el perpetrador sea un superior jerárquico y utilice los medios o circunstancias que el encargo le proporciona. Algunas consideraciones:
 - La literatura especializada es clara respecto al perpetrador que ocupa un puesto como superior jerárquico: esa posición le da una evidente ventaja y por ello abusa, de manera que *está implícito que utiliza los medios y circunstancias que el encargo le proporciona*. Pero pensemos también en la *posibilidad* del caso contrario: ¿Y si no lo hiciera? Si pueden hacerlo personas sin las mismas facultades y recursos, también quien sí los tiene. Por tanto, no debería ser una condición sino un factor a considerar en la revisión de cada caso.

- En caso de que sí utilice los medios o circunstancias que el encargo le proporciona, ese hecho debería considerarse como un agravante, toda vez que desvía recursos de las organización, o les da un uso inapropiado, para cumplir objetivos ajenos a los institucionales o formales.
- Las demás señaladas para el caso anterior.

Hasta aquí llega la modificación de los diputados: una multa muy reducida y la posibilidad de destitución, que no resiste una crítica mínima. Quizá el lector tiene ya en mente la gran pregunta:

¿Y la(s) víctima(s), qué hay de la(s) víctima(s)?

Aquí tampoco hay disposiciones acerca de cómo reparar los daños causados e indemnizar a la persona que fue sometida al proceso de APL. Vuelven las preguntas: ¿y si la víctima requiere tratamiento médico y psicológico de mediano o largo plazo, quién lo pagará?, ¿y si requiere rehabilitación laboral y/o de otra índole, quién la costeará?, ¿y si requiere apoyo legal, quién la representará y quién pagará?, ¿y qué hay de la reinserción en el mercado laboral?, ¿y si la persona pierde su matrimonio, su familia?, ¿y si nadie quiere contratarla, si pierde su carrera o simplemente su empleabilidad?, ¿y si muere por una causa atribuible al proceso de APL, sea vía deterioro de su salud, suicidio u otra?

¿Acaso nada de esto importa?

Recordemos una vez más que la literatura especializada es explícita respecto a que no se trata de sólo una víctima: también suelen sufrir las consecuencias otros compañeros de trabajo, la familia, otras personas cercanas, y en una espiral creciente y ascendente, la comunidad, la organización, la sociedad, el propio Estado (vía estado de derecho), en la medida que sus integrantes son limitados, incapacitados y/o eliminados, disminuyendo o cesando su derecho a desarrollarse según sus deseos y posibilidades, así como sus diversas contribuciones, entre las que podemos señalar como ejemplos inmediatos (sean todas o en parte):

- Proveer y mantener unida a la familia.
- Educar a los hijos para que sean ciudadanos responsables.
- Realizar actividades que conservan y refuerzan un ambiente de armonía y respeto en la comunidad (cohesión del tejido social).
- Apoyar el logro de los objetivos organizacionales y fomentar relaciones sanas entre sus integrantes.
- Contribuir con su desempeño cotidiano a mantener en movimiento la economía de su país y en muchos casos el avance educativo, científico y tecnológico, entre otros campos de acuerdo con sus áreas de desenvolvimiento personal y profesional.
- Mantener sana y solidaria a la sociedad.
- Aportar los recursos necesarios –impuestos– y poner su cuota de respeto y exigencia de respeto a los derechos para que el Estado funcione.
- En un mundo humano cada vez más globalizado e interconectado, en muchos casos esas personas pueden inspirar a otras en diversos puntos del planeta.

- Contribuir a que el mundo humano se conserve humano en medio de una grave, paulatina y creciente deshumanización. Esto, en escala, tiene implicaciones reales y concretas para los demás seres vivos que comparten el planeta con nosotros... Y para el planeta mismo.

Repito la pregunta, con un matiz: ¿acaso nada de lo anterior importa?

Aquí también tienen cabida todos y cada uno de los demás puntos y preguntas planteados(as) con motivo de la propuesta original (véanse, págs. 50-51), así como muchos(as) más, incluyendo por supuesto los que el lector considere apropiado agregar.

Volvamos al artículo 22 y preguntémosnos: *¿por qué la protección de la dignidad y la prohibición de la discriminación se encuentran en el primer artículo de la Constitución mexicana y entre los primeros de muchos otros instrumentos jurídicos en el mundo? – ¿Quizá, acaso, porque la discriminación y otras formas de violentar la dignidad ocurrían y siguen ocurriendo con demasiada frecuencia?*

Y luego preguntemos: siendo respectivamente una condición y un derecho tan preciados en el papel desde hace casi 70 años¹⁸ por lo menos, ¿cuánto valen actualmente para el Estado mexicano? Los legisladores de la LXII Legislatura nos responden con estremecedora frialdad en la versión modificada. Ahora sabemos cuánto valen en realidad para los legisladores (y por tanto para el Estado mexicano) la dignidad y el respeto a los derechos humanos en México en materia de APL: una multa de un máximo de \$2,804.00 para el (la) acosador(a) principal, la posible destitución del (la) acosador(a) principal, **NADA PARA LAS VÍCTIMAS** y nada para otros posibles implicados/afectados. Los autores del Dictamen todavía se atrevieron a “transcribir” previamente lo siguiente:

El acoso laboral afecta significativamente la salud física y psicológica de trabajadores y trabajadoras, así como su seguridad. El costo para los trabajadores está representado por la disminución de la motivación, pérdida de la autoestima, daño a su integridad física y psicológica. Además ocasiona frustración, estrés emocional, humillación, ansiedad y depresión, entre otros. El afectado puede verse perturbado en el ejercicio de sus labores, limitado e impedido en su desarrollo profesional, y muchas veces termina abandonando su trabajo. De igual forma, es costoso para las empresas, ya que el acoso en el lugar del trabajo genera absentismo, incrementa la rotación de personal, disminuye el rendimiento y la productividad laboral.⁵ (pág. 6)

Escribí “transcribir” porque el texto no está tomado de la fuente referida (el reportaje de la OIT acerca de acoso sexual), al parecer sólo copiaron algunas frases, le agregaron otros datos, lo hicieron pasar por un texto acerca del APL y lo atribuyeron al documento de la OIT. Igualmente dije que se atrevieron porque aun cuando la descripción sea aceptable (al margen del copia-y-pegar), las medidas propuestas no son congruentes con esos hechos.

¹⁸ Ni la discriminación ni la dignidad estaban contempladas en la [versión original de 1917](#). No he localizado la versión en la cual fueron incorporadas. A su vez, ambas están incluidas en la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#) desde 1948, fecha que tomo como referencia.

Peor aún, se atrevieron también a decir que hicieron un “estudio exhaustivo de la iniciativa”, así como a afirmar que:

Con ello [es decir, con la reforma promovida por la iniciativa modificada], México reafirma su respeto incondicional por la dignidad de la persona y por todos los derechos humanos, como condición indispensable para construir un sistema jurídico que ponga en primer lugar al respeto de la dignidad de la persona humana y, en consecuencia, para edificar un país más justo y con pleno respeto a los estándares internacionales en derechos humanos. (pág. 26)

¿Qué opina usted, lector?, ¿le parece congruente? Recordemos un elemento básico de la empatía, el viejo “ponte en mi lugar”: ¿pensarían lo mismo las(os) legisladoras(es) si ellas(os) fueran víctima de acoso psicológico o de hostigamiento sexual?, ¿es necesario que ellas(os) o sus seres queridos pasen por tal experiencia para dejar de hacer propuestas de escritorio y tomar en serio su trabajo? Quizá (francamente lo dudo) hicieron una “lectura exhaustiva” de la iniciativa, pero no así de la literatura especializada, que era lo indicado como parte de su labor. Tardaron siete meses para hacer modificaciones que sólo minimizaron la gravedad del fenómeno/problema y le quitaron a la propuesta original la poca fuerza que tenía.

Vuelvo a preguntar al lector: en tales circunstancias, ¿usted denunciaría?

Finalmente, vale la pena señalar que ambas iniciativas –la original y la modificada– tienen otro lastre en común: ninguna considera al APL como un delito *grave*. Debido a las consecuencias que suele generar, debería considerarse como tal.

Hasta aquí con los puntos en contra.

Ahora que el lector conoce pros y contras básicos –con los cuales puede estar de acuerdo o no, por supuesto–, quizá al menos coincida conmigo en un aspecto mencionado en la segunda parte de *¿Cómo hacer viable...?* [16] que aquí quiero enfatizar, respecto a lo manifestado en la Exposición de Motivos, en el Dictamen y lo propuesto concretamente en cada caso: se trata de la *enorme incongruencia entre ambos apartados*, en prácticamente todas las iniciativas, incluyendo la presente. Tal parece que la Exposición de Motivos de la iniciativa original y los apartados III y IV del Dictamen son únicamente un escaparate para mostrar buenas intenciones y cierta amplitud de enfoque, en lugar de una serie de fundamentos –basados en una investigación seria– para dar sustento a lo que debería ser una verdadera propuesta de solución a una problemática concreta. Si comparamos los dos componentes, en ambos casos la propuesta concreta se ve muy reducida dadas las pretensiones de su antecedente. Si el lector tiene la amabilidad de revisar todas las iniciativas, podrá corroborar que comúnmente la EM es más extensa y consume más tiempo, en comparación con las propuestas. En otras palabras, es más discurso que medidas específicas apropiadas y congruentes, característica tan arraigada en la política mexicana. Así, tenemos por un lado una EM poco consistente, sin fuentes claras, integrada con información fragmentada y desorganizada (o deficientemente organizada, si se prefiere) y unos apartados de Dictamen sesgados y basados en muy poca y no del todo pertinente información, como fundamento de, por otro lado, propuestas concretas muy limitadas, que

básicamente repiten la fórmula de meter el problema en un saco estrecho, minimizando la importancia del fenómeno/problema que se pretende erradicar y aumentando la carga de trabajo de las instancias involucradas. *Todo ello debido a que el fenómeno no ha sido comprendido.*

Si a lo anterior agregamos los diez criterios, vemos que ninguna de las iniciativas –ni la original ni la modificada– sobrevive a una valoración básica. En el Cuadro 7 (página siguiente) presento los resultados (donde S= Sí, N= No y P= Parcialmente).

Por si eso fuera poco, hacen falta medidas paralelas de fondo y largo plazo como educación, sensibilización, difusión, orientación, capacitación, actualización, entre muchas otras, para “otorgar protección real a las víctimas”, así como “tener un ambiente libre de violencia de cualquier tipo que permita seguir mejorando sus condiciones de vida”.

Cuadro 7. Valoración de las iniciativas original y modificada mediante 10 criterios básicos.

Iniciativa \ Criterio N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	¿Cumple? S=Sí N=No P=Parcialmente									
Original (Marzo 2013)	P	S	N	N	N	N	N	N	P	S
Modificada (Octubre 2013)	P	S	N	N	N	N	N	N	P	S

Fuente: elaboración propia, marzo 2015.

Invito al lector a hacer su propia valoración y compararla con la presente.

Es difícil aceptar que trabajos de tan baja calidad –por no decir francamente mediocres– se presenten en una de las máximas instancias de este país respecto a la toma de decisiones. Y más difícil aún, que la iniciativa modificada haya sido aprobada en la Cámara de Senadores sin objeciones, correcciones y/o sugerencias de mejora de parte de los autores de la iniciativa original. Si esa iniciativa modificada es aprobada por los diputados y el Ejecutivo sin una revisión crítica y constructiva, de esta manera nos mostrarán una vez más los integrantes de los poderes legislativo y ejecutivo cómo se preocupan y ocupan, en términos reales, de los problemas que aquejan a la población.

Insisto, entonces, en lo dicho: a mi parecer, todo indica que los autores de esta iniciativa en sus dos versiones (original y modificada-definitiva), al igual que sus antecesores, no conocieron, en el transcurso de su elaboración, a ninguna persona que fuera blanco/víctima de APL, y que tampoco atendieron, si es que los(as) consultaron, las sugerencias de especialistas en la materia. 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. La cárcel (incluso por muchos años más si es necesario), entre otras medidas más duras y aleccionadoras, debe ser el castigo cuando las características del caso así lo determinen y justifiquen. Las sanciones *a priori* no son lo más objetivo en los casos de APL, porque cada caso es distinto. De igual manera, parece que se olvida que parte del propósito es que quien haya acosado psicológicamente no vuelva a hacerlo.

Así, desde mi punto de vista, las medidas concretas son todavía cuestionables e insuficientes. Creo, como manifesté previamente, que tendremos más razones para preocuparnos que para sentir alivio. Pero dejemos que el tiempo hable, veamos cómo funcionan cuando sean aplicadas –si llegan a serlo– y evaluemos, en la medida de lo posible, los resultados.

Hasta aquí con el apartado 2.

Segunda parte

Temas relacionados

3. El contexto de las medidas. Por qué es necesario examinar lo que hay detrás.

Me parece, de forma muy personal, que no es suficiente que un estudioso del *mobbing* (y en general de cualquier fenómeno que propicie la violencia en las interacciones humanas) se quede en el nivel del papel, en este caso de las iniciativas. Es relativamente sencillo conseguir una copia de cada documento y debatir por escrito su contenido, como he hecho ya con varias de ellas. Esos documentos fueron generados en un ámbito fuera del alcance del común de los mexicanos, y de los ciudadanos de muchos países: el ámbito político, el ámbito donde los intereses de los partidos están por encima de los intereses de la población. Buscar respuestas acerca de por qué existe esa distancia, requiere otro espacio y momento. Aquí, acaso, hay algunas pinceladas.

Claro, existe un contexto más amplio, relacionado predominantemente con los modelos económicos vigentes (en este caso, el neoliberal), que influye en el desarrollo de los acontecimientos en general e interactúa estrechamente con factores como el que estoy abordando (el ámbito político), pero no es mi objetivo retomarlo aquí. Múltiples autores han tocado el tema con claridad y de diversas formas; entre los expertos mexicanos, podemos encontrar una muestra en trabajos de la Dra. Florencia Peña (2011) [1] y de la Dra. Rocío Fuentes (2015) [2] que desde ángulos complementarios arrojan luz al respecto. El economista Muhammed Yunus, premio Nobel de la Paz 2006, fue categórico en [septiembre de 2014](#), durante la 17 Cumbre de Microcrédito realizada en Mérida, Yucatán. Cito:

¿Quién creó el desempleo? ¿Fueron estos jóvenes que están listos para trabajar llenos de energía y creatividad? No. ¿Quién lo hizo entonces? El sistema lo hizo. Los teóricos que diseñaron todo este sistema económico crearon el desempleo. Y yo sigo preguntando ¿cómo es que es el sistema castiga al ser humano? ¿No debería ser al revés? Lo castigan por algo que ellos mismos hicieron, ellos crearon este problema, ellos deberían ser castigados, ellos deberían ser derrocados porque no son buenos para la población. Debemos crear un sistema donde todos los seres humanos contribuyan y aporten ideas para crear un nuevo mundo. Eso es lo que se supone que los jóvenes deben hacer. No estar sufriendo por el desempleo.

(...) un puñado de gente, el uno por ciento son dueños del mundo, del 99 por ciento de la riqueza del mundo, y el 85 por ciento de la población está en situación francamente desesperada. ¿Les parece que esto es un sistema? ¡Esto es un robo disfrazado de sistema! Entonces tenemos que ponerlo en tela de juicio. Tenemos que desafiarlo. Tenemos que operarlo de manera que la gente se haga cargo de su propio destino.

Y existe un contexto aún mayor. Baste decir de momento, en un esfuerzo abarcativo, que ese contexto macro (el cual incluye los componentes económico, político, cultural, histórico, etc., así como sus interrelaciones, su entramado) permite y/o favorece de un modo u otro la ocurrencia *no sólo de fenómenos como el APL sino de múltiples formas de violencia entre los seres humanos*, por ejemplo guerra, narcotráfico, trata de personas –que según la [ACNUR](#) incluye “prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas, la servidumbre o la extracción de órganos”–, pobreza, desigualdad, discriminación, exclusión, *bullying*, etc.,

formas de violencia en las cuales, cabe decir, con frecuencia se involucra a mucha gente en contra de su voluntad y también se afecta a terceros, de forma similar a lo que ya señalé respecto al APL. Quizá el lector coincida conmigo en que, a pesar de todo, el contexto macro no quita el peso correspondiente a los contextos particulares (micro, digámoslo así) de los procesos violentos en cuestión, ni la responsabilidad específica de las personas concretas que en última instancia los planean y realizan.¹⁹

Dicho lo anterior y regresando a la política, mi particular opinión es que todas las iniciativas tienen tantas carencias precisamente porque tal es el contexto (es decir, el político) en el que se han generado: no cuentan ni con una perspectiva o enfoque general, ni con un enfoque particular apropiados que les permita “aterrizar” con medidas adecuadas. En resumen, los autores están en su mundo de dimes y diretes entre partidos, ajenos a la realidad social.

¿Cuántas leyes y/o reformas y/o adiciones y/o medidas prácticas (más bien efectistas) están mal hechas?, ¿cuántas no se han hecho/tomado sobre la marcha, al calor del momento?, ¿cuántas, después de tragedias que pudieron evitarse, de problemas cuyo crecimiento pudo no ocurrir? Datos publicados en una nota del diario El Universal [3], diversos ejemplos señalados por el periodista Jaime Sánchez Susarrey [4] y opiniones como las vertidas por el abogado Jesús Eduardo Martín Jáuregui en la columna *Bullidero* [5] y Agustín Basave Benítez en el diario El Universal [6] dan una buena idea y sintetizan en gran medida esta forma de trabajar de los legisladores en particular –sean federales o locales– y de los políticos en general en México. ¿Un lamentable caso que no deja dudas y que no ha concluido? En 2009, *después* de lo que parece fue en realidad el *incendio deliberado* de la guardería ABC [7], se hizo una supuesta revisión exhaustiva de guarderías en todo el país [8]; otro: en noviembre de 2014 se presentó un plan anticrimen de 10 puntos, derivado de la desaparición forzada (y al parecer masacre) de los 43 estudiantes normalistas de Ayotzinapa [9-10], tragedia respecto a la cual cada vez hay más silencio de parte del gobierno y las autoridades, al grado de que algunos padres solicitaron apoyo a un “líder criminal” para localizar a los jóvenes [11].

En estas circunstancias, considero que los científicos sociales y en general los estudiosos de las relaciones humanas desde diversas disciplinas –e incluso de las demás áreas de conocimiento– pueden ampliar su campo de acción para abarcar áreas que usualmente no están integradas, a efecto de llamar la atención sobre el desempeño de quienes tienen la responsabilidad de que lo que queda plasmado en el papel sea algo concreto, benéfico y medible. Por tanto, en lo concerniente al estudio del APL en particular, y a las circunstancias del país en general, propongo que de forma paralela o complementaria a los

¹⁹ En la cinta [El Acorazado Potemkin](#) (1925), Sergei M. Eisenstein narra magistralmente una serie de acontecimientos que inicia con un motín en el barco del título. Un grupo de marinos protesta porque les dan carne podrida de comer, el capitán ordena fusilarlos (por cierto, la secuencia, hasta poco antes de ese momento, es similar a lo que sucede con el APL) pero uno de los testigos reacciona y evita el acto. Se hace una revuelta y el marino es asesinado poco después. Los marinos toman el control y llevan el cadáver de su compañero al puerto de Odessa, donde el pueblo manifiesta su indignación y comienzan a expresarse y sumarse otros malestares. La protesta, ahora generalizada y de mayor alcance, es aplastada rápidamente por el ejército zarista. Con esta técnica narrativa de lo particular a lo general, el director nos muestra los contextos particular y general de un evento aparentemente aislado.

temas que suelen trabajarse, se debata e investigue, en la medida que se estime pertinente y viable, acerca de al menos cuatro temas que están vinculados entre sí y a los asuntos aquí tratados. Son temas amplios y complejos, cuya atención no por ser urgente sea menos rigurosa, que pueden ser abordados de muchas maneras.

A continuación menciono sucintamente algunos aspectos que me parecen relevantes, para fomentar el debate y la investigación, así como la búsqueda conjunta de soluciones.

3.1 Las leyes: el deber-ser... en teoría.

3.1.1 El desempeño y los resultados de los legisladores, tanto federales como locales.
En amplio sentido, creo que es necesario debatir acerca del desempeño y los resultados de todas las personas que ocupan cargos públicos. Por el momento, centrémonos unos minutos en quienes son relativamente más visibles dentro del poder legislativo federal, quienes elaboran (en gran medida) y aprueban las leyes que rigen en nuestro país. El poder legislativo ha conseguido en años recientes mayor influencia que nunca y cuenta con una enorme cantidad de recursos a su disposición, pero sus resultados dejan mucho que desear. Por esto y más deben ser objeto de escrutinio.

Seamos realistas: aunque se supone que son la representación del deber-ser, las leyes son creadas por mujeres y hombres concretos, de carne y hueso, por individuos específicos con nombres y apellidos que, en su calidad de seres humanos, tienen fortalezas y debilidades, convicciones e intereses, que pueden equivocarse (y a la luz de los hechos, se equivocan con mucha frecuencia). Por tanto, las leyes no son infalibles, pueden ser erróneas, injustas, sesgadas, manipuladas, incompletas, etc. Por tanto, las leyes tampoco son intocables: si los legisladores se equivocan (como creo que ha quedado demostrado en mis entregas recientes, incluyendo la presente) debemos buscar la manera de que las corrijan.

El lector no me dejará mentir: *en general*, la labor de los diputados y senadores deja mucho que desear. Son fuente permanente de quejas y escándalos por el derroche de recursos, por incumplimiento de objetivos y compromisos, por abusos de diversa índole acompañados de corrupción e impunidad y, entre muchas, muchas razones más, por las cantidades irracionales de ingresos y recursos disponibles que tienen por diversos conceptos, todo ello contrastado con resultados en muchos casos pobres, mediocres e incluso nulos, así como falta absoluta de transparencia. El lector quizá esté de acuerdo conmigo en que *lo menos* que se puede hacer al respecto es ponerles límites y exigirles resultados concretos. Al respecto, presento algunas propuestas para estimular el muy necesario debate:

- a) Concebir la labor del diputado y el senador como una profesión –como cualquier otra–, de manera que en primer lugar es necesario *definir un perfil de puesto* para que cubran ciertos requisitos obligatorios quienes deseen ocupar una curul en cualquier parte del país. También será necesario que pasen por una serie de evaluaciones de diversa índole. En pocas palabras, deben pasar por los procesos de reclutamiento y selección como sucede con la mayoría de los mexicanos que forman parte de la fuerza laboral formal.
- b) Como parte de ese perfil, debe *garantizarse en los hechos* que cuentan, por ejemplo, con una formación académica de nivel licenciatura (comprobable) al menos, con experiencia laboral (comprobable) de mínimo tres años, con constancia de no

antecedentes penales, con conocimientos suficientes de la Historia de México, conocimientos básicos para realizar investigaciones documentales y de campo, así como conocimiento de las problemáticas en las que se desea proporcionar soluciones. Esto contribuirá en buena medida a evitar que elaboren, presenten y sean eventualmente aprobadas iniciativas como las que he analizado, de muy baja calidad la mayoría.

- c) *Reducir sus sueldos y eliminar los demás privilegios* (los famosos conceptos de dietas y bonos, por ejemplo) y destinar ese dinero, que será mucho, a programas prioritarios en beneficio directo de la población (por ejemplo, obras viales, infraestructura educativa, vivienda, etc.). esos programas deberán ser susceptibles de seguimiento de parte de la ciudadanía.
- d) *Prohibir que se repartan el dinero de partidas no ejercidas o subejercidas* y destinar ese dinero a su propósito original, o bien en los términos señalados en el inciso c), o en otras áreas también importantes: salud, desarrollo científico y tecnológico, investigación (como ya se dispuso recientemente respecto al CONACyT, pero sin las dudas que ha generado), etc.
- e) Modificar el criterio de permanencia en el puesto. Que ya no sea por periodo, sino *con base en buenos resultados*: cumplimiento de objetivos y compromisos formales, no partidistas, que sean medibles y también *palpables para la población*. Por tanto, todas(os) y cada una(o) deberán estar *sujetos a seguimiento y evaluación permanentes*. Se les evaluaría cada seis meses, por ejemplo.
- f) El punto anterior implica, a su vez, *que el fuero sea limitado al buen desempeño, así como al respeto a las normas en general. Si incurren en cualquier tipo de delito, infracción, violación o falta el fuero deberá anularse y quedarán sujetos a lo que indiquen las normas y leyes aplicables, como cualquier ciudadano. La vigencia de los delitos, infracciones, violaciones y/o faltas deberá ser permanente (es decir, ninguno debe prescribir)*.
- g) Someterlos a un régimen de transparencia absoluta. Desaparecer las partidas secretas y discrecionales. *Todos los recursos que reciban y/o ejerzan* deberán ser de conocimiento público, proporcionales con los objetivos a cumplir y, de igual forma, deberán informar periódicamente en qué ejercen todos y cada uno de esos recursos, sea para cumplimiento de sus funciones y/o para el desarrollo de programas, so pena de recibir las sanciones correspondientes (y si éstas no existen, hay que crearlas).
- h) Someterlos a seguimiento para registrar a cuántas y cuáles sesiones asisten de todas las que tienen obligación, tanto del pleno como de las comisiones en las que hayan sido incorporados, y si participan con propuestas constructivas y documentadas o no; cuántas y cuáles iniciativas votan a favor, en contra o se abstienen; cuántas iniciativas elaboran y presentan, así como su calidad; cuántas veces se reúnen con sus representados para dar seguimiento (y cumplimiento) a los compromisos adquiridos en campaña y otros derivados de sus actividades y responsabilidades; y registrar, en fin, cualquier otro concepto relevante. Toda esta información deberá estar a disposición del público en general y ser verificable.

Si algún día llega a ocurrir lo anterior (una forma de contribuir es pedirlo, propiciarlo), quizá contemos tanto a nivel federal como estatal con leyes –y normas en general– de mejor calidad, pensadas cuidadosamente para el beneficio común y general de todos los seres (no sólo humanos) que habitamos este país.

De un tiempo para acá, la “productividad” de los diputados se mide en función de la cantidad de propuestas elaboradas. Es obvio que no bastan los números. Si de números se trata, resulta que muchas propuestas están detenidas: de acuerdo con la edición online del diario Milenio [12], en abril de 2014 cerca de 100 iniciativas estaban congeladas en el Congreso de la Unión, en una proporción de casi el 50% entre las cámaras de senadores y diputados. Cito: “La Cámara de Diputados y el Senado mantienen congelados, respectivamente, alrededor de 50 proyectos de reformas aprobados por sus colegisladores tan solo durante el actual periodo de sesiones, lo cual ha generado una confrontación abierta y acusaciones mutuas entre los legisladores por el entrapamiento de las iniciativas”. Y a propósito de nuestro tema, entre ellas “Los diputados federales mantienen igualmente en suspenso dos proyectos de reformas al Código Penal Federal; uno para tipificar y sancionar el acoso laboral, y el otro para castigar a los servidores públicos por acoso sexual en el ámbito laboral”.

Para diciembre del mismo año el número aumentó a 300, según la edición online del mismo diario: “Al cierre del quinto y penúltimo periodo ordinario de la LXII Legislatura del Congreso de la Unión, los senadores acumularon en comisiones alrededor de 220 minutas remitidas por los diputados, mientras éstos tienen pendientes de dictamen 84 asuntos avalados ya por sus colegisladores” [13]. Pero es más importante aún el aspecto *cualitativo*: ¿son iniciativas de ley (o reformas, o adiciones, lo que sea) necesarias, oportunas, pertinentes, relevantes, debidamente planeadas y sustentadas, de largo plazo?, ¿son resultado de una investigación amplia, seria y rigurosa?, ¿son congruentes y se complementan con otros instrumentos jurídicos, o chocan con ellos? Porque si ni siquiera hacen eso bien, entonces, ¿para qué queremos (tantos) diputados y senadores? El 30 de abril concluyó la Legislatura, ¿qué sucederá con las iniciativas y dictámenes pendientes?, ¿cuántas(os) fueron aprobadas(os) al vapor, cuántas(os) previa revisión cuidadosa y cuántas(os) se acumularon para la siguiente legislatura?

Lo cierto es que de poco sirven las limitadas, contadas cosas buenas o positivas que hayan podido hacer y que se les pueda reconocer, pues en términos globales los resultados y los derroches dejan mucho que desear.

Ser diputado es relativamente fácil en México. Al respecto, en un esclarecedor artículo el periodista Ricardo Raphael pregunta “¿Cuál es el método que se sigue en México para ser diputable? ¿Qué méritos se piden en los partidos para considerar a una persona como eventual representante popular?” Y responde que entre las vías de reclutamiento se encuentran a) el nepotismo, b) contar con un padrino de la élite económica y c) *la tenacidad para corromper y ser corrompido* (énfasis mío). Recomiendo al lector que lo conozca y reflexione [14].

Hay muchas, quizá demasiadas personas que piensan: “Las cosas no van a cambiar, así son y así serán, no podemos hacer nada”. Yo creo que ver las cosas de otra manera siempre es un inicio. Han pasado siglos para, por ejemplo, gradualmente reconocer el derecho de las mujeres al voto [15] y más aún para reconocer múltiples derechos humanos y civiles [16-18]. Prácticas como la discriminación en sus múltiples formas, la violencia contra mujeres, niños o ancianos (incluyendo asesinato); el maltrato y asesinato de animales y en general la destrucción de múltiples formas de vida, así como muchas aberraciones más persisten

(incluyendo la corrupción, por supuesto), y aunque tal vez sea difícil erradicarlas por completo, al menos *pueden reducirse si se conjuntan esfuerzos*. Durante décadas hemos permitido que senadores y diputados indignos se suban a un pedestal y permanezcan ahí.

Aquí algunos datos, para reforzar lo dicho hasta el momento:

Congreso de la Unión

- En enero de 2014, aprovechando que tuvieron una reunión plenaria, legisladores federales del PAN [rentaron una mansión en Puerto Vallarta](#) donde se embriagaron y divirtieron con bailarinas de dos clubs nocturnos. *Reporte Índigo* difundió un video y fue un escándalo. De acuerdo con el diario Excélsior (15 de agosto 2014, Nacional, pág. 6), el ex coordinador de los diputados del PAN, Luis Alberto Villarreal dijo: “Asistí a una reunión particular, yo asumo la responsabilidad de haber acudido. He solicitado, he pedido, y lo vuelvo a reiterar, una disculpa a quienes se han sentido agredidos, ofendidos, molestados, por mi participación en ella. Pero hasta ahí”. Claro, sin video no hay disculpas (nada más, ¿eh?). ¿Y todo lo demás?
- El diario El Universal (29 de enero 2014, Nación, pág. 6) publicó un amplio artículo titulado *Comisiones en el Congreso: poco trabajo, gran costo*. Cito: “De las 56 comisiones ordinarias con que cuenta la Cámara de Diputados y de las 62 en el Senado, pocas se distinguen por su productividad, medida en número de iniciativas presentadas ante el pleno. Analistas señalan que el número de comisiones deben reducirse pues se duplican funciones, y que el Congreso es uno de los poderes más oneroso y en muchos casos inoperante”. Luego informa que “casi 50% de las iniciativas turnadas se concentran solamente en 10, de un total de 56 comisiones. De ese total, 37 comisiones tienen un rezago y nueve son improductivas porque a un año y medio de haber iniciado la legislatura no tienen ninguna iniciativa turnada o han decidido acumular proyectos de dictámenes sin discutirlos ni procesarlos. (...) En el Palacio Legislativo de San Lázaro hay 93 comisiones: 56 ordinarias y 37 especiales, bicamarales y de investigación, y el costo mensual de las 93 comisiones es de más de 43 millones de pesos”. Las comisiones de ambas cámaras cuestan alrededor de 800 millones de pesos al año. El artículo provee mucha más información y datos concretos escalofriantes.
- De acuerdo con el diario El Universal (18 de agosto 2014, Nación, pág. 4), “Subvenciones millonarias sin la obligación de comprobarlas, gastos discrecionales y partidas secretas para los legisladores, así como para los grupos parlamentarios, forman parte de la ‘caja negra’ en la que se ha convertido el Congreso de la Unión. Es así que tanto en el Senado como en la Cámara de Diputados, los gastos de las fracciones se manejan en opacidad. (...) Hoy existe la posibilidad de otorgar un ‘bono de retiro’ a cada legislador de un millón de pesos (...). El doctor y experto en temas legislativos de la UNAM, Khemvirg Puente, dijo que ***los legisladores han creado mecanismos legales para ‘autoasignarse’ partidas presupuestales extraordinarias, sin necesidad de dar cuenta de su destino final y esto permite hacerlo de forma legal***” (énfasis mío).
- De acuerdo con el diario El Universal (22 de agosto 2014, Nación, pág. 6), no se conocerán las auditorías realizadas a los siete grupos parlamentarios de la LXII legislatura (la actual) en la Cámara de Diputados porque “la autoridad determinó etiquetarlas con el carácter de ‘reservadas’. De esta manera, no se podrá conocer el

detalle del destino de los recursos que se entrega a las fracciones parlamentarias, como el caso de las [subvenciones](#) fijas, variables y extraordinarias”.

- De acuerdo con la misma fuente anterior, el diario “dio a conocer el pasado 12 de agosto que en más de un año, los grupos parlamentarios del PRI, PAN, PRD, Partido Verde y Panal en la Cámara de Diputados recibieron 225 millones de pesos bajo el concepto de ‘subvención especial’, partida independiente a los recursos que anualmente recibe cada fracción” (más de 928 millones en total, sumando 1 mil 153 millones tan sólo por esos dos conceptos).
- De acuerdo con el diario Basta! (03 de septiembre 2014, Información General, pág. 4) y la edición online del diario [Excélsior](#) (08 de abril 2014), el senado pagó más de dos millones de pesos por concepto de café, con la particularidad de que en promedio **cada taza tiene un costo de 87 pesos**. Es obvio que alguien salió ganando bastante dinero.
- Véanse más artículos de El Universal acerca de pagos excesivos por concepto de asesores (22 de febrero 2014, Nación, pág. 10), gastos en peajes (30 de mayo 2014, Nación, pág. 4) y gastos en viajes foráneos (08 de agosto 2014, Nación, pág. 4). Y, muy especialmente, otra gema: como parte de las medidas de austeridad, los senadores reducirán su sueldo [100 pesos](#) en 2015.

Asamblea Legislativa del Distrito Federal

- El diario El Universal (20 de enero 2014, Metrópoli, págs. 1 y 8) publicó un amplio artículo en el que informó que especialistas consultados consideran que las comisiones de la ALDF “representan una carga de recursos económicos frente a las funciones que realizan”. Existen 45 comisiones (36 ordinarias y 9 especiales) así como 9 comités, sumando 54 “espacios” para un total de 66 diputados. De las 36 ordinarias “sólo seis concentran 56% del trabajo legislativo” según la diputada perredista Polimina Romana. El artículo indica que “Cada presidente de comisión recibe 100 mil pesos al mes para pagar los asesores de cada comisión, pero la información no se transparenta de manera desagregada”. Hay muchas perlas más, sugiero al lector conocer el artículo completo (y lo mismo vale para todos los que he citado).
- El diario El Universal (03 de octubre de 2014, Metrópoli, pág. 1) informó que la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (ALDF), administrada por el PRD, no transparenta totalmente el uso de las prerrogativas recibidas en el primer semestre del año. Los 66 diputados que integran la ALDF reportaron gastos por poco más de 76 millones de pesos por concepto de “asesoría, apoyo en tareas legislativas, entre otros”. Las prerrogativas son “dinero adicional que reciben y se suma a la dieta mensual (de cada diputado que es de 51 mil 776.39 pesos ya con descuentos) y otros apoyos económicos, como para sus módulos de atención o los 74 mil 500 pesos mensuales que reciben por el Programa de Apoyo a la Gestión”. Sin embargo, el comisionado ciudadano del Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales ([Info-DF](#)), Luis Fernando Sánchez Nava, consideró que “falta avanzar en el tema de la comprobación de los gastos”, porque la información no está desglosada. A pesar de que el diputado Gabriel Gómez del Campo ha presentado dos iniciativas al respecto, los diputados se resisten a transparentar las prerrogativas.
- En octubre de 2014, el Mtro. Sergio Bárcena, especialista del Tecnológico de Monterrey campus ciudad de México, calificó como “un gasto excesivo y altamente opaco (...) los

recursos ejercidos y manejados en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, los cuales no responden a una necesidad legislativa”, y “se pronunció por la urgente creación de mecanismos de fiscalización dentro de la ALDF, para evitar que estos recursos millonarios sean desviados para disciplinar a una bancada. (...) Esto, luego de que EL UNIVERSAL publicara que en 21 meses (de septiembre de 2012 a junio de 2014) las seis bancadas que conforman el poder legislativo de la capital han recibido en prerrogativas 288 millones 956 mil pesos como apoyos para su trabajo” (El Universal, 21 de octubre 2014, *Metrópolis*, pág. 4).

Nosotros los ciudadanos pusimos ahí a esas personas, nosotros permitimos que sigan ahí. Votamos por ellas(os) para defender nuestros intereses como nación, como población, y de esta manera nos responden. ¿Quién es el responsable de esta aberración?, ¿ellas(os), nosotros los ciudadanos o ambas partes? Yo creo que esto último, porque nosotros con nuestros votos les permitimos llegar, y una vez ahí, muchos(as) abusan de esa situación privilegiada y nosotros nos quedamos callados.

3.2 Lo real: cómo se aplican las leyes y normas, de parte de las instancias oficiales y de los ciudadanos...

Naturalmente, este punto involucra a todas las organizaciones existentes en el país, sean públicas o privadas o de cualquier otra naturaleza, así como todos los ciudadanos con derechos y obligaciones. Sin embargo, de momento quiero llamar la atención sobre tres áreas en concreto:

3.2.1 El funcionamiento del sistema de justicia. Al igual que he planteado acerca de las leyes, lo hago acerca del desempeño de los jueces y demás personal responsable de realizar los juicios: si los resultados de su labor dan pauta para la duda, debe haber la posibilidad de una revisión y una reconsideración de los argumentos, con base, a su vez, en hechos, evidencias y argumentos de suficiente peso y objetividad. Al respecto, dos temas relacionados saltan a la vista: 1) La importancia de garantizar *en los hechos* el debido proceso, y 2) El “fallo inapelable” es una figura que requiere revisión y flexibilización, porque si no fortalece la razón de ser de la impartición de justicia entonces en sí mismo no sólo no tiene razón de ser, además contribuye a:

- ◆ Perpetuar un trabajo muchas veces mediocre, que destruye posibilidades y vidas en lugar de resarcir a las personas que han sido previamente dañadas, así como de castigar a quienes han causado los daños.
- ◆ Beneficiar en mayor o menor medida a los perpetradores y fomentar la *naturalización* de un ambiente de hostilidad y abuso, donde la ley es letra muerta, socavando así el llamado “estado de derecho”.

Las deficiencias en ambos frentes *contribuyen, en pocas palabras, a fortalecer el entorno traumático desenmascarado por Leymann hace 23 años, concepto aplicable, desde mi punto de vista, no sólo a los casos de APL, sino a cualquiera en circunstancias similares.*

Veamos un ejemplo concreto. Conozco de buena fuente un caso de APL que llevó a la persona afectada a demandar. En aquel entonces no era posible hacerlo por tal concepto

debido a la ausencia de una legislación ex profeso, así que el caso se basó en una de las actividades hostiles, que está considerada en la ley laboral. Se contaba con abundantes pruebas documentales y testimoniales. Sin embargo, durante el proceso ocurrieron varias irregularidades de parte tanto del abogado “defensor” como del tribunal que “atendió” y “resolvió” el caso. Hago un apretado resumen:

- Como respuesta a la demanda, el ex empleador, a través de sus representantes, presentó dos argumentos en particular que tuvieron peso durante todo el juicio, de los cuales el primero se basaba en una interpretación arbitraria, y el segundo no tenía cabida en el proceso porque era una evidente manipulación, una falacia. A su vez, *el texto de la demanda dejaba muy claro que ambos argumentos carecían de sustento, sobre todo el segundo*. Sin embargo, fueron aceptados por el tribunal y con el tiempo causaron, entre otros perjuicios, muchos retrasos.
- El abogado *no dialogó* con la persona afectada para definir *detalles importantes* de la estrategia a seguir. Asumió que conocía el camino y se limitó a informar de vez en cuando de los avances. Por su parte, la persona afectada *se confió* y no prestó suficiente atención a esos detalles.
- Durante el transcurso del juicio el abogado mejoró su nivel académico y económico, pero también *comenzó a distanciarse de su defendido*. Se sabe directa e indirectamente de quejas de otros clientes, e indirectamente incluso de alumnos.
- Cuando se aproximaba el momento de las **testimoniales**, el abogado le “recomendó” a la persona afectada *descontar a la mitad de sus testigos, porque eran “demasiados”*. Por si eso fuera poco, más adelante, de los testigos restantes uno le dio la espalda “por temor a represalias” pocos días antes de la audiencia y otro llegó tarde el día que debía declarar, sin previo aviso.
- El día establecido para las testimoniales, la persona afectada se llevó doble desagradable sorpresa: 1) *su abogado no llegó, envió a un colaborador con menos experiencia en su lugar* y 2) los testigos de la contraparte que llegaron eran ex compañeros de trabajo *con quienes consideraba que había tenido una buena relación* – uno no se presentó. Antes de declarar, uno de esos ex compañeros *confesó en voz baja que habían sido amenazados y obligados por el acosador principal, jefe del área*.
- Durante el desahogo de los testigos, el Secretario de Acuerdos *no permitió al abogado defensor* (colaborador del titular) hacer cierto tipo de preguntas encaminadas a demostrar que los testigos del ex empleador habían sido forzados a participar. En cambio, *sí le permitió al abogado del ex empleador* hacer preguntas sesgadas a uno de los testigos de la persona afectada.
- Poco después de lo anterior, la persona escribió un mensaje a su abogado titular exponiendo las razones de su molestia por el terreno perdido y solicitando un trabajo más estrecho y profesional, pero el abogado nunca lo contestó.
- Ambas partes presentaron **Tachas**.
- Cuando se emitió el **laudo**, el tribunal falló en contra de la persona afectada, *basándose exclusivamente en los argumentos del ex empleador, especialmente el segundo*. También dispuso que el ex empleador efectuara diversos pagos proporcionales. Tanto la persona afectada como el ex empleador interpusieron un **amparo**.

- El tiempo transcurrió y también *creció la distancia entre el abogado y su defendido*, al grado de que este último tenía que ser muy insistente para obtener una respuesta cada vez que requería información acerca del avance.
- Precisamente por esa insistencia, un colaborador del abogado finalmente informó que **el amparo fue negado**. *A partir de ese momento, el abogado titular, sin dar la cara y sin mediar palabra alguna, abandonó a la persona afectada y no le brindó orientación acerca de lo que debía hacer para concluir el proceso. ¿Ocurrió quizá porque ya no iba a recibir el 30% acordado? La persona afectada volvió a escribirle varias veces, apelando a su ética profesional, pero la ignoró otra vez. Peor aún, el abogado sigue con su vida como si nada hubiera sucedido, dando clases, ejerciendo como funcionario y atendiendo clientes [con el riesgo potencial que para esas personas implica] sin que instancia alguna sancione su irresponsable desempeño profesional.*
- La persona afectada buscó ayuda en un conocido organismo que aglutina a los abogados, pero fue objeto de burlas, maltrato y pésima orientación de parte de un supuesto asesor *desde el momento en que expresó su deseo de tramitar una queja formal contra su ex abogado*. Entorno traumático.
- Después de eso, sin saber qué más hacer, acudió al tribunal donde se procesó su caso. Tuvo que soportar el trato déspota, agresivo e insensible de una servidora pública *para obtener una orientación básica* (entorno traumático). Continuó su búsqueda de apoyo y encontró a un servidor público que lo hizo de buena fe, por convicción, sin pedir absolutamente nada a cambio:
 - Le ayudó a revisar el fallo, gracias a lo cual la persona afectada conoció, *cinco meses después*, los argumentos de la negación del amparo: desde el punto de vista de los magistrados que estuvieron detrás del laudo y de la revisión del amparo, 1) la solicitud del abogado defensor estuvo *mal planteada*, lo cual, aunado a que 2) *asumieron acriticamente la falacia a pesar de las evidencias documentales y testimoniales*, dio como resultado **un fallo erróneo y sesgado dos veces**.
 - Le aclaró que el amparo fue negado a ambas partes y que ya no había más recursos jurídicos, *que el segundo fallo era inapelable*.
 - Le informó que **el juicio no había concluido** y lo que restaba hacer era aplicar las disposiciones del laudo.
 - Finalmente, le ayudó a *hacer los primeros de los diversos trámites que faltaban*, los cuales –le advirtió– tomarían varios meses más.
- La persona afectada **solicitó una copia del expediente completo**. Con la lectura cuidadosa supo que la negativa del amparo *se basó principalmente en el mismo argumento del laudo: la falacia del ex empleador*. Pero no sólo eso, también se percató de que el tribunal, *en lugar de revisar objetivamente los antecedentes, se defendió del señalamiento del amparo* (es decir, que el tribunal no hizo una revisión apropiada y objetiva del caso) *incurriendo así, por segunda ocasión, en el incumplimiento de su deber*.
- Por último, cuando la persona afectada continuó los trámites para dar cumplimiento al laudo, se encontró con **más medidas de entorpecimiento de parte del ex empleador**, así como **más errores del tribunal y más trámites engorrosos cuyo final no tenía una fecha límite definida**. Por tanto, la persona afectada se enfrentó al dilema de decidir

si continuar o no, para ver si algún día, de seguir viva, podía ver concluido ese juicio. El entorno traumático persiste.

El proceso relatado, hasta el momento que describí arriba, tomó **más de siete años**. Sin duda deja varias lecciones importantes que ameritan tomar nota. Más hombres y/o mujeres, personas concretas, con nombres, cargos y responsabilidades causando más daño a una en particular. Sólo *una* persona consciente de su labor extendió la mano desinteresadamente, como parte natural de su labor (por cierto, poco después fue *congelada*... por brindar ese tipo de apoyo, ¡por hacer bien su trabajo!). ¿Cómo cree el lector que se sintió la persona afectada?

Todo esto contribuye, repito, al mantenimiento de lo que el Dr. Leymann acertadamente denominó *entorno traumático*, es decir los maltratos, estigmatizaciones y negativas de apoyo tanto formal como informal que sufre la víctima de APL fuera de la organización cuando busca ayuda (véanse Leymann, 1996b [19] y 2010 [20]). Permítaseme agregar que el entorno traumático es una importante problemática que aún requiere investigación e intervención, al menos en México.

Ahora veamos otro ejemplo de fallas en la impartición de justicia, de tantos que hay cotidianamente en nuestro país. Seguramente el lector recordará que en mayo de 2013 una pipa se estrelló en la madrugada contra varias casas en San Pedro Xalostoc, Estado de México, provocando la muerte de 27 personas y múltiples y costosos daños materiales. Un año después, a pesar de que se demostró que manejaba a exceso de velocidad, que pudo evitar el accidente y de que fue declarado culpable de homicidio culposo, lesiones y daños en bienes, el chofer quedó en libertad. Cito (las cursivas son mías):

(...) la juez solamente lo condenó a *seis meses de prisión y a pagar una multa de seis días de salario mínimo, pero como ya había estado un año en la cárcel, lo liberó* [21].

Con tal resultado y argumentos no es de extrañar que, como lo indica la fuente, los habitantes de San Pedro Xalostoc pensaran que la juez se vendió y favoreció a las empresas Transportes Migar y Gas Metropolitano. Más: previamente denunciaron que la Procuraduría mexiquense integró mal las averiguaciones (otro problema común en México); también señalaron que las indemnizaciones “fueron ridículas”. ¿Cómo cree el lector que se sintieron todas esas familias y vecinos?

No tiene sentido que un fallo sea inapelable en estas circunstancias: perdieron a sus seres queridos, sus bienes, no se garantizó el debido proceso, no hubo sanciones para los responsables. No hubo justicia. De esta manera, la juez, el gobierno y el Estado contribuyen a la perpetuación de la violencia, en lugar de erradicarla. De esta manera, son un gobierno y Estado violentos que dañan a los ciudadanos que deberían proteger.

Finalmente, el caso de la [adolescente guanajuatense](#) de 14 años que fue reclamada en Houston, Texas por una mujer originaria de Michoacán que alegó ser su madre. La jueza de primera instancia en materia civil con sede en el municipio Los Reyes (Michoacán), sin considerar ni a la joven ni a sus padres y sin ordenar una indagatoria exhaustiva y seria, autorizó el traslado de la muchacha: el 16 de abril de 2014 fue sacada a la fuerza de su

escuela para ser llevada a los EUA contra su voluntad. Sin entrar en detalles respecto a todos los hechos y todas las instancias y personas involucradas –lo cual debe ser investigado y esclarecido también–, baste de momento decir que la jueza violó la cantidad de normas y derechos que el caso pueda ameritar, empezando por la Constitución y la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. ¿Fallo o decisión inapelable –en su momento– ante las evidencias presentadas en contrario por los padres? Hubo [múltiples irregularidades](#) desde que se abordó el caso en México. Lo que al parecer permitió el regreso fue que las [pruebas de ADN realizadas en Texas](#) revelaron que Alondra no es hija biológica de quien la reclamaba. Actualmente la jueza es objeto de una investigación de parte de la [PGJ de Michoacán](#), y el caso de parte de la [CNDH](#). Por su parte, los padres de Alondra al parecer están decididos a presentar [demandas](#) ante autoridades de México y EUA. ¿Será debidamente sancionada la jueza? Ojalá me equivoque, pero lo dudo. Por si eso fuera poco, [miembros del PAN](#) no tardaron en hacerse publicidad como parte de las entonces recién iniciadas campañas, a partir de ese lamentable episodio.

Esa es nuestra realidad.

3.2.2 El papel de los partidos políticos en el funcionamiento de las áreas de gobierno. En términos reales, son los partidos políticos los que proveen de personal a los Poderes de la Unión y por tanto también a las áreas de gobierno, al menos en sus niveles de toma de decisiones. Sin embargo, existe un conflicto de intereses, por una parte:

- a) Los intereses de quienes viven del presupuesto público (los partidos políticos, muchos de cuyos miembros han sido y son presidentes, diputados, senadores, funcionarios de diversa jerarquía en toda la Administración Pública) y se enfocan en mantener a sus partidos dentro de ese presupuesto y en atender sus intereses personales y/o de grupo.
- b) Los intereses de quienes, sean militantes partidistas o no, aprovechando la posición de ventaja en que se encuentran gracias a los espacios que abren los partidos, ven únicamente o además por sus propios intereses, sean individuales o de grupo, todos ellos alejados de la lacerante realidad cotidiana. Y por otra parte,
- c) Los intereses de quienes de una forma u otra los han colocado en esas posiciones (la población, principalmente vía votación) con la intención de que les provean de los beneficios y satisfactores propios de un régimen que se precia de ser “de derecho” y “democrático”.

Ejemplos concretos de cómo los intereses partidistas y/o particulares (individuales y/o grupales) de elementos militantes o impulsados por los tres partidos políticos más fuertes del país afectan la labor que debería realizar el gobierno se encuentran en las delegaciones políticas del D.F., así como en los gobiernos y municipios del resto de la República. Veamos unos cuantos en el Cuadro 8 (página siguiente). Todos los ejemplos están tomados de diversos medios de comunicación: diarios de circulación nacional, columnas de opinión, ediciones online de algunos de esos diarios, sitios web de análisis político, etc., lo cual puede constatarse con la información de las fuentes y los vínculos.

Debo enfatizar al lector mi invitación a que haga una revisión por cuenta propia, en la medida de sus posibilidades, de la información que cotidianamente se vierte en todo tipo de medios (televisión, radio, diarios, revistas, ediciones online, sitios web, cuentas oficiales en redes sociales, etc.) acerca de este tema. Es abundante, abarca todos los niveles de gobierno y todo el país. Es una realidad palpable que las prácticas de corrupción y otras asociadas a los intereses creados se intensifican, se diversifican y se vuelven más descaradas y cínicas.

¿Cuánto tiempo más las omitiremos?

Cuadro 8. Ejemplos del mal funcionamiento de las áreas de gobierno debido a los elementos incorporados por los partidos políticos. Se ha ventilado públicamente información que indica que:

Ejemplo	Fuente(s) en papel	Más información en Internet
La jefa delegacional (con licencia) en Iztacalco, perredista , ha exigido a trabajadores aportar 10% de su sueldo como cuota para el PRD; la mayoría perredista en la Asamblea Legislativa del GDF impidió un punto de acuerdo para que la delegada compareciera; la delegada tiene trabajando a varios familiares.	Diario Basta!, 23, 27, 28 enero, 18 febrero y 14 de mayo 2014, págs. 6; 38-39, 6, 30-31 y 38-39 respectivamente.	Tlalpan info y Ciudadanos en red
Una grabación de audio demuestra que el yerno de la jefa delegacional (con licencia) en Tláhuac, perredista , pide con conocimiento de ella una quincena de salario para “pulverizar” a sus adversarios políticos”. El yerno, por cierto, tiene un puesto de Subdirector en la Delegación, aunque trabajadores dicen que no lo ejerce. Y hay testimonios que dan cuenta de más irregularidades.	Diario Basta! 28 enero 2014, págs. 30-31.	Diario Basta online y ALDF
El jefe delegacional (con licencia) en Álvaro Obregón, perredista , ha sido denunciado por lucrar con programas federales para afiliar a más militantes al PRD. También se le involucra con irregularidades de varios establecimientos.	Diario Basta! 22 enero 2014, pág. 6.	Crónica
Organizaciones vecinales acusan a la jefa delegacional (con licencia) en Magdalena Contreras, perredista , de permitir la construcción de conjuntos residenciales y complejos comerciales por parte de inmobiliarias que se ha comprobado no cumplen con la normatividad.	Diario Basta!, 29 enero 2014, págs. 38-39.	Diario Basta online
De acuerdo con investigaciones oficiales, el ex gobernador de Tabasco, Andrés Granier –priista , actualmente preso–, y varios ex colaboradores adquirieron diversos bienes inmuebles en el D.F. por montos millonarios y crearon empresas de diversos giros. Granier y colaboradores cercanos están implicados en defraudación fiscal y lavado de dinero.	Diario Basta! 22 de enero y 21 de agosto de 2014, págs. 30-31 y 8 respectivamente.	Diario Basta online
El gobernador de Sonora, panista , construyó una presa en su rancho. En el mismo estado, la empresa Grupo México –responsable por el derrumbe de una mina en Pasta de Conchos y por el derrame de tóxicos en el río Sonora, ambos muy costosos en múltiples aspectos, empezando por los humanos y ecológicos, respectivamente– hasta la fecha sigue impune.	---	Aristegui noticias y Proceso

En noviembre de 2014 se difundió un video en el cual el ahora ex diputado (y ex) panista Edgar Borja insulta y humilla a su esposa por haber arruinado un “negocio” (una licitación).	---	La Razón , Manuel López y Excélsior
Posibles actos ilegales o inmorales en la compra de las residencias de la primera dama (esposa del presidente, priísta) y el secretario de Hacienda (priísta).	---	CNN México y Leo Zuckermann
Línea 12, construida durante la gestión de Marcelo Ebrard, en aquel entonces perredista (actualmente con Movimiento Ciudadano). Millonario fraude que ha afectado directamente a la ciudadanía.	---	Aristegui noticias Aristegui noticias y Noticieros televisa

Fuente: elaboración propia, abril 2015.

Más ejemplos de las fallas de PRI, PAN y PRD, proporcionados por [sinembargo.com](#) el 12 de septiembre de 2012 (diez gobernadores y alcaldes acusados por delitos varios), por [CNN México](#) el 08 de enero de 2015 (ocho alcaldes detenidos en un año por nexos con el crimen), y por el sitio web [La otra opinión](#) el 12 de enero de 2015 (jefes delegacionales que dejan el cargo para ocupar otra posición, pero con irregularidades detrás).

Claro, los llamados “partidos chicos” no se quedan atrás. Una muestra muy pequeña: en la edición del 20 de abril de 2015, en el programa [Primer Plano](#) se discutió, entre otros temas, la cuestión de por qué el INE no le quita el registro a los partidos Verde Ecologista y Morena por sobreexposición en los medios de comunicación y por actos anticipados de campaña, lo cual viola la ley electoral vigente y amerita tal sanción.

Y así sucesivamente, día tras día, en una lista interminable. De todos los casos ocurridos desde el año pasado, el más emblemático, a mi parecer, es el de la **desaparición forzada y muy posible masacre de 43 estudiantes en Guerrero**. Hay diferentes versiones acerca de quién ordenó matar a los estudiantes. Lo cierto y confirmado es que el ex alcalde de Iguala, Guerrero –**perredista**, actualmente preso–, así como su esposa y otros funcionarios, estuvieron involucrados. Es más, se trata quizá, junto con el de la guardería ABC, de uno de los casos más representativos en la historia reciente de México donde pueden verse con claridad, a la luz de los hechos revelados, la relación entre partidos políticos, funcionarios públicos, intereses individuales y de grupo, ingobernabilidad, corrupción, crimen, narcotráfico, impunidad y debilidad/ausencia de estado de derecho. Este caso es lo que, de acuerdo con Roberto Manero [22], en Análisis Institucional se denomina un *analizador*: “aquella persona, grupo o evento que tiene la cualidad de revelar las relaciones ocultas, las fuerzas, tensiones y contradicciones de una institución o práctica específica”.

A mi entender, no hay duda alguna: *los partidos políticos son los primeros responsables por la calidad moral y los potenciales resultados de los candidatos y funcionarios que colocan en el escenario público. Son muy buenos para conseguirlos, aunque sea debajo de las piedras, mas no para responder por quienes cometen infracciones y abusos.*

Ahora, algunos datos acerca de los gastos de quienes con nuestros impuestos mantenemos y con nuestros votos hemos colocado en posiciones privilegiadas:

- De acuerdo con el sitio web [Alto Nivel](#), se destinarán **5,356 millones de pesos** para los diez partidos políticos en 2015 (48% más respecto a 2009), desglosados así:

Monto mdp	Concepto
3,909.5	desarrollo de actividades permanentes ordinarias
1,172.86	gastos de campaña
117.28	actividades específicas
156.38	franquicias postales y telegráficas
5,356.02	

Entre las actividades ordinarias y las campañas son más de 5 mil millones. ¿Qué puede hacerse con ese dinero en los estados más pobres?, ¿qué significa “actividades específicas”? Sugiero enfáticamente al lector la revisión completa del artículo, para conocer la proporción entre estas cifras y las de varios programas oficiales.

- Y desde una perspectiva global, de acuerdo con el artículo *Presupuesto 2015, subejercicios, gasto corriente, derroche y moches*, de Eduardo Esquivel, publicado el 14 de noviembre en el sitio web SDPnoticias.com, “en los últimos años, el presupuesto de egresos de la federación no ha contribuido al crecimiento y desarrollo económico del país, existe una mala planeación y un deficiente uso de los recursos, no hay transparencia en el uso del presupuesto, no se ha frenado los subejercicios presupuestales, ni el derroche en otros programas”.

Y como los anteriores, hay infinidad de ejemplos a lo largo y ancho de la historia de nuestro país. Información de este tipo aparece cotidianamente en diversos medios de comunicación, por lo cual, realizando un seguimiento constante, puede el ciudadano común (a quien le sea posible comprar diario o con frecuencia el periódico, o bien acceder con frecuencia a internet, por ejemplo) percatarse de las irregularidades y abusos de todo tipo que existen en todos los niveles de gobierno. Los ejemplos son de 2014 y 2015, pero si pensamos en lo que se ha acumulado en todos los niveles de gobierno durante todas las décadas que han existido las estructuras políticas (partidos políticos, grandes y pequeños), administrativas y de servicios (instancias que conforman tanto al Estado como al gobierno vía la Administración Pública) y organizativas (sindicatos y otras figuras de agrupación de trabajadores, por ejemplo) como las conocemos, entonces tenemos mucho, mucho por descubrir –especialmente malas noticias en términos de corrupción y situaciones afines–, pero también por aprender y corregir.

El principal problema es que ningún partido político sale bien librado: los tres principales han demostrado, en las oportunidades obtenidas para gobernar, que no están a la altura de la tarea, que no saben ni les interesa cómo hacerlo. De esta manera, cada vez que hay elecciones los mexicanos no tenemos opciones reales: ¿cuántos de sus miembros van por el dinero, por el poder, por los privilegios? Como mínimo, cabe pensar que muchos de los que ya tienen dinero, consiguen más y muchos de los que no tienen se hacen ricos. **El sistema de partidos políticos, convertido en [partidocracia](#), no funciona desde hace décadas y los partidos de mayor peso no tienen ya nada que ofrecer. De todos ellos constantemente se dan a conocer casos de corrupción, por decir lo menos. Los gobiernos alternativos de PAN y PRD y el regreso al poder del PRI han demostrado con creces que las votaciones sólo sirven para elegir entre los partidos malos, los muy malos y los peores. De igual manera, los partidos restantes carecen de identidad propia y se unen a o separan de los grandes –tal como lo hacen los grandes entre sí–**

según las circunstancias. Otra vez, la novela de [Orwell](#) es una realidad.²⁰ Todos, partidos grandes y pequeños, gastan los millones que anualmente les otorga el ahora INE en publicidad hueca, engañosa y otros rubros que en nada benefician a la población. Las actuales campañas están repletas de perlas respecto a gastos, abusos, desatinos, incongruencias.

Soy de la opinión de que todo esto y mucho más son indicios de que el sistema de partidos ha llegado a su límite: no hay representación real y ya no se molestan en ocultarlo. Debemos buscar otras formas, más efectivas y transparentes, de organización para que las necesidades de la población sean atendidas. Mientras tanto, si persiste la “inercia” de votar por partidos políticos, entonces que sean partidos nuevos, como nuevos también deben ser sus integrantes: ciudadanos preparados, honestos y congruentes, con propuestas claras y sustentadas, no los corruptos, incompetentes e incongruentes que cambian de bando cuando les conviene. Si acaso, que permanezcan aquellos que de forma comprobable hayan dado buenos resultados y no tengan ilícitos en su haber. Por lo demás, ¿qué sentido tendría votar por los mismos que se van o son expulsados de un partido para formar o incorporarse a otro? ¡Ah, y que los integrantes de esos partidos tan dañinos, salvo que tengan cuentas pendientes con la justicia, busquen chamba como cualquier mexicano “de a pie”, a ver cómo les va!

Por si lo anterior fuera poco, el INE, apenas a un año de su creación, no cumple con sus funciones (véase la versión estenográfica del programa *Primer Plano*, emisión del 06 de abril de 2015) y permite los partidos nos bombardean con millones de *spots* inútiles, en los cuales se gastan millones de pesos, que –no me cansaré de repetir– podrían ocuparse para atender problemáticas importantes tanto de la población como de otras áreas prioritarias. ¿Qué mejor campaña que un buen gobierno?

De muy poco sirven las limitadas, contadas cosas buenas o positivas que hayan podido hacer esos partidos y que se les pueda reconocer, pues con los recursos disponibles son muchas más las que han debido y deben/pueden hacer. Los partidos políticos y los políticos sólo piensan en una cosa: perpetuarse, no importa que sea a costa de sus propios principios y del bienestar de la población. La historia no miente, el problema es que no la escuchamos, no la asumimos.

¿Quiere saber el lector qué sucede en realidad con el dinero en la Administración Pública? Las respuestas están en las áreas de finanzas, de contraloría y de auditoría de los organismos gubernamentales de todo el país. Esa información debería ser pública, no secreta ni reservada. Hay que seguir –como le escuché decir en una ocasión a

²⁰ “Desde entonces, la guerra había sido continua, aunque hablando con exactitud no se trataba siempre de la misma guerra. (...) Por ejemplo, en este momento, en 1984 (si es que efectivamente era 1984), Oceanía estaba en guerra con Eurasia y era aliada de Asia Oriental. En ningún discurso público ni conversación privada se admitía que estas tres potencias se hubieran hallado alguna vez en distinta posición cada una respecto a las otras. Winston sabía muy bien que, hacia sólo cuatro años, Oceanía había estado en guerra contra Asia Oriental y aliada con Eurasia. Pero aquello era sólo un conocimiento furtivo que él tenía porque su memoria «fallaba» mucho, es decir, no estaba lo suficientemente controlada. Oficialmente, nunca se había producido un cambio en las alianzas” (versión en PDF, pág. 21). Cualquier semejanza con la realidad de los partidos políticos en México *no es coincidencia*.

Brozo– la “ruta del dinero”. Sobrarán razones de enfado e indignación por la cantidad de recovecos, oscuridades y argucias usados para hacer con mucho, muchísimo de ese dinero, cuyos montos son estratosféricos, todo menos aquello para lo que debe ser destinado. Aquí hemos visto apenas unos cuantos ejemplos, casi nada en comparación con lo que sucede cotidianamente e ignoramos y nos ocultan.

A su vez, otro reto fundamental, que va de la mano, es *lograr y mantener el Estado de Derecho*: que se apliquen las leyes y normas en las condiciones y bajo los criterios establecidos, objetivamente, sin sesgos ni preferencias, por una básica convicción cívica y ciudadana. E insisto: si en algún punto esas condiciones y/o criterios son perjudiciales o no coadyuvan a lograr una mejor atención y calidad de vida para la población, hay que modificarlos, sustituirlos o eliminarlos. Lo que sea necesario, pero de forma responsable e informada.

En nuestro país se ha escrito y hablado acerca de la corrupción y los intereses creados más allá del ámbito periodístico, por supuesto. De entre las múltiples referencias, por lo pronto el lector puede encontrar una sencilla, amena y certera introducción al tema en el libro de Germán Dehesa “¿Cómo nos arreglamos?”: *Prontuario de la corrupción en México* [23].

Para terminar este punto, comparto al lector algunas cifras sobre corrupción en nuestro país:

- De acuerdo con datos proporcionados por [Transparencia Mexicana](#) el 12 de febrero de 2014, en el **Índice de Percepción de la Corrupción 2014** elaborado anualmente por Transparencia Internacional, “En 2014 México se ubicó en el lugar 103 de 175 países con una puntuación de 35/100. El país mejor evaluado es Dinamarca con 92”. También:
 - En América Latina, México se encuentra por debajo de sus principales socios y competidores económicos: 82 posiciones por debajo de Chile, 34 lugares por debajo de Brasil.
 - México se ubica en la última posición (34/34) entre los países que integran la OCDE
 - México requiere un cambio de fondo en su estrategia anticorrupción, señaló Transparencia Mexicana, el Capítulo México de Transparencia Internacional
- De acuerdo con el [Barómetro Global de la Corrupción 2013](#), elaborado por Transparencia Internacional –citado en el sitio web [Animal Político](#) el 09 de julio de 2013–, “el **91% de los ciudadanos mexicanos cree que los partidos políticos están afectados por la corrupción**”. A su vez, **90%** de los encuestados en México opinó que **la policía** es corrupta / extremadamente corrupta, y el **87%** opina lo mismo respecto a los **funcionarios y servidores públicos**. Hay más información.
- De acuerdo con la Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental 2013 (ENCIG) realizada por el INEGI –citada en el sitio web oficial del [SENASICA](#) (s.f.), consultado el 21 de abril de 2014–, “se estima que a nivel nacional, el **89.7%** de la población considera que la **corrupción** es una práctica *Muy Frecuente y Frecuente* en las **Policías**, seguido de los **Partidos Políticos** y el **Ministerio Público** con un **84.4%**

y **78.4%** respectivamente” (pág. 44 del documento). Los gobiernos estatales, municipales y el federal –y por tanto, esto incluye a los funcionarios y servidores públicos– obtuvieron 77.2%, 75.8% y 75.6% respectivamente. Hay más instancias y actores contemplados, véase la figura 4 al final de este subapartado.

3.2.3 La participación, en mayor o menor medida, de los ciudadanos en general, en el buen y mal funcionamiento del país. Debo insistir, de nueva cuenta, en que hay un contexto más amplio, donde todos estamos insertos de una forma u otra. En el contexto actual –la historia inmediata y reciente de nuestro país– y dadas las condiciones en que nuestro país se ha desenvuelto desde hace décadas, en el sentido de que la violencia en sus diferentes manifestaciones se ha extendido, se ha agudizado y se ha manifestado cada vez con más crudeza –desde mi punto de vista, al menos–, ya no es posible seguir bajo el criterio de “que cada quien haga su trabajo” porque no tenemos la certeza de la correspondencia, de la corresponsabilidad, especialmente respecto a las autoridades; ya no, si observamos cotidianamente que muchos elementos del gobierno y de la sociedad en realidad no cumplen con su parte, empezando por quienes incurren en infracciones flagrantes. Si vemos, por ejemplo, que los legisladores no trabajan con seriedad, quienes nos dedicamos al estudio del APL no podemos decir “Ya investigué el tema, ahora ellos deben legislar al respecto”, porque está claro que no lo harán adecuadamente y además pueden propiciar errores en primer lugar entre los abogados y los jueces (máxime si éstos no se preparan a su vez). Si, por otra parte y desde otra postura, el psicoterapeuta o el psiquiatra que trabajan en el sistema de salud gubernamental o en práctica privada no se actualizan respecto al APL, no podemos decir “Que la víctima reciba atención psicoterapéutica o psiquiátrica en el IMSS, el ISSSTE o consulta privada”, porque existe el riesgo de que se obtenga un diagnóstico incorrecto y, por tanto, un tratamiento inadecuado. Y así sucesivamente.

La responsabilidad para que en general las cosas funcionen no recae únicamente en los actores mencionados en los subapartados previos, también tienen/tenemos un lugar los llamados “ciudadanos de a pie”, las personas que en general integramos la llamada “sociedad civil”. Entre estas personas también se encuentran elementos que corrompen y se dejan corromper, quienes guardan silencio por razones diversas, quienes muestran indiferencia ante los males de los otros y del país mismo. Desde mi punto de vista, parte importante del problema es que los mexicanos en general, es decir gobernantes y gobernados, manifestamos en grado notorio una mezcla consistente entre que no conocemos nuestros derechos y obligaciones, los conocemos y vemos la forma de darles la vuelta o de plano nos importan un bledo. *Sin duda hay quienes cumplen, no puedo indicar un porcentaje, pero sean pocos o muchos está claro que no es suficiente.* Si a eso agregamos que más de una norma o ley están mal hechas...

En concreto, desde mi perspectiva, prevalece y se intensifica paulatinamente desde hace mucho **un clima de permisividad e indolencia**. Es decir, el hecho fundamental es que existe y persiste una *permisividad cotidiana* en prácticamente todos los órdenes: así como hay personas que contribuyen de forma constructiva (véase, págs. 97-98), hay otras que hacen lo contrario: desde pasarse el alto hasta los sobornos a funcionarios y servidores públicos en todos los niveles; desde el descuido de menores hasta la trata de personas; desde el “robo hormiga” en las oficinas de gobierno y la falta de claridad en las cuentas de

un fraccionamiento hasta los fraudes millonarios en los sectores público y privado; desde drogarse en casa sin importar que haya niños hasta la proliferación de los cárteles; desde el maltrato y asesinato cruel de mascotas hasta la extinción de especies animales y vegetales y la destrucción de ecosistemas; desde la automedicación irresponsable hasta los daños y muertes por negligencia médica; desde el incumplimiento de las normas internas –por pequeña que sea la organización– hasta el incumplimiento de la Constitución; desde ignorar a quien pide dinero o comida en el metro²¹ o la calle hasta ignorar el maltrato y la muerte violenta y sin sentido de miles de mujeres y hombres, niños y adultos, por múltiples motivos. Es un fluir constante donde las normas no se aplican, se aplican a conveniencia o se violan sin más.

Si todo esto ocurre es porque *alguien lo hace y alguien lo permite*, porque *alguien cree que puede hacerlo y alguien cree que no puede impedirlo*, o simplemente *no le interesa impedirlo*. **Lo peor de todo es que las propias autoridades, los hombres y mujeres facultados(as) para imponer las leyes y normas, a quienes se les otorgó la confianza para hacerlo y que tienen el compromiso moral y formal de hacerlo, formen parte – voluntariamente, por incompetencia u otras razones e incluso combinaciones de ellas– de ese trágico escenario, es ahí donde comienzan a generarse huecos, vacíos de legalidad, donde el estado de derecho se resquebraja. Y si los ciudadanos participamos de ello, por pequeño que nos parezca el grado en que lo hacemos, nos convertimos en cómplices y ambas partes contribuimos, nos guste o no, a la *cada vez mayor anulación de las herramientas jurídicas, cediendo su lugar a lo arbitrario, a la creación y mantenimiento de pequeños, grandes y enormes feudos por todas partes*. ¿Por qué sucede así, cómo podemos cambiarlo?**

La situación se vuelve más compleja porque las personas suelen desempeñar varios papeles al mismo tiempo: un hombre puede ser padre, servidor público o bien directivo en una empresa y colaborar con una asociación civil, o ser empresario y tener un alto cargo público o político. Lo mismo una mujer. Las combinaciones posibles son múltiples. Así, en su desenvolvimiento cotidiano están sujetas(os) a diversas normas que en algún momento pueden implicar limitantes o francos conflictos de interés. Entonces las normas son ignoradas y/o manipuladas en mayor o menor medida. La misma persona podría pasarse el alto, ignorar a un indigente o a una persona cercana en necesidad, y sobornar a un servidor público; la misma persona puede hacer fraude en una asociación civil y en la empresa u organismo público donde labora y educar a sus hijos con premisas muy arraigadas, como “el que no tranza no avanza” y “aprovecharse de quien se deje”; tomar decisiones sesgadas que afectan a miles de personas y también favorecer el tráfico de influencias, el peculado, el narcotráfico y la trata de personas. Si agregamos la –al parecer– generalizada actitud de los mexicanos mostrada por la revista Nexos en febrero de 2011 [24], relacionada sin duda alguna con este subapartado, tenemos mucho por *reflexionar* y, sobre todo, por *hacer*. En estas condiciones, ¿sigue siendo válido “que cada quien haga su trabajo”?

²¹ En años recientes ha cambiado de forma estremecedora el discurso de algunas de las personas que venden productos informalmente en el transporte público, especialmente en los autobuses y colectivos: con frecuencia se les escucha decir que acaban de salir de la cárcel y que en lugar de asaltar a los pasajeros prefieren vender a bajo costo, de forma honrada; a veces omiten mencionar la cárcel, pero la amenaza está ahí. Por otra parte, algunos inician diciendo que no los ignoren, que les pongan atención, con un tono de resentimiento y de amenaza velada también. Son síntomas de un malestar complejo y creciente.

Veamos un ejemplo concreto respecto al APL, en términos de que la aplicación correcta de una ley o norma requiere la participación de todos los involucrados, razón por la cual todos tienen un grado de corresponsabilidad. No basta con crear la norma o ley, tiene que haber condiciones y voluntad para que no sea letra muerta, situación en la cual las autoridades juegan un papel principal. Cito a Helge Hoel (2010) [25], quien se refiere a “la regulación sueca contra el acoso; concretamente, la Ordenanza contra la victimización (Junta Nacional Sueca de Salud y Seguridad Ocupacional, 1993:17)”:

Sin embargo, en un estudio para *evaluar la eficacia de la regulación*, Hoel y Einarsen (2010a) concluyeron que, si bien la regulación había contribuido a aumentar la conciencia sobre el problema, también hubo una serie de *deficiencias asociadas con la regulación en sí y su aplicación*, habiendo sido estas deficiencias *afectadas y agravadas por la crisis económica y el desarrollo político inmediatamente posterior a la promulgación de la Ordenanza en 1994*. Según los autores, ***la inspección del trabajo, los empresarios y los sindicatos contribuyeron a estas deficiencias***. En particular, se hizo hincapié en que el reglamento *fracasó en términos de hacer justicia y compensar a las víctimas, incluyendo el derecho a que un caso sea tenido en cuenta y examinado*. Como el primer reglamento anti-acoso promulgado en cualquier lugar, la Ordenanza representó un primer paso histórico para las víctimas en términos de dar la lucha legal contra el acoso (Hoel y Einarsen, 2010a). Sin embargo, no parece que la regulación haya dado a las víctimas solución ni compensación. En vez de ello, en el caso de Suecia parece que ha habido un exceso de énfasis en tratar de identificar los cursos de organización subyacentes o que influyen al fondo o la dinámica de los casos individuales, *en perjuicio de establecer los hechos de los casos*. De esta manera, ***la responsabilidad de los autores por sus actos y comportamientos fue minimizada***, por lo que las víctimas cargaron con parte de la responsabilidad de su desgracia (Hoel y Einarsen, 2010b). (Las cursivas y negritas son mías)

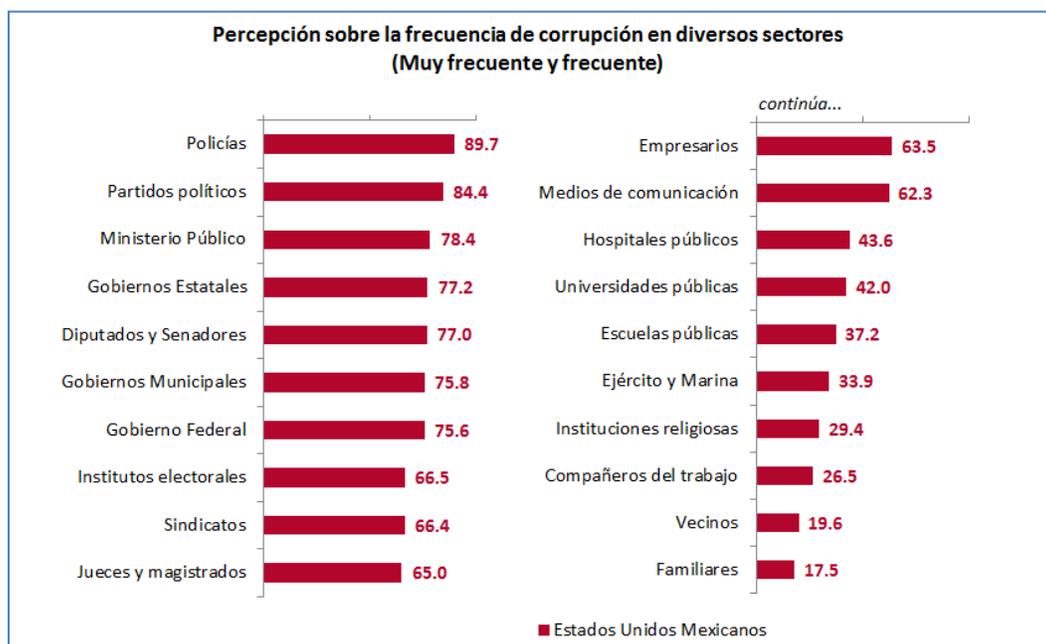
Es muy explícito el extracto del párrafo: los principales responsables de aplicar la ordenanza –que también son ciudadanos– no lo hicieron; no se explica por qué, pero a final de cuentas es lo mismo: la letra no llegó a los hechos. A ello contribuyeron, de una forma u otra, las deficiencias de la regulación en sí (¿cuáles y por qué?, ¿quiénes la elaboraron y cómo?), la crisis económica y el desarrollo político posterior a la promulgación (¿de qué manera?). A pesar de la falta de detalles, este ejemplo sintetiza en cierta medida lo planteado hasta aquí en la segunda parte de este trabajo. Supongo que Leymann estaba consciente de ese riesgo, como debe estarlo cualquier estudioso del APL. Considero que con crisis o sin ella, con cambios políticos o sin ellos, a final de cuentas son las personas concretas, desde su fuero interno y en su contexto particular, quienes deciden si aplican o no las normas (o bien a medias, o las manipulan, etc.) y por qué. Volviendo a la novela de Orwell, también Winston Smith decidió que salvar su vida era más importante que el amor. Hasta donde sé, ningún acosador ha estado en las circunstancias de Smith.

Para revertir y reencausar esas tendencias egoístas, atravesadas por intereses personales/grupales, hacia un enfoque más sano y solidario, es necesario que las “personas comunes y corrientes” –la mayoría– nos veamos a nosotros mismos y unos a otros no sólo como quienes debemos *recibir* beneficios de parte del Estado y el gobierno, pues aunque tiene razón de ser, en estos tiempos es una actitud más bien pasiva que no nos ayudará a obtener los resultados esperados; debemos ir más allá y vernos como seres humanos y

ciudadanos, adoptar una actitud (pro)activa, incluyente y de cooperación, de tolerancia y corresponsabilidad, como parte de un esquema donde también tenemos opciones de participación y podemos involucrarnos. De esta manera, tenemos la oportunidad de *dar*, a nosotros, al gobierno y al Estado, y por tanto otra vez a nosotros mismos, herramientas para poco a poco funcionar mejor y *evitar la reproducción de las minorías organizadas y las mayorías desorganizadas*.

Lo anterior no es ni se trata de un esquema maniqueo de buenos contra malos: no existen únicamente dos tipos de personas. Tampoco se pretende generalizar sin fundamento: no es posible ni válido afirmar que *todos* los políticos, funcionarios y servidores públicos, ciudadanos y otros actores participan deliberadamente de la corrupción y demás faltas, pero sí hay razones –y las cifras y datos presentados aquí son algunas de ellas– para pensar que *probablemente son más de los que parecen*, aparte de que desafortunadamente *suelen opacar lo bueno o positivo que dan otros: los buenos resultados, compromiso, capacidad y espíritu de servicio de tantos mexicanos con frecuencia no se reconocen ni agradecen*. Aunado a esto, los hechos muestran que hay *grados de participación y responsabilidad, si no de todas, cuando menos una notable porción de las partes*. Lo preocupante es, como ya dije, que tal parece que son más quienes fomentan la permisividad y la indolencia que quienes fomentan la aplicación cotidiana de las normas, la empatía y la solidaridad. Véase, como una referencia mínima, el conciso artículo de Luis Herrera-Lasso, *Cultura de la legalidad: asignatura pendiente* [26]. Para dejar más claro el punto acerca de los grados de participación y responsabilidad respecto a la corrupción en particular, en la figura 4 reproduzco el cuadro “Percepción sobre la frecuencia de corrupción en diversos sectores (Muy frecuente y frecuente)” de la [Encuesta Nacional de Calidad e Impacto Gubernamental \(ENCIG\) 2013](#).

Figura 4. Percepción sobre la frecuencia de corrupción en diversos sectores (Muy frecuente y frecuente), según la ENCIG 2013.



Fuente: ENCIG 2013.

Aquí están representados en gran medida los sectores en los que se desenvuelve la población cotidianamente. Nótese que la encuesta considera incluso la percepción sobre *vecinos* y *familiares*, cuyos porcentajes, aunque son los más bajos respecto a los demás, en sí mismos son altos (casi 20%) y por tanto no se les puede restar importancia. Además, como ya dije arriba, las personas suelen desempeñar varios roles, de manera que eso aporta complejidad y gravedad a la realidad de la corrupción en nuestro país, y obliga a hacer un análisis más minucioso todavía, aunque los posibles resultados se perfilen como desagradables.

Mientras sigamos cerrando los ojos al desempeño real de todos los partidos políticos y los servidores públicos en todos los ámbitos y niveles, así como a la realidad que se refleja en datos como los de la revista Nexos y figura 4, donde gran parte de la ciudadanía está incluida, seguiremos sin entender una pieza sustancial de la explicación de por qué México está tan hundido.

Para terminar, sugiero al lector una pequeña muestra de datos y análisis que permite apreciar cómo se concatenan en la realidad los temas aquí propuestos: por una parte, le recomiendo ampliamente leer y reflexionar el documento *México: Las Ruinas del Futuro*, elaborado por el Instituto de Estudios para la Transición Democrática ([IETD](#)) [27], y por otra localizar en Internet –en la medida de lo posible– los videos de un noticiero (*Informativo 40*, emisión del 08 de noviembre de 2014 [28]) y ocho programas de análisis:

- ◆ *Primer Plano*, de Canal Once, emisiones del 22 de septiembre, 10 y 17 de noviembre, 01 y 15 de diciembre de 2014; 26 de enero, 03 de febrero, 02 y 30 de marzo, 06, 20 y 27 de abril, 04 de mayo de 2015 [29] (el sitio web incluye versiones estenográficas).
- ◆ *Tercer Grado*, de Televisa, emisiones del 05 y 19 de noviembre de 2014 [30].
- ◆ *La Báscula*, de Mexiquense TV, emisiones del 23 de septiembre; 11, 18 y 25 de noviembre, 02 y 30 de diciembre de 2014; 03, 10 y 24 de febrero, 17 de marzo, 07, 14, 21 de abril y 05 de mayo de 2015 [31].
- ◆ *El Mañanero*, de Televisa, emisiones del 19 y 21 de noviembre y 03 de diciembre de 2014; 24 de febrero, 02 y 30 de marzo, 20 y 27 de abril; 01, 04 y 08 de mayo de 2015 [32].
- ◆ *Punto de Partida*, de Televisa, emisión del 25 de noviembre de 2014 [33].
- ◆ *Espiral*, de Canal Once, emisión del 26 de noviembre de 2014 [34].
- ◆ *Todo Personal*, de Canal 40, emisión del 09 de enero de 2015 [35], y
- ◆ *A quemarropa*, de TV Azteca (Azteca 13), emisión del 26 de febrero de 2015 [36].

Hasta aquí con el apartado 3 de esta entrega.

4. Adelanto de propuestas: para corregir la iniciativa, para investigar posibles casos de APL, así como para resarcir a las víctimas y sancionar a los perpetradores.

Si ya se dio oportunidad de leerlos, quizá el lector esté de acuerdo conmigo en que, por una parte, los criterios emitidos por la SCJN son pocos y pobres en contenido [esto será abordado en otro trabajo]; y por otra parte en que, en lugar de enriquecer la iniciativa, de pulirla, tanto las senadoras del PAN como las(os) integrantes de la Comisiones Unidas que la modificaron y dictaminaron, en realidad la mantuvieron casi igual a la realizada por el PT para el Distrito Federal, con el único valor agregado real de llevarla a nivel nacional y considerar la destitución, lo cual es un avance, pero a todas luces insuficiente. Parafraseo lo dicho en la página 46 de la segunda parte de *¿Cómo hacer viable...? [1]*: tres años 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, la iniciativa sigue siendo insuficiente y cuestionable. ¿De qué sirve entonces que sus creadores 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 de esas consecuencias?

Con la intención de aportar ideas más concretas acerca de cómo aterrizar cualquier iniciativa a este nivel (federal), presento al lector un adelanto de medidas que he ido recopilando y derivando también de mis experiencias, lecturas e intercambios. Es sólo un avance, puede haber algunas modificaciones más adelante y, sobre todo, pueden complementarse con medidas previstas por otros estudiosos y por blancos/víctimas. Al igual que las de mis trabajos previos, son ideas que pongo a consideración para alentar un debate más amplio que involucre a diversos actores, así como fomentar consensos y toma de decisiones.

4.1 Propuesta para anular la iniciativa en curso y presentar una seria.

En la pág. 105 escribí que las leyes, en tanto producto humano, no son infalibles y que si los legisladores se equivocan debemos buscar la manera de que las corrijan. Este es el caso y es una oportunidad: mientras no sea avalada por la Cámara de Diputados y el Ejecutivo, quizá todavía estamos a tiempo de *solicitar que esa iniciativa sea anulada*, así como un periodo razonable para elaborar y presentar en su lugar una iniciativa seria, bien sustentada, que abarque todas las áreas identificadas hasta el momento por la literatura especializada.

¿Cuántos estudiosos desde sus respectivas disciplinas, víctimas, líderes de organizaciones de diversa índole, líderes de opinión y más personas que saben de la existencia de este destructivo fenómeno han expresado que debe legislarse desde que el fenómeno se conoció en México? Desde que la iniciativa modificada fue aprobada y turnada a la Cámara de Diputados quedó abierta la posibilidad de someterla a escrutinio fuera del ámbito legislativo, pero no ha sucedido así... ¿Por qué?, ¿por qué han pasado dos años sin un pronunciamiento de los especialistas en México? Mientras se perfilan las respuestas, la oportunidad sigue latente.

A pesar de que en las noticias se informaron las prioridades de los diputados para concluir la LXII legislatura, entre las cuales no se había mencionado el dictamen sobre acoso laboral, sin duda existía el riesgo de que ésta, junto con muchas otras, fueran aprobadas de

último momento, como parte de la lógica de la que se ha autonombrado “legislatura histórica” por la cantidad y tipo de iniciativas aprobadas. No fue así. Puesto que la actividad legislativa se rige más por los intereses de los partidos que por la pertinencia de los temas, persisten tanto la posibilidad de que la siguiente legislatura la apruebe en cualquier momento (con lo cual pasaría al Ejecutivo como última instancia), así como de que se quede rezagada o francamente congelada.

Al margen de lo que suceda, sea aprobada o no en los próximos días o después por la próxima legislatura *en la Cámara de Diputados*, me parece necesario impedir que se *aplique* en sus condiciones actuales. Debemos buscar la forma de que sea sustituida por una mejor hecha *antes de que llegue al Ejecutivo*. ¿Cómo? He aquí algunas ideas para avanzar en la discusión:

- ◆ Formar un comité de estudiosos del fenómeno y ciudadanos que han sido víctimas, para intercambiar puntos de vista y tomar nota de las medidas principales.
- ◆ Elaborar un borrador y buscar el apoyo oficial de un organismo dedicado al estudio y erradicación del fenómeno, o bien otro enfocado en la defensa de los derechos y asuntos similares. Por supuesto, el organismo también puede aportar ideas para mejorarlo.
- ◆ Una vez terminado, difundir el documento al público en general durante un periodo razonable para recabar opiniones y firmas de apoyo.
- ◆ Si parte de las opiniones lo amerita, incorporar las mejoras al documento.
- ◆ Una vez hecho lo anterior, elaborar una carta firmada por todos los involucrados y demás personas que deseen hacerlo, a la cual se adjuntará el documento.
- ◆ Presentar la carta y el documento en la Cámara de Diputados –de acuerdo con los procedimientos oficiales–, solicitando la anulación de la iniciativa aprobada y un periodo razonable para pulir y detallar el borrador propuesto.
- ◆ Si la propuesta es aceptada, la Cámara de Diputados deberá aportar los medios y recursos necesarios para continuar y concluir la nueva iniciativa. Esto incluirá la realización de la primera encuesta formal y oficial a nivel nacional, así como entrevistas formales a víctimas de APL, entre otras actividades que se estimen necesarias.
- ◆ De lograrse lo anterior, una vez mejorado el documento original, y reforzado con los datos de la encuesta, presentar formalmente la nueva iniciativa.

Claro está, hay diversas posibilidades, la presente es sólo una de ellas. Lo importante es iniciar la discusión, unir esfuerzos y aprovechar los canales existentes de participación, o bien generar nuevos espacios de participación. Pongo a disposición del lector mi correo electrónico por si desea establecer contacto para impulsar esta propuesta en particular (página 2). Entre más pronto lo hagamos, mejor.

4.2 Algunas medidas a considerar para investigar posibles casos de APL.

Uno de los aspectos que brilla por su ausencia en todas las iniciativas es cómo determinar si existe o no un proceso de APL o *mobbing*. Claro, no es lógico esperar que en ellas se encuentre desarrollado un método, lo que sí se espera es que por lo menos esté mencionado explícitamente que debe realizarse una investigación imparcial. Como ya indiqué, lo que sigue es únicamente un adelanto, dadas las condiciones de la iniciativa que nos ocupa. No es exhaustivo y más adelante puede haber algunas modificaciones.

Algunos requisitos previos

En su *Lista de Verificación de Indicadores de Mobbing* (2006) [2], el Dr. Westhues señala un principio fundamental:

(...) es esencial que cualquier caso afirmado o aparente de *mobbing* sea sometido a un severo examen a la luz de indicadores empíricos y de criterios medibles por los cuales se pueda concluir que sí, este es un caso de *mobbing*, o no, no lo es.

Hoel, en su artículo *El derecho a un juicio justo: los procedimientos internos de investigación de las denuncias de acoso laboral* (2010) [3], expresa un enfoque similar:

El propósito de las investigaciones de denuncias por acoso e intimidación es establecer los hechos del caso por medio de un proceso formal. En otras palabras, el objetivo es concluir si la denuncia es verídica, o no (Mercante y Hoel, 2003). (...) A través de entrevistas con las partes involucradas y otras personas que puedan arrojar luz sobre el caso, así como mediante el acceso a información relevante por otros medios, los investigadores deben reunir las pruebas suficientes para llegar a una conclusión fiable.

En otras palabras, no basta con las declaraciones ni de una ni de ambas partes. Es necesario recabar información de diversas fuentes.

Desde mi punto de vista, el primer punto a considerar es que es un requisito indispensable conocer el fenómeno. En este sentido, reitero mi sugerencia de las lecturas básicas señaladas en el apartado 1, pág. 14 (textos del Dr. Heinz Leymann y el Dr. Kenneth Westhues). Advertencia: no estoy afirmando que únicamente con esas lecturas basta para la parte teórica, estoy diciendo que son un referente básico, lo cual significa que recomiendo *empezar* la preparación y/o formación con ellas, y que hay más textos y autores por estudiar. Posteriormente es necesario conocer y reconocer las características del APL, algo que sólo se afianza mediante el conocimiento de casos específicos. Al respecto, véase el listado expuesto en el apartado 2, págs. 24-26, *como un referente*.

Derivado de lo anterior, la investigación acerca de un caso afirmado o aparente de APL debe ser realizada por alguien (considero pueden ser una o dos personas) que esté formado en el tema, pero no únicamente en el nivel teórico, es importante que también cuente con experiencia en la atención de casos concretos, específicos. El enfoque de Hoel [3] es similar: argumenta que “los investigadores tendrían que comprender en profundidad la complejidad del fenómeno del acoso con el fin de dar a los denunciantes una audiencia justa de su caso”.

Otro requisito indispensable es, siguiendo a Leymann (1990:10 – versión traducida) [4], detener el proceso de APL si está en desarrollo cuando se aborda oficialmente. Lo cito:

Se haga lo que se haga para intervenir en este injusto avance, la acción o acciones tomadas deben, sobre todo, tener por objeto impedir que la víctima se deslice por la pendiente hacia la expulsión. Este proceso debe pararse en seco desde el momento en que se comienza a trabajar en el caso.

No hay razón que valga para no cumplir este requisito.

Finalmente, vuelvo a Hoel, quien aporta otro punto esencial acerca de las condiciones previas: que la “independencia o imparcialidad de los investigadores debe estar garantizada y esto debe extenderse a todas las partes implicadas, los denunciantes, los presuntos autores y testigos potenciales”. En otras palabras, no debe haber conflictos de interés y al mismo tiempo debe haber libertad para desarrollar la investigación.

Respecto al método

Hasta donde sé, no hay reglas únicas u obligatorias para realizar la investigación de un caso de APL, lo cual puede tener ventajas y desventajas. Lo importante es que se realice al menos con base en los criterios, métodos y herramientas generados por las disciplinas científicas desde las cuales se ha estudiado el fenómeno a lo largo de poco más de 30 años.

Por mi parte, prefiero el modelo de cuatro fases de Leymann, así como su cuerpo teórico y las herramientas de medición similares a su inventario (LIPT). Otro de mis referentes importantes es la obra del Dr. Westhues. Y al igual que ambos, prefiero el método de investigación de estudio de caso.

Con base en mis lecturas y breve experiencia, soy de la idea de que es posible combinar o complementar técnicas cualitativas y cuantitativas, e incluso agregarles valor o crearlas. Parte importante de nuestro esfuerzo –especialmente si es multidisciplinario– debe estar enfocado precisamente en aplicar y/o encontrar métodos y criterios de valoración razonables para hacer una investigación seria y detallada, evitando caer en lo rígido o lo demasiado flexible.

Algunos criterios

Ahora veamos algunos criterios y consideraciones *a tomar en cuenta* para investigar un caso afirmado o aparente de APL. Como indiqué en la introducción, la información que sigue se basa en mis estudios y también en mi experiencia, e incluso en el sentido común. No es sólo trabajo mío, las lecturas y el contacto e intercambio con víctimas también se reflejan aquí. De igual manera, le recuerdo al lector que puede encontrar múltiples referentes en la Internet. Aquí vamos.

Aunque suene o parezca obvio, es necesario **analizar cuidadosamente cada caso**. Aunque tengan similitudes, no hay que dar nada por sentado, pues cada caso es diferente: pueden encontrarse en una fase distinta, su gravedad y consecuencias también puede diferir, al igual que las personas e instancias involucradas, las infracciones cometidas, etc. No olvidemos que también podemos encontrarnos ante un *simulacro*, un falso *mobbing*, por lo cual hay que tomar medidas al respecto. Es indispensable evitar que se hagan acusaciones formales –hacia cualquiera de las partes– carentes de fundamentos. Por supuesto, debe analizarse **el contexto de cada uno**.

No basta con lo que exponga una de las partes, sea verbalmente y/o por escrito, por la sencilla razón de que una sola versión puede sesgar el punto de vista del investigador. Aquí

es pertinente citar al Dr. Westhues, en concreto un párrafo de *Diez elecciones en el Estudio del Mobbing o Bullying en el lugar de trabajo* (2006) [5]:

Casi por definición, la intimidación o acoso psicológico implica informes contradictorios de lo que está sucediendo. Un objetivo verdadero o supuesto afirma que ha sido injustamente atacado. Los atacantes reales o supuestos niegan, ocultan o excusan lo que se les acusa de hacer. ¿Qué debe hacer un investigador?

Un nuevo libro informativo escrito por un abogado, *Bullying Bosses: a Survivor's Guide* (2005) [Jefes Intimidantes: la Guía de un Sobreviviente], se describe a sí mismo como “pro-Objetivo sin pedir disculpas” y “desde la perspectiva de un Objetivo...”. Tal postura puede ser atractiva en un abogado, pero no en un investigador. Si no podemos *llegar a los hechos de la cuestión, más allá de las percepciones de los presuntos objetivos y los presuntos autores*, no tiene caso que nos llamemos científicos sociales.

Nunca, en mi opinión, debemos tomar la palabra de alguien de que el acoso psicológico o la intimidación ha ocurrido -y menos aún la palabra de alguien que quiere que alguien más sea castigado. Si no somos capaces de recoger datos de múltiples puntos de vista (una especie de triangulación), deberíamos renunciar y volver a casa. Si nuestro conocimiento debe ser digno del nombre, tiene que ser verdadero: no lo que es creído o afirmado ser verdad por alguien, sino lo que puede resistir a la revisión desinteresada de todas las pruebas pertinentes. Por eso, en mi propia investigación, confío tanto como es posible en los documentos oficiales. (Las cursivas, salvo en “lo que es creído o afirmado ser verdad”, son mías)

Lo anterior fue reafirmado en *Mobbing en el ámbito académico*, la Conferencia Magistral que presentó en México en 2011 [6]. Cito:

El *mobbing* académico rara vez es sencillo y claro. Normalmente, para entender con precisión quién va tras quién, y por qué, *se requiere un amplio estudio y la lectura de incluso cientos de páginas de documentos*. Por eso prefiero el método de investigación del estudio de caso. El investigador cuidadoso *nunca estudia únicamente los datos presentados de un lado, nunca confía simplemente en la palabra de alguien y siempre compara un caso con otros*. (Las cursivas son mías)

Por tanto, se requiere **reunir información de diversas fuentes**. Lo recomendable, desde mi punto de vista, es:

a) Considerar **todas las fuentes de información posibles**, incluyendo a los propios (supuestos) afectados y (supuestos) acosadores –respecto a éstos, en la medida que las circunstancias y/o su disposición lo permitan–, toda vez que contar con la versión de ambas partes aportará mayor objetividad y credibilidad a la investigación.

b) Recopilar todas las **evidencias** posibles (testimoniales, documentales -formales e informales-, periciales, etc.), también de ambas partes.

c) **Comparar casos** –algo no muy frecuente todavía, hasta donde he podido apreciar– sirve, entre otras cosas, para corroborar el patrón del proceso, para enriquecer el análisis y para resaltar, dadas las circunstancias, las particularidades del caso en cuestión.

Luego, procede **analizar** la información obtenida, **cruzarla** y **obtener el resultado** (véanse, por ejemplo, Westhues, 2009 [7] y Navarrete Vázquez, 2009 [8]). Ese resultado permitirá verificar si existe o no **correspondencia y congruencia, entre sí y con lo que indica la literatura especializada**. Un pretendido caso de acoso psicológico o *mobbing* debe presentar una serie de componentes característicos, así como **evidencias** que demuestren la ocurrencia del proceso.

Naturalmente, debemos estar abiertos a la posibilidad de que no se confirme un proceso de APL. Quizá se trate de otro tipo de problemática (en la cual exista de todas formas violación de normas y derechos, por ejemplo) o incluso, en el caso extremo, quizá no exista problemática alguna en absoluto. De ahí, en parte, la importancia de realizar una investigación cuidadosa.

¿Qué clase de **evidencia** se requiere? Toda aquella que sea posible obtener y que permita corroborar, lo más objetiva y sólidamente posible, lo descrito/narrado por la posible víctima (es posible que haya recopilado y/o generado información por su cuenta, que obviamente habrá que incluir en la revisión y análisis). Estimo necesario puntualizar aquí lo siguiente: al parecer siguen arraigadas ideas que afirman que el *mobbing* es un “crimen perfecto” porque “no deja huella” y que se trata de una forma de violencia “sutil” por ser “psicológica”. Quizá hace 20-15 años era válido entenderlo así porque la investigación del fenómeno era incipiente y ciertos aspectos clave no eran reconocidos ni comprendidos, pero dos décadas después han cambiado las cosas y afirmaciones como esas paulatinamente están siendo rebasadas (afortunadamente). Aunque todavía hay quienes piensan lo contrario, un proceso de acoso psicológico sí deja huellas y muchas, deja rastros incluso no tan sutiles. Un proceso de APL suele marcar un **Antes** y un **Después** en la vida de la persona afectada, del blanco/víctima, en su comportamiento y en su salud – lo perciben el blanco mismo y las personas cercanas, en el trabajo y fuera de él. En general, desde mi punto de vista, destacan los siguientes hechos observables y verificables:

1. **Cambia el trato** hacia esa persona respecto al resto de sus compañeros.
2. **Suelen cambiar el comportamiento y la salud física y/o psicológica** de la persona afectada, lo cual puede apreciarse tanto en el trabajo como en casa y otros ámbitos donde normalmente se desenvuelve.
3. Desde que inician las actividades hostiles, los acosadores suelen **violar sus derechos**, así como **violar, manipular y/u omitir diversas normas en general, tanto internas como externas**. Las **agresiones continuas y dirigidas** son en sí mismas contrarias a las normas.
4. Los acosadores no sólo muestran un comportamiento agresivo, también **suelen generar documentación y aplicar procedimientos formales** que permiten identificar los abusos y las infracciones, especialmente cuando “el caso” es tratado oficialmente por la administración.
5. A veces (y poco a poco con mayor frecuencia) los blancos **recopilan evidencias y generan documentación como parte de sus esfuerzos de defensa**, al margen de si están informados o no respecto al APL.

Me atrevo a suponer que si se revisan cuidadosamente estos aspectos, se encontrarán en un número cada vez mayor de casos múltiples señales del proceso de APL, de ocurrir.

Considero que los aspectos normativo y de empatía/solidaridad juegan un papel central. Es más difícil abusar de alguien que conoce, defiende y exige respeto a sus derechos y obligaciones, sus funciones y responsabilidades, como en el primer caso que expuse (Navarrete Vázquez, 2008 [9]); es más difícil abusar de alguien que cuenta con el apoyo inmediato y desinteresado de sus compañeros, como en el caso expuesto por Piñuel [10] que consigné en la introducción. Sugiero no reafirmar más ideas como las mencionadas arriba, cumplieron con su función en su momento. Sostenerlas actualmente más bien podría contribuir, paradójicamente, a tergiversar la comprensión del fenómeno y la búsqueda de soluciones al problema.

Sin pretender exhaustividad, entre la información a recabar sugiero considerar lo siguiente:

Aportada directamente por la posible víctima

a) Descripción detallada (lo más posible) de la experiencia que se presume como acoso psicológico laboral, mediante una *Relatoría* o *Cronología de hechos*, de preferencia por escrito. Incluir *como mínimo, para cada evento* (por *evento* debe entenderse cada ocasión específica en la que ocurre una actividad hostil concreta – o varias, dado el caso), los datos siguientes:

- Fecha, hora y lugar de ocurrencia del evento.
- Descripción detallada del/los eventos: *qué* ocurrió, *cómo* ocurrió, *dónde*, *quién* lo hizo, *a quién* se le hizo, *quién más* estaba presente y *qué* hizo al respecto.
- Contexto. Describir las características del entorno al momento en que ocurrió el evento; aportar los antecedentes si es necesario. En su caso, señalar si más adelante ese evento tuvo otras implicaciones o se relaciona con otro(s) evento(s).
- Nombre y cargo de las personas presentes (acosador/es, blanco, testigos).
- Normas violadas, manipuladas u omitidas, identificadas en los documentos correspondientes.
- Pruebas disponibles (documentales, testimoniales o de otra índole).

b) Respuesta a uno o varios instrumentos diseñados para indagar la existencia del acoso psicológico laboral (LIPT, LIPT en sus versiones ampliadas, Escala CISNEROS, IVAPT-PANDO, EMAT, etc.).

c) Opcional, pero recomendado: Respuesta a uno o más instrumentos diseñados para indagar la existencia de situaciones que afectan a los individuos, las cuales están involucradas directa o indirectamente con la experiencia de acoso psicológico. Debe prestarse atención a si tales instrumentos deben ser aplicados e interpretados por expertos, o no – y si en este caso es posible que lo haga quien investiga.

d) Relación de evidencias disponibles [documentales, testimoniales, etc.]: correos electrónicos, oficios, memorandos; reglamentos, normas que han sido violados; videos, audios, fotografías; testimonios verbales y/o por escrito de testigos directos e indirectos, de personas que conocen a las partes (familiares, conocidos, clientes, compañeros, etc.), y cualesquiera otras.

- e) Historia personal.
- f) Historial laboral (incluye tanto el trabajo actual como los previos).
- g) Historial médico/clínico.
- h) Descripción de desenvolvimiento en otros ámbitos (familiar, amistades, comunidad).

Aportada directa o indirectamente por la posible víctima y/u otros involucrados o fuentes (no las enlisto en orden o jerarquía):

- ¿Intentó la persona afectada hablar con quien la ha acosado para pedirle que deje de hacerlo y que le explique sus motivos?, ¿cuántas veces, de qué manera?, ¿cuáles respuestas obtuvo, por cuáles medios?
- Documentos oficiales que muestren la situación laboral de la persona (contrato, expediente íntegro de RRHH –incluyendo evaluaciones de desempeño, promociones, sanciones, reconocimientos, capacitación recibida, etc.).
- En su caso, expediente íntegro de la persona, que obra en los archivos del sindicato, así como documentos oficiales que muestren la situación de la persona como miembro del sindicato (filiación, contrato colectivo, prestaciones percibidas, cargos desempeñados, apoyos brindados a solicitud expresa, etc.).
- Documentos oficiales que muestren cómo ha cumplido y cumple la persona afectada con sus actividades y responsabilidades laborales en términos de tiempo y forma.
- Documentos oficiales derivados del proceso de acoso (correos electrónicos, memorandos, notificaciones, informes, etc.), generados tanto por el empleador como el sindicato.
- Relación de las instancias facultadas y las personas concretas a las que se ha acudido para detener el proceso e investigar el caso (se sugiere en primera instancia seguir la línea jerárquica y de competencia, así como los procedimientos formales). Registrar el desarrollo de los acontecimientos y recabar también las solicitudes de intervención, así como la documentación oficial relativa a la investigación del proceso de acoso, de generarse (por ejemplo, correos electrónicos, memorandos, notificaciones, informes, etc.).
- Testimonios de testigos, verbales y/o por escrito.
- La percepción y opinión de personas que conocen al sujeto (entrevistas a familiares, amigos, compañeros de trabajo, otros jefes, clientes o usuarios, etc.).
- Audio y/o video, fotografías u otros registros que contribuyan a esclarecer los hechos.
- Descripción formal (documentada) e informal (percepción de las personas) de las características del área de trabajo en particular y de la organización en general, para contrastarlas. También de las dinámicas cotidianas. Esto incluye, por ejemplo: organogramas, descripciones de puestos, manuales administrativos, de procesos, etc.

Sabemos que las llamadas “organizaciones tóxicas” son caldo de cultivo del *acoso psicológico*, lo cual no significa necesariamente que en estos casos debamos inferir que los sujetos laboran en organizaciones de este tipo. Si son tóxicas o no, quizá pueda definirse más adelante, en función de la información obtenida.

- Dado el caso, de haber necesitado apoyo especializado (médico, psicológico, psiquiátrico, etc.), solicitar informes oficiales (diagnóstico y/o tratamiento, opinión profesional, etc.). Se recomienda enfáticamente especial atención con los diagnósticos diferenciales y, de requerirse, el tratamiento del TEPT *debido a acoso psicológico*.
- Durante la investigación de un caso presunto de APL uno de los pasos críticos consiste en revisar exhaustivamente y de preferencia –cuando sea requerido– con apoyo de peritos en las respectivas materias, en función de las actividades hostiles realizadas y comprobadas, **el marco jurídico vigente federal y/o local** [laboral, civil, de derechos humanos, penal, de salud, seguridad e higiene, tratados y convenios firmados por México y cualesquiera otros instrumentos y referentes aplicables], así como **el marco normativo organizacional vigente** [ver ejemplos abajo] **a los que está sujeto el posible blanco/víctima**, para identificar *las infracciones / omisiones / faltas / violaciones cometidas, así como cualquier disposición aplicable*. La exhaustividad se debe a que el blanco suele ser afectado *no sólo en su condición de trabajador, sino también como ciudadano y ser humano* (véase mi propuesta al respecto, 2013 [11]). Ejemplos de instrumentos a revisar (México):

Civil

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Código Civil Federal y local

Derechos Humanos

- Ley Federal y local de Derechos Humanos
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Laboral

- Ley Federal del Trabajo
- Ley Reglamentaria del Apartado B constitucional
- Condiciones Generales de Trabajo
- Contrato Colectivo de Trabajo
- Reglamento Interno de Trabajo, etc.

Penal

- Código Penal Federal y local.

Seguridad e Higiene

- Leyes, Reglamentos y Políticas específicas.

Salud

- Ley General de Salud
- Ley del Seguro Social
- Ley del ISSSTE, etc.

Organizacional

- Misión
- Visión
- Filosofía
- Principios y Valores
- Políticas varias (incluyendo las de Personal o RRHH, las de Calidad y las de Género)
- Manuales Administrativos y de Procedimientos
- Código Ético
- Funciones / responsabilidades / atribuciones, en profesiogramas y/o descripciones de puestos, etc.

Grosso modo, considero recomendable hacer, en la medida de lo posible, una suerte de “corte longitudinal y transversal” al momento de abordar cada caso. Naturalmente, también entra en juego la experiencia y criterio de cada investigador para valorar e incluir cualquiera de los elementos descritos y cualesquiera adicionales o complementarios que estime pertinentes. Quienes ya cuentan con amplia experiencia en la atención de víctimas pueden hacer, sobra decirlo, aportaciones valiosas.

Naturalmente, la información, una vez procesada, debe presentarse en un documento debidamente integrado y organizado, con apartados perfectamente definidos y secuenciados. Ese documento (informe) debe incluir la declaración de no existencia de conflictos de interés, así como sus limitaciones.

Baste con lo anterior por el momento. Ahora, tres comentarios a propósito de lo propuesto en este subapartado:

1) Integrar un expediente y un caso son procesos arduos. Se requiere mucho trabajo, tanto del investigador como de la persona que alega ser blanco de APL.

Hacerlo como parte de las medidas internas en la organización lo dificulta no sólo por la presión que este tipo de experiencias genera en un contexto donde no hay cabal conciencia al respecto y fácilmente se mira “con malos ojos” a quien alega ser víctima de acoso psicológico, sino porque hay que cumplir con las actividades laborales encomendadas.

Hacerlo cuando se ha decidido acudir a los tribunales es más arduo aún, pues se generan cargas adicionales de trabajo y tensión, debido tanto a la intervención de un abogado –con su particular forma de ver las cosas– como a la dinámica propia del “sistema de justicia” en general, con todas sus implicaciones.

2) Se supone que entre más sólido es el caso más posibilidades hay de ganar, sin embargo, puesto que la *comprensión del fenómeno* de parte de autoridades –e incluso de profesionales que potencialmente pueden involucrarse en los casos– todavía es muy limitada, casi nula en México, no hay que descartar la posibilidad de que ocurran yerros de diversa índole de parte de los responsables de solucionar problemas como estos dentro de la organización, o bien del “sistema de justicia” (como en el caso que expuse arriba), los cuales, sumados a las estrategias del empleador, sean lícitas o no, debe llevarnos a *considerar, por precaución y salud, la posibilidad de perder* aunque nuestro expediente en particular y caso en general apuntaran a lo contrario. Mentiría al lector si le doy un panorama “amable”.

Una legislación adecuada del fenómeno/problema debería contribuir a hacer más ligeros, cortos y –permítaseme la expresión, que encuentro apropiada– humanos los procesos, tanto en un ámbito como en el otro, sin sacrificar su calidad. De ahí parte de la insistencia en sustituir la iniciativa aquí abordada.

3) Algunas personas, durante o después de esas difíciles experiencias (acoso psicológico, recabar pruebas, buscar ayuda, denunciar o demandar, perder o ganar), deciden compartir información para contribuir al combate contra el APL: cuentan su historia, ponen a disposición del público toda la documentación; hay quienes convocan el apoyo de especialistas para escribir al respecto con mayor formalidad e incluso algunas se dedican al estudio del fenómeno.

Hay quienes pueden y quieren hacerlo y quienes en ocasiones no pueden aunque quieran. Como estudioso del fenómeno, me encuentro entre estos últimos, quizá al igual que muchos otros: durante varios años apoyé en un caso que se logró documentar con bastante solidez, un caso rico en contenido, experiencias y valores, pero lamentablemente no cuento con autorización para difundir ningún aspecto. Sólo me queda esperar que sea ganado por la persona elegida como blanco y víctima. Quizá después haya condiciones para darlo a conocer, decisión que depende en gran medida de quienes sufrieron esa terrible experiencia.

En cambio, entre los primeros se encuentra el profesor Denis Rancourt, blanco/víctima de un proceso de APL en la Universidad de Ottawa (Canadá), cuyo caso fue comentado por el Dr. Westhues en 2009 [7]. Cito:

¿Es este un caso de acoso psicológico en el de lugar de trabajo en el ámbito académico? Sí — y más precisamente, acoso psicológico *administrativo*. (...).

Lo que permite un diagnóstico tan rotundo es que Rancourt tiene una amplia documentación sobre el conflicto (cartas, correos electrónicos, informes de prensa, videos) a disposición del público en su [blog](#) y en [academicfreedom.ca](#). Por falta de información adecuada a favor y en contra acerca del despido o la humillación de un profesor, a menudo es imposible hacer más que una evaluación provisional de si es un caso de *mobbing* o simplemente una dura pero medida y justificada respuesta a alguna traición de propósito académico. En este caso, Rancourt *reveló al público las acciones que lo metieron en problemas, las sanciones impuestas, y lo que es más importante, evidencia documental de las opiniones tanto propias como de sus adversarios*. De ese modo ha reforzado su propia credibilidad. Deja que otros

académicos ofendidos tomen una lección: *sólo en la medida en que la información completa esté a disposición del público, todas las cartas sobre la mesa, pueden los observadores externos hacer juicios con seguridad y decir cosas que vale la pena escuchar.* (Las cursivas son mías)

Este párrafo es fundamental, porque muestra un requisito necesario para realizar una evaluación más objetiva y centrada de un posible o afirmado caso de APL: conocer los puntos de vista de las partes y la documentación generada. Celebro que algunas personas que son o fueron blanco/víctimas de un proceso de APL den a otras personas la oportunidad de conocer su caso y aprender de su dura experiencia de una forma que evita los sesgos. Ojalá en un futuro no muy lejano tanto las contribuciones para comprender y combatir al APL como la concienciación de las autoridades generen terreno propicio para difundir la mayor cantidad posible de casos en los mismos términos. Desde mi humilde punto de vista, esa posibilidad también está vinculada al derecho fundamental de la libertad de expresión, especialmente porque se relaciona a su vez con el bienestar común.

Para terminar, vale la pena citar nuevamente al Dr. Westhues, esta vez la conferencia magistral que presentó en México en 2011 [6], respecto a la investigación amplia y cuidadosa de los casos de APL (los énfasis son míos):

La recompensa por el trabajo de semejante estudio es entender por qué y cómo ha sucedido un caso de *mobbing* en particular. Ese es el objetivo básico de la ciencia, en palabras de Virgilio: *rerum cognoscere causas* (conocer las causas de las cosas).

Un premio adicional es atenuar el impacto del *mobbing*. El sociólogo estadounidense Harold Garfinkel, escribió en 1956 un agudo análisis de las condiciones de una ceremonia de degradación exitosa. Si el blanco comprende cómo funciona la ceremonia, escribió, esto le quita el poder a la ceremonia. Lo mismo es cierto respecto al *mobbing*, del cual una ceremonia de degradación normalmente es parte.

Otro resultado más de un sensato, cuidadoso y verídico análisis de un caso de *mobbing*, especialmente si se dan nombres, es que los perpetradores, los miembros leales del grupo que llevaron a cabo el *mobbing* y están seguros de que hicieron lo correcto, **no estarán contentos.** Hay un refrán que dice: quien defiende a un paria se convierte en paria. La cuidadosa investigación acerca del *mobbing* satisface a los blancos pero no a los perpetradores. Hay más acosadores que blancos.

Yo agregaría lo siguiente, aunque se considere cliché: se brinda la **oportunidad real de hacer justicia** y así **contribuir a que mejore poco a poco el mundo individual del ser humano convertido en blanco/víctima, y también el mundo humano en general.**

Hasta aquí con el subapartado. Insisto al lector en que lo anterior es un avance de lo que estoy trabajando, es mi punto de vista, no es ni pretende ser exhaustivo, puede haber algunos ajustes posteriores y estos criterios pueden complementarse con otros.

4.3 Algunas medidas a considerar para resarcir a las víctimas y sancionar a los perpetradores.

Este es quizá uno de los aspectos de la justicia en relación con el APL que menos se han tocado a profundidad. Me parece que, al contrario, su tratamiento en general ha sido muy tibio y superficial. Las iniciativas revisadas, al igual que la intervención de la SCJN, todas poco comprometidas, son una clara muestra de ello. Comparto estas propuestas con el lector bajo las mismas reservas aplicadas a la investigación de los casos.

Permítaseme decir algunas palabras como antecedente. En el apartado 1 (pág. 27) y siguiendo la línea trazada inicialmente por Leymann, mencioné que las actividades hostiles dentro del proceso de APL y los maltratos o negligencia ocurridos en el entorno traumático suelen constituir simultáneamente tanto los eventos traumáticos como las infracciones. Remito nuevamente al lector a la primera parte de *¿Cómo hacer viable...?* [11] para conocer los detalles. En ese trabajo, con base en los escritos de otros autores (principalmente Leymann), así como en mi breve experiencia, llegué a esta conclusión: las infracciones repetitivas y simultáneas son parte de la naturaleza del acoso psicológico laboral, porque:

- a) Un caso de APL está constituido por actividades hostiles que están contempladas de una forma u otra en las normas vigentes internas y/o externas que regulan a la organización, por lo cual el proceso consta de diversas violaciones / delitos / infracciones en materia laboral, civil, penal, salud, etc. que por consecuencia impactan en diversas áreas (garantías individuales, derechos laborales, civiles, salud física y psicológica, etc.). Sin embargo, me parece que hay una marcada tendencia a ver y entender el APL *como si fuera un evento único y global* (especialmente a partir de su tipificación, cualquiera que sea), lo cual significa un importante sesgo en la comprensión del fenómeno.
- b) La repetición de las actividades hostiles a lo largo del proceso de APL también constituye, en los casos que así esté demostrado, una **repetición de las infracciones y/o violaciones cometidas**, aspecto del todo omitido en las propuestas de legislación, porque –otra vez– invariablemente se tipifica la violencia ejercida como si fuera un evento único y global. *En los casos respectivos, las actividades hostiles son, en sí mismas, las violaciones e infracciones; por tanto, tales violaciones e infracciones también son reiteradas y prolongadas.* Son este bombardeo y campo minado lo que en gran medida hace tan dañino al proceso, máxime si las propias actividades hostiles son o pueden ser eventos traumáticos que se acumulan.

Respecto a la última línea del párrafo anterior, y con base en los últimos párrafos del artículo *Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático* (1996b) [12], en la misma ponencia interpreté –entre otros puntos y salvo mejor opinión– lo siguiente: “Leymann confirma el impacto traumático del proceso de APL en los blancos, manifestado en un diagnóstico grave de TEPT, lo cual implica necesariamente que *las actividades hostiles (agrupadas en el inventario LIPT), o por lo menos algunas de ellas, constituyen los eventos traumáticos repetitivos*” y “La violación de derechos es parte del conjunto de eventos traumatizantes”, por tanto “(...) los

múltiples acontecimientos traumáticos son precisamente las repetitivas y frecuentes actividades hostiles, es decir las actividades de acoso psicológico laboral propiamente dichas, tanto las que se encuentran registradas en los instrumentos diseñados para evaluar la ocurrencia del fenómeno [LIPT, Escala CISNEROS, etc.] como las que no lo están pero forman parte de un proceso de APL”.

En resumen, desde mi perspectiva y experiencia, y hasta donde puedo ver, un caso de APL *suele* comprender no solamente una sino varias actividades hostiles *simultáneas*; generalmente inicia con una y luego se van *incorporando* otras. *No todas tienen necesariamente la misma frecuencia y duración*, pero no por ello algunas dejan de ser de potencial alto impacto. Estas actividades hostiles comúnmente están reguladas de una u otra forma. Según las características de cada caso, si no todas, *al menos* varias de las actividades hostiles efectuadas durante un proceso de APL *constituyen al mismo tiempo los eventos traumáticos y las infracciones y/o violaciones a una o varias de las normas vigentes, muchas claramente identificables en los referentes jurídicos y organizacionales mencionados, empezando por las garantías individuales*. Son diversos eventos traumáticos e/o infracciones ocurridos(as) reiteradas veces cada uno(a), durante un periodo duradero, como parte del proceso de la exclusión y/o destrucción deliberadas de un ser humano.

De acuerdo con lo anterior, *cada vez* que ocurre una actividad hostil (esté incluida o no en cualquier instrumento como el LIPT, sus derivados y otros similares) en realidad ocurre un evento que al mismo tiempo es –o puede ser– traumático y también una infracción. Gritar e injuriar en voz alta al blanco; amenazarlo verbalmente o por escrito; ignorarlo, actuar como si no existiera; aislarlo e impedir cualquier comunicación; ridiculizarlo o humillarlo públicamente; hacerlo objeto de rumores y calumnias; vigilarlo en exceso, aumentar o disminuir la carga de trabajo y registrar fallas supuestas o reales para desacreditarlo; quitarle unilateralmente funciones y responsabilidades; obstaculizar o impedir su desarrollo profesional; presionarlo para que renuncie sin motivo alguno, por ejemplo, son acciones y comportamientos que tarde o temprano pueden resultar traumáticos y que, de entrada, no deberían ocurrir por la simple y sencilla razón de que están normados de una forma u otra. Si revisamos la normatividad vigente (véase, págs. 133-134 – es una muestra, hay más referentes, tanto nacionales como internacionales) encontraremos múltiples artículos aplicables entre todos los instrumentos a cada uno de los ejemplos que mencioné.

Supongamos, en un ejercicio simple, que hemos confirmado un caso de APL, compuesto de dos actividades hostiles: humillar públicamente al blanco y atribuirle –sin fundamentos, sin pruebas– conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar su imagen y reputación. Supongamos que fue acosado durante dos años (la primera actividad desde el principio de la fase 2 y la segunda incorporada ocho meses después), *antes* de la intervención de la administración; siguiendo el criterio de frecuencia más bajo (al menos 1 vez a la semana) y descontando dos meses en promedio entre vacaciones y días de descanso obligatorio, con lo cual quedarían 44 semanas de trabajo, esa persona habría sufrido alrededor de 88 humillaciones y 52 calumnias, sumando 140 acciones y/o comportamientos violentos en su contra (y no hemos estimado todavía las actividades hostiles/infracciones de la administración, ni del entorno traumático, ni otros factores). ¿Qué imagina el lector que podría pasar con el blanco/víctima al ser atacado así, sistemáticamente, durante cuatro o seis meses?, ¿y durante ese lapso?, ¿y durante cinco o diez años? ¿Cree el lector que

cualquier persona podría resistir incólume ese monto y tipo de violencia constante? Los hechos registrados por la literatura especializada indican que la mayoría de las personas afectadas pueden tolerar a un cierto número de acciones hostiles dirigidas contra ellas en el lugar de trabajo (o en cualquier otro espacio donde se realice el proceso de acoso psicológico), pero cuando esas acciones se mantienen sistemáticamente durante meses o años, su impacto acumulativo sobre un blanco/víctima suele ser devastador. Ya vimos cómo puede traducirse esto en términos *cualitativos*. Ahora bien, ¿cuáles normas son violadas por ambas actividades hostiles?,²² ¿cuántas veces? Ciertamente no una, ni dos, ni cincuenta. Mi punto es que, puesto que se realizan sistemáticamente, *cada vez que ocurren* las acciones y/o comportamientos hostiles *vuelve a suceder* cada infracción y el efecto traumático puede generarse o bien aumentar su intensidad. No en balde señaló Leymann que es “notable cuán central es el sentimiento de violación de los derechos en todos los casos que han sido examinados” [13], que “este fenómeno [el APL], a pesar de cualesquiera otras áreas de interés, debe considerarse principalmente como una invasión de los derechos civiles” [14] y que “El *mobbing* y la expulsión del mercado de trabajo *son en sí mismos* una serie de victimizaciones de fuerza traumática” [12]. De esta manera, un proceso de APL contiene *no sólo uno sino múltiples eventos concretos y consumados* que atentan contra –y comúnmente dañan en los términos ya descritos– la dignidad, la salud y diversos derechos de la persona elegida como blanco, así como las normas vigentes.

Creo, salvo mejor opinión de nueva cuenta, que esta suerte de bi-dualidad [que cada evento simultáneamente sea –o tenga el potencial de ser– traumático e infracción, así como el efecto individual de cada evento y el efecto global de todo el proceso en esos términos] es un aspecto que todavía requiere atención en la literatura especializada y sobre todo en el Derecho. Sin duda alguna, es un aspecto que muy difícilmente podría identificar cualquiera de los autores de las iniciativas que se han elaborado en nuestro país.

Generalidades respecto a las sanciones, indemnizaciones y reparación del daño

Las sanciones, indemnizaciones y reparación del daño deben reflejar la magnitud de las infracciones, de los daños causados y las consecuencias de ambos. Es necesario resarcir apropiadamente a las personas elegidas como blanco de la nefaria práctica del APL, así como sancionar ejemplarmente a los perpetradores y a quienes los toleran. Un paso obligado será revisar las disposiciones vigentes, y dado el caso, modificar las que lo requieran para que cumplan con tal propósito. Sería un desperdicio de tiempo y de esfuerzos, así como un servicio fallido a la justicia que, al final de un proceso administrativo y/o judicial largo(s) y doloroso(s), las sanciones, indemnizaciones y –dado el caso– reparación del daño no sean acordes con el tipo de infracciones, de disposiciones violadas y la gravedad de los daños causados a una persona que fue objeto de violencia grupal sistemática e injustificada como lo es el APL. En este sentido, otro apunte que me parece necesario:

Los blancos tienen diferentes recursos de afrontamiento tanto personales (intelectuales, emocionales, psicológicos) como sociales (red de relaciones familiares, de amistad, en su

²² Véase el original de la primera parte de *¿Cómo hacer viable...?* para conocer el análisis y los ejemplos de artículos identificados potencialmente aplicables en múltiples instrumentos del marco normativo mexicano.

comunidad), y por tanto el impacto de las actividades hostiles y sus consecuencias también pueden variar. La mayoría sufren las consecuencias tal y como lo reporta la literatura, aunque también es posible que en algunos casos las actividades hostiles no afecten de manera significativa *la salud psicológica y/o física* del blanco (véase, por ejemplo, Westhues 2006: 10 – versión traducida [5]). En tal sentido, debe evitarse caer en lo que Leymann refirió en *Cuando la vida golpea* (1989) como “*adoctrinamientos amenaza*, estereotipos de cómo la víctima tiene que sentir y comportarse, lo cual puede ser perjudicial para cualquier persona que se desvíe del patrón esperado” [15]. Considero que algo similar podría decirse respecto a las personas que resultan terceros afectados. *Lo que no varía es que se cometen claras infracciones y/o violaciones a las disposiciones vigentes en los diversos instrumentos jurídicos y organizacionales.*

Ahora bien, sea afectada o no la salud del blanco, la cual es un área que indiscutiblemente requiere valoración, recalco que es necesario identificar –a efecto de establecer los daños, las indemnizaciones y en general la reparación– los demás aspectos ya descritos:

- La violación de sus derechos (cualesquiera que sean), las consecuencias respecto a sus relaciones personales, su reputación y empleabilidad, etc.
- Las infracciones a las normas internas y externas (nacionales e internacionales aplicables).
- Las consecuencias para terceros, sean individuos o entidades, etc.

Esto es crucial porque, repito, el APL afecta mucho más que a la persona elegida como blanco. Por tanto, deben considerarse *también* los daños a la familia, otras personas cercanas y compañeros de trabajo, la organización, la sociedad y el Estado.

Lo mismo aplica respecto a las sanciones: es necesario tener en cuenta al acosador principal, pero también a todas las personas, instancias y/o entidades que propician directa o indirectamente y/o toleran el desarrollo de un proceso de APL, quienes los apoyan y quienes contribuyen a la conformación del entorno traumático y el debilitamiento del estado de derecho. Hay que tener presentes las dimensiones reales del fenómeno y el problema.

Por estas razones es necesario: 1) proponer medidas menos genéricas que las incluidas en las iniciativas revisadas, basadas en la revisión de casos específicos y en general en los resultados de la investigación del fenómeno; y 2) en caso de que se concluyera que no hay elementos suficientes para comprobar la existencia de un proceso de APL, dejar la puerta abierta si hay elementos suficientes para acreditar diversas infracciones, en cuya circunstancia los perpetradores deberían ser sancionados de todas formas, pues la no acreditación del APL no significa que las infracciones deban ignorarse.

Además, se supone que el propósito de las sanciones es “tratar de asegurar” el “respeto y cumplimiento” de las leyes, y “remediar los efectos de su incumplimiento”²³; cabe pensar

²³ Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia “Cecilia Lora Saviñón” (2011). *Aplicación práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres / Documento de Trabajo / Protocolos de Actuación*. UNAM / CONACYT / Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, pág. 16.

que también desalentar cualquier futuro intento del infractor de violar nuevamente las leyes y normas en general. Sin embargo, las medidas propuestas hasta el momento parecen, al menos en teoría, muy lejos de lograr esos efectos en el corto y largo plazos, pues aunque se ha difundido la intención de encarcelar a los perpetradores del APL, a la fecha siguen reportándose posibles/supuestos casos en diversos medios de comunicación. Algunos ejemplos:

- Denuncia CIDH 14 casos de acoso laboral en [Canal 3 \(Cuernavaca, Morelos\)](#) (noviembre 2010).
- Profesora denuncia acoso laboral en una [telesecundaria del Estado de México](#) (febrero 2011).
- Denuncian acoso laboral con cámaras en una [fundidora de aluminio en Monclova, Coahuila](#) (septiembre 2011).
- Ex trabajador comenzó un [proceso legal contra de la empresa para la que laboraba](#), ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (enero 2012).
- El Consejo de la Judicatura Federal (CJF) indaga una [queja contra magistrado del Tercer Tribunal Colegiado Penal del DF](#), por presunto acoso laboral (enero 2013).
- Trabajadores de la [Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios \(COFEPRIS\)](#) denuncian acoso laboral (julio 2013).
- Funcionaria presenta queja ante CODHEY e interpone denuncia penal por presunto acoso laboral en la [delegación federal de la SEDESOL \(Yucatán\)](#) (diciembre 2013).
- [Trabajadores del IMSS Puebla](#) denuncian “mobbing laboral” (julio 2014).
- Periodista informa de “Mobbing” en la [Secretaría de la Función Pública de Chiapas](#) (agosto 2014).
- [Educadores y ex trabajadores del Jardín de Niños de Ciudad Universitaria](#) Denuncian en Senado supuesto acoso laboral (enero 2015).
- [Empleados de la Universidad Indígena Intercultural de Michoacán \(UIIM\)](#) denuncian supuesto acoso laboral (enero 2015).
- [Trabajadores de Mazda Salamanca \(Guanajuato\)](#) denuncian acoso laboral y sexual (abril 2015).

Insisto: *tanto las sanciones como las indemnizaciones/reparación del daño deben ser acordes con el tipo de infracciones, de disposiciones violadas y la gravedad de los daños causados en todas las áreas donde se hayan verificado, respecto al blanco/víctima y cualesquiera otros afectados.* Los casos no son iguales, por tanto no es razonable hacer “tabla rasa” vía la homogeneización, como se pretende, por ejemplo, con las sanciones.

Dicho lo anterior, continuemos. Una vez demostrada la existencia del proceso de APL y ponderados todos los elementos de acuerdo con lo dispuesto en los artículos pertinentes de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el Código Penal Federal en

particular, así como del marco normativo en general, he aquí algunos ejemplos de sanciones e indemnizaciones y reparación del daño a discutir (complementan y/o refuerzan las propuestas hechas con motivo de las iniciativas aquí revisadas, págs. 79-81 y 96-97).

Sanciones

Dado que los espacios laborales (así como otros donde se desarrollan las interacciones entre los seres humanos) están normados de diversas maneras, es de esperar que las personas involucradas recurran a la normatividad vigente para detener y resolver la situación conflictiva o problemática, al margen de que pueda constituirse o no como el desencadenante de un proceso de APL. Sin embargo, en lugar de ello ocurre lo que el Dr. Westhues señala en *Los Instrumentos anti-Mobbing de Waterloo* [16]: “Se otorga un valor elevado al secreto, la confidencialidad y la solidaridad colectiva entre los acosadores psicológicos” y se incurre en el “Incumplimiento de los procedimientos establecidos, porque los acosadores psicológicos toman el asunto en sus propias manos”. A pesar de que esto es lo real, de todas formas *la responsabilidad recae en primer lugar*, como señaló con precisión Leymann (1996a:18 – versión traducida) [14], *en la administración (supervisores y alta dirección)*: es su obligación gestionar y resolver tales situaciones. *El apego a y el cumplimiento de las normas, empezando por la cabeza de la organización, es lo que permite tener las cosas bajo control*. De no ser así, las personas afectadas tienen derecho a ser escuchadas y por tanto usar los canales y procedimientos oficiales para solicitar la intervención de las instancias competentes y facultadas. Si tales personas e instancias responden con inacción, deficiencias, tergiversaciones, retrasos, ataques y/u otras medidas que fomenten el desarrollo y la intensificación del conflicto o problema –dificultando o impidiendo una solución pronta, imparcial, sana y constructiva–, *como suele ocurrir con el APL, esos hechos deberán ser considerados como un agravante*.

La normatividad no debe considerar la posibilidad de la repetición del acoso de parte del (los) perpetrador(es). Si a pesar de ello éste/éstos lo hiciera(n) de nuevo, deberá considerarse como un agravante.

Sea en el ámbito de la Administración Pública, de la Iniciativa Privada o cualquier otro, y en las circunstancias donde se requiera, es necesario generar las condiciones para que quienes realicen un proceso de APL puedan ser demandados como personas físicas. Tengo entendido que actualmente, por ejemplo, en la AP sólo puede demandarse a la organización como persona moral, y esto no contribuye a resolver el problema, pues se gane o no el caso, el (los) acosador(es) queda(n) impune(s).

▪ **Respecto al acosador principal.**

- ◆ Suspensión, despido y/o inhabilitación, por el tiempo que se estime pertinente, *desde la primera vez*.
- ◆ Otras sanciones penales y/o administrativas que sean aplicables y/o se estimen convenientes en función de las infracciones cometidas, los daños causados y sus consecuencias.
- ◆ Reconocer y disculparse, públicamente y por escrito, por haber acosado y perjudicado a la persona elegida y a los terceros que corresponda.

- ◆ Pago de daños y perjuicios a la persona afectada (el monto deberá ser acorde con tales daños y perjuicios).
 - ◆ Acta administrativa o llamado de atención por escrito, que se incorporará a su expediente y será del conocimiento del nuevo empleador, dado el caso.
- **Respecto a los *acosadores secundarios (gang o pandilla de acoso)*.**
 - ◆ Suspensión, despido y/o inhabilitación, por el tiempo que se estime pertinente, *desde la primera vez*.
 - ◆ Las sanciones penales y/o administrativas que apliquen y/o se estimen convenientes en función de las infracciones cometidas, los daños causados y sus consecuencias.
 - ◆ Reconocer y disculparse, públicamente y por escrito, por haber acosado y perjudicado a la persona elegida y a los terceros que corresponda.
 - ◆ Pago de daños y perjuicios a la persona afectada (el monto deberá ser acorde con tales daños y perjuicios), y
 - ◆ Acta administrativa o llamado de atención por escrito, que se incorporará a su expediente y será del conocimiento del nuevo empleador, dado el caso.
 - **Respecto a los (llamados genéricamente) *testigos mudos*.**

Me parece, como punto de partida respecto a estos actores –cuyo papel ha sido poco desarrollado en la literatura, hasta donde he podido ver– que los tipos de testigos en un proceso de APL pueden definirse en función de al menos tres criterios: a) si son *presenciales o secundarios* (si cabe esta figura), entendiendo por los primeros quienes se encuentran en el área de trabajo (o cualquier otra donde ocurren la interacción y el proceso de APL) y ven y escuchan lo que sucede, y por los segundos todos los demás que, dentro o fuera del ámbito laboral se enteran de lo que sucede porque ven y/o escuchan al blanco, al perpetrador y/u otros actores involucrados en el proceso de APL; b) su tipo y grado de participación (activo, pasivo, directo, indirecto, por ejemplo), y c) la postura que adoptan, basados en diversas razones (por ejemplo: apoyan al agresor, apoyan al blanco, se mantienen al margen para no sufrir represalias o por conveniencia, son indiferentes, etc. – al respecto, véase Navarrete Vázquez, 2008:27-28 [9]).

Por otra parte, en este contexto, el del APL: ¿cuál es su responsabilidad? Uno de los temas controversiales respecto a los testigos es que pueden contribuir a detener el proceso destructivo si hablan e intervienen, o bien contribuir a su desarrollo si callan, lo cual puede suceder por diversas razones, no sólo por temor a represalias. Entonces, ¿tienen parte de responsabilidad o no? Y si la tienen, ¿en qué grado? Yo parto del principio básico de que *no es correcto* permanecer pasivo o indiferente ante un evidente sufrimiento ajeno causado deliberadamente en un espacio que está normado; la continuidad de las hostilidades durante un proceso de APL hacen difícil que pase desapercibido, y si los testigos decidieran intervenir para cesar la violencia no estarían arriesgando su integridad física ni psicológica, además de que cuentan con normas e instancias para hacerlas valer, por tanto me parece que los testigos sí pueden tener un grado de responsabilidad si guardan silencio, sobre todo si saben que pueden detenerlo en el momento.

Algunas medidas podrían ser:

- ◆ Sanciones en función de su grado de conocimiento, la postura adoptada y el motivo de su silencio, *desde la primera vez*.
 - ◆ Las sanciones administrativas y/o penales aplicables y/o que se estimen convenientes.
 - ◆ Un llamado de atención por escrito que se incorporará a su expediente.
- **Respecto a la *organización que tolera el acoso*.**

En las organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza o giro, que permitan la ocurrencia de procesos de APL, que su(s) titular(es) y/o representante(s) *desde la primera vez*:

- ◆ Reconozcan y ofrezcan una disculpa pública por el APL del que fue objeto la persona en cuestión por parte de todas y cada una de las demás personas e instancias involucradas en el proceso de APL.

Que reconozcan públicamente y por escrito:

- ◆ Que se toleraron los comportamientos de acoso psicológico.
- ◆ Su responsabilidad por todos los daños causados a la salud física y psicológica de la persona en cuestión, a su familia, a la propia organización y a la sociedad, debido a su inacción y abordaje inadecuado.

Que también públicamente y por escrito su(s) titular(es) y/o representante(s):

- ◆ Desmientan todas las afirmaciones y rumores que afectaron la imagen personal y profesional de la persona en cuestión, a efecto de restablecer su reputación.
- ◆ Reciban de parte de las autoridades competentes la multa correspondiente, así como un llamado de atención por escrito, que obrará en el historial de la organización.
- ◆ Se comprometan a reparar a la persona en cuestión de acuerdo con lo que ordenen las autoridades competentes (pago de daños y perjuicios – el monto de éstos deberá ser acorde con tales daños y perjuicios), incluyendo el apoyo para su reinserción laboral a partir de su experiencia y capacidad.

También deberán:

- ◆ Emitir recomendación por escrito a sus directivos y acatar la obligación de tomar medidas preventivas y correctivas específicas, medibles y verificables para evitar esta forma de violencia, so pena de nuevas sanciones. Tales medidas deberán diseñarse o implementarse obligatoriamente con apoyo de especialistas externos en la materia, sean particulares o institucionales. La autoridad competente deberá dar seguimiento para garantizar que este punto se cumpla.

Y para afianzar todo lo anterior:

- ◆ Los actos de desagravio de parte de la organización deben llegar, por todos los medios que se estimen pertinentes, a todas las personas e instancias relacionadas con la organización: empleados operativos y directivos, colegas, socios, beneficiarios y

donantes, instancias gubernamentales y privadas con las que se colabora y se tienen convenios, organizaciones potencialmente empleadoras y público en general.

- ◆ De ser necesario, las organizaciones deberán efectuar ajustes en los términos de los contratos laborales con todos sus empleados, así como en su normatividad interna, para que las personas que sean objeto de APL, de cualquier otra forma de violencia identificable y de violación de sus derechos civiles, humanos y/o laborales *puedan defenderse cuando lo requieran*, así como para evitar posteriores actos de violencia, abusos de poder, violaciones a tales derechos e impunidad de parte de las organizaciones, sus titulares y representantes. Especialmente en el caso de empresas transnacionales establecidas en territorio mexicano, deberán tomarse medidas para eliminar cualquier tipo de ambigüedad y permitir explícitamente que las normas mexicanas sean aplicables, desde las disposiciones constitucionales.

- ◆ A tales organizaciones –sean mexicanas o extranjeras– deberá darse seguimiento durante tres años al menos, por una instancia oficial externa, imparcial y facultada. A tal efecto, en el corto plazo deben tomar medidas preventivas y correctivas (garantizar el cumplimiento de las normas vigentes internas y externas; aplicar, elaborar y/o actualizar –con apoyo de especialistas externos en la materia– protocolos específicos; diseñar y aplicar –con apoyo de especialistas externos en la materia– acciones de capacitación y formación; diseñar y/o aplicar –con apoyo de especialistas externos en la materia– medidas para sanear el ambiente laboral; afinar criterios de selección de personal; monitorear el desempeño del personal directivo y cualesquiera otras necesarias) para erradicar gradualmente toda forma de violencia, y en particular prácticas nocivas como el APL o *mobbing*.

Seamos realistas: estos tres últimos puntos serán huesos duros de roer, porque hay de por medio muchos y poderosos intereses creados.

Insisto en la importancia de no dejar que la organización diseñe los protocolos, así como en trabajar en coordinación con una instancia externa: es para evitar sesgos que beneficien a los acosadores y que por consecuencia generarían desventajas para los posibles blancos/víctimas, contribuyendo en general al fomento o arraigo de un ambiente hostil. Naturalmente, donde las circunstancias lo ameriten, los contenidos podrán adaptarse a las características de cada organización, sin afectar sus fundamentos y propósitos centrales.

- **Respecto a las organizaciones y/o particulares que propicien el entorno traumático, dentro o fuera de la organización.**

Estoy consciente de que lo que propongo –considerar en el análisis y la definición de las sanciones a personas e instancias más allá de la díada blanco/víctima-perpetrador, en los términos ya señalados– puede ser, en sí mismo, algo complejo, pero es necesario porque *de hecho* suele haber más personas involucradas en los procesos de APL y eso es algo que no puede ni debe ignorarse. Lo mismo debo decir respecto a quienes integran o potencialmente podrían integrar el entorno traumático, en especial fuera de la organización, algo que de inicio quizá se estime como exagerado y difícil de documentar. De momento, la única fuente que estoy en condiciones de referir como

antecedente es el libro *WORKPLACE MOBBING AS PSYCHOLOGICAL TERRORISM*, del Dr. Leymann [17]. Esto no quiere decir que no haya otros estudios similares, sino que no he tenido oportunidad de conocerlos, de haberlos. Y aunque fuera la única, no hay razón para restarle importancia, pues señala una nueva área que requiere investigación e intervención. El ejemplo que compartí en el subapartado 3.2.1 (págs. 111-113) es una muestra de ello.

Precisamente debido a que se requiere investigación al respecto en nuestro país, a falta de elementos más concretos en este momento planteo algunas generalidades a tomar en cuenta en términos de generar jurisprudencia. En las organizaciones –cualquiera que sea su naturaleza o giro–, así como en la práctica institucional o privada (véanse los ejemplos en la introducción, pág. 30) a las que acudan las personas afectadas por un proceso de APL en busca de apoyo, orientación o atención, que no les brinden cualquiera de esos servicios de forma adecuada o les causen daños, mayor estigmatización o provoquen pérdida de tiempo y recursos debido al desconocimiento del fenómeno, a negligencia, incumplimiento de las normas vigentes, falta de una adecuada recopilación de datos o cualesquiera otras razones que muestren que no se busca una respuesta adecuada, propiciando así nuevas experiencias traumáticas, violaciones de derechos y atentados contra la dignidad a esas personas, fomentando la generación o reforzamiento de un entorno traumático, que su(s) titular(es) y/o representante(s):

- ◆ Reconozcan y ofrezcan una disculpa pública por haber contribuido a la generación de un entorno traumático hacia personas que buscaban recibir una atención esmerada de su parte.
- ◆ Sean objeto de las sanciones penales y/o administrativas que apliquen y/o se estimen convenientes en función de las infracciones cometidas, los daños causados y sus consecuencias, de haberlas. En su caso, deberán efectuar el pago de daños y perjuicios a la persona afectada (el monto deberá ser acorde con tales daños y perjuicios).
- ◆ Reciban de parte de las autoridades competentes –civiles, judiciales, de asociaciones y/o sociedades de profesionales que correspondan, etc.– la multa correspondiente y/o un llamado de atención por escrito u otras medidas aplicables, que obrarán en el historial de la organización y el titular de la práctica organizacional, institucional y/o privada.

A su vez, la autoridad competente:

- ◆ Ordenará a esos particulares, organizaciones y/o instituciones formarse (y en su caso, al personal competente) en materia de APL, así como tomar las medidas correctivas y preventivas necesarias –con apoyo de un experto externo– a efecto de brindar una atención apropiada en el corto plazo.
- ◆ Dará seguimiento a esos particulares, organizaciones y/o instituciones para verificar el cumplimiento de estas disposiciones. En caso de incumplimiento, aplicará las sanciones y demás medidas requeridas para garantizar el cumplimiento.

Por último, sugiero enfáticamente que el dinero recaudado mediante las multas sea destinado de forma comprobable a una, varias o todas las áreas que menciono a continuación: 1) Programas prioritarios en beneficio de la población (alimentación, salud, empleo y educación); 2) Capacitación de los servidores públicos y de los directivos de la IP en materia de APL, y 3) Investigación en materia de APL.

En caso de que no se demuestre el proceso de APL

Si esto ocurre de una manera verificable, aun así no debería ser un impedimento para reconocer, dadas las circunstancias, que hubo infracciones y/o violación de normas y/o derechos (como aparentemente ocurrió en el caso atraído por la SCJN), y por tanto se deberá actuar en consecuencia. Un [ejemplo](#) de esto ocurrió en el País Vasco en 2007. Sería un error significativo, si no grave, del sistema de justicia supeditar el reconocimiento y sanción de infracciones, cualesquiera que se hayan cometido contra la persona que demanda, a la demostración del APL: ello podría equivaler a tolerarlas e incluso justificarlas.

Indemnizaciones y reparación del daño

Este subapartado es más genérico debido, como ya señalé, a que cada caso es distinto. Sin embargo, de cualquier forma son destacables algunos puntos.

Respecto al blanco/víctima

- De acuerdo con las normas vigentes que correspondan –nacionales y/o internacionales, federales y/o locales–, la persona afectada debe ser reparada e indemnizada, por el (los) acosador(es), por la organización que toleró el proceso de APL y por otros a quienes se encuentren responsables de entre los incluidos respecto a las sanciones, en las diferentes áreas en que ha sido dañada [garantías individuales, derechos humanos, derechos civiles, derechos laborales, salud física y psicológica, prestigio personal y profesional, empleabilidad, y todas las demás aplicables] *en función de las infracciones cometidas, los daños recibidos y sus consecuencias.*

Considerar, además o complementariamente, entre otros aspectos:

- Que se repare el daño, en los términos dispuestos en el artículo 30 del Código Penal Federal (véanse, págs. 79-80 – sugiero al lector revisarlos con detenimiento).
- Sea que se resuelva la permanencia o la salida del blanco/víctima, ambas deben ser dignas.
- Siga o no en la organización, se deberá exonerar a la persona afectada públicamente y por escrito de cualquier responsabilidad relacionada con el proceso de acoso.
- En caso de seguir, garantizar en los hechos el respeto permanente a todos sus derechos (humanos, civiles y laborales). En este sentido, dar seguimiento al proceso de integración en el área de trabajo, sea nueva o no.
- Cero represalias de cualquier índole.

- Dadas las circunstancias, la reinstalación en el puesto (si así lo desea la persona afectada) y el pago de todos los conceptos correspondientes por ley.
- Si es requerida, proporcionarle una carta de recomendación y brindarle las facilidades necesarias para que se coloque en otra organización. En tal caso, no aplicar en forma alguna la llamada “lista negra”.
- La rehabilitación profesional.

La estimación de las indemnizaciones y la reparación del daño deben realizarse, en mi humilde opinión, en función de los daños causados en todas las áreas afectadas, de acuerdo con las características de cada caso particular, por lo cual se exhorta a las instancias y/o autoridades competentes a realizar una completa y exhaustiva revisión del marco legal aplicable en cada caso particular, para identificar con precisión todas las infracciones cometidas y todos los artículos involucrados.

Nota respecto a terceros afectados

Ya mencioné varias veces que las consecuencias del APL suelen ser devastadoras para la persona directamente afectada, y que las consecuencias comúnmente rebasan ese nivel, pues alcanzan a la organización y, en un efecto acumulativo, a la sociedad e incluso al Estado en la medida que se atenta contra el estado de derecho. A mi entender, tanto individuos (familiares, amigos, compañeros de trabajo) como entidades (organización, sociedad, Estado) son potenciales terceros afectados.

Los más inmediatos se encuentran entre los compañeros de trabajo (véase, por ejemplo, *El impacto del acoso laboral en los observadores. Estudios de caso en instituciones académicas en México*, de Sieglin (2012) [18]) y los familiares (véase, por ejemplo, *Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences*, de Duffy y Sperry (2007) [19]). También en ellos el impacto del APL (sea porque lo atestiguan o porque lo perciben a través de los blancos e incluso de los perpetradores) puede variar: no lo hay, sí lo hay en cierto grado e incluso en algunos casos podría agudizarse. La distancia respecto al blanco y al proceso mismo de APL puede jugar un papel relevante.

Aunque la literatura no es abundante, poco a poco se genera cada vez más y requiere ser revisada con atención. Con tal reserva, me parece que no hay razones para no considerar que también debe resarcirse a los terceros afectados en función de los daños sufridos, cuando éstos se acrediten.

Por otra parte, ¿cómo *resarcir* a la organización, a la sociedad, al Estado? Esto, salvo mejor opinión y con la reserva de que pudiera existir algún estudio en este sentido, aparentemente es nuevo. Respecto a la sociedad, por ejemplo, aquí sí tiene sentido el trabajo comunitario de parte del (los) acosador(es), incluso por periodos mucho mayores que los pretendidos en las iniciativas. Se requiere reflexión, investigación y, por supuesto, propuestas concretas.

4.4 Una propuesta más: crear un organismo nacional autónomo.

Finalmente, para efectos de lo sugerido arriba respecto al apoyo de un experto externo, sugiero que se estudie la posibilidad de crear un organismo nacional autónomo, sin fines de lucro, que cumpla con los objetivos básicos de:

- a) **Investigar** en todas las áreas relacionadas con el *mobbing*, tanto en teoría como en aplicación.
- b) **Brindar atención** a víctimas (individual y familiar), testigos y acosadores.
- c) **Difundir** el fenómeno entre el público en general.
- d) **Brindar orientación** básica y especializada (individual, grupal y organizacional).
- e) **Dar seguimiento** las medidas jurídicas establecidas en el país, **evaluar** los resultados e **informar** al público en general y a las instancias competentes.
- f) Buscar mecanismos para **evitar**, dado el caso, que las leyes o normas en la materia **sean discriminatorias, sesgadas, incompletas, deficientes**.
- g) **Formar y/o Certificar** a los miembros y/o profesionales interesados en atender casos específicos o realizar intervenciones de otra índole (grupal u organizacional, por ejemplo).
- h) **Crear medios que permitan la publicación y difusión** de investigaciones, artículos, ensayos, etc., en diferentes formatos y extensiones.
- i) **Crear una o diversas bases de datos** que permitan realizar investigación y consulta, tanto básicas como especializadas.
- j) **Organizar eventos académicos** regulares (introdutorios, intermedios, de especialización y actualización) tanto para los miembros como para público interesado/objetivo.
- k) **Fomentar** el intercambio con especialistas e instituciones de todo el mundo.

Importante: el financiamiento de tal organismo podría integrarse mediante tres fuentes: a) una aportación gubernamental, b) recursos generados por el propio organismo mediante sus servicios, a costos accesibles; y c) donaciones tanto públicas como privadas sin que ello genere conflictos de interés. Así, el costo del mantenimiento no dependería únicamente del erario público.

Es la idea básica, un posible inicio que puede optimizarse en todo sentido. De particular importancia resulta la retroalimentación entre este tipo de organismos y las autoridades, pues de la colaboración pueden surgir mejores leyes y políticas públicas en general. La información generada puede ser *parte del sustento* de las propuestas de ley (de no existir medidas jurídicas) o de mejoras a lo ya establecido, dado el caso. Y desde una perspectiva amplia, todo puede ser mejorado y complementado continuamente.

Hasta aquí con el apartado 4. A continuación, los comentarios finales.

Comentarios finales

No importa que un proceso de APL dure seis meses o menos, no debería ocurrir. Que ocurra es un síntoma de la descomposición del estado de derecho, con sus implicaciones.

Evitar que inicie y/o se desarrolle un proceso social de exclusión y/o destrucción de un ser humano como el APL parece un camino más corto en todo sentido, que en realidad requiere poco esfuerzo y aporta más beneficios si hay empatía, solidaridad, organización, si se cumplen las normas, si cada quien cumpla con su parte. Es todo. Sé que *suen*a fácil. En todo caso, puede ser menos difícil de lo que parece. Veamos un segundo ejemplo, que además refuerza lo dicho en la introducción; está tomado del artículo *Trabajos Tóxicos*, de la periodista Laura Santos (2010) [1]:

Cristina se pudo defender con éxito del acoso laboral y lo hizo gracias a un grupo de actores fundamentales que participan en el *mobbing*: los testigos.

Ella trabaja en una inmobiliaria del Distrito Federal en la que hay código de vestido para los empleados. El encargado de dictaminar si lo cumplen o no es el vigilante de entrada al edificio, quien una vez “invitó a salir” a Cristina. Ella rechazó la petición, y el vigilante comenzó a reportar que no vestía adecuadamente. Ninguna autoridad corroboró el criterio del hombre sobre la ropa de Cristina. Sólo le descontaban el día.

La empleada habló con su jefe directo y con los encargados del departamento de recursos humanos, quienes le decían que no les competía meterse en “rencillas personales”. Pidió también una audiencia con el director de la oficina, pero éste nunca tuvo tiempo. No obstante, *encontró en sus compañeros el respaldo que la empresa le negó. Se organizaron para ingresar juntos todas las mañanas y tomarle una foto fechada, para así poder demostrar si ella cumplía o no con el código de vestido. Tras ver esto, el vigilante dejó de molestarla.* (Las cursivas son mías)

Pero en los hechos, los propios seres humanos optan por el camino largo y tortuoso de permitirlo, de alentarlos, porque hay diversos intereses de por medio y por tanto requerirá más esfuerzo: tomarse tiempo y energía para planear y ejecutar (a veces, tomar al vuelo la oportunidad para realizar) una y otra vez cada una de las actividades hostiles que van conformando el proceso; fomentar la división, impedir o dificultar la organización del/los afectado(s); cometer sobre la marcha, a través de las actividades hostiles, infracciones y violación de derechos, retando a y burlándose del estado de derecho a diestra y siniestra, sin darle importancia a las crecientes consecuencias de sus actos, ni al tiempo y recursos que tome lograr el objetivo final, en lugar de dirigir todo ello (esfuerzo, tiempo, recursos) a cumplir los objetivos organizacionales, al mejoramiento del clima laboral, a fortalecer el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo, al crecimiento profesional y personal.

¿Y todo ello para qué? Dinero, “poder”, estatus, influencia, dominio, compensar carencias, venganza... Para, en el fondo, dar rienda suelta a la envidia, al odio, a los prejuicios, la miseria, la mediocridad, la ambición desmedida y/o cualquiera de muchos otros habitantes que han ennegrecido sus corazones. Lo mismo que la historia humana nos ha enseñado una y otra vez.

La idea de que es válido sacrificar a una persona en pro de la regeneración o beneplácito de las divinidades, con los consecuentes beneficios colectivos, es muy antigua. Tenía un sentido, un motivo, un propósito y un orden y por ello era permitida (por ejemplo, los sacrificios en las culturas mesoamericanas). No afirmo que estuviera bien o mal, sólo digo que así era. A mi entender, con el tiempo y cierta maduración paulatina –pero insuficiente– se han relegado el sentido, los motivos, *la necesidad*, pero sigue ocurriendo. Prácticas como el sacrificio y la esclavitud, entre muchas otras, ya no debían existir, supuestamente, al menos en el último siglo con la creación de diversos instrumentos jurídicos tanto a nivel internacional como nacional, pero como las normas no llegan a todos los rincones ni a todos los niveles como deberían de llegar, la persistente existencia de múltiples formas de violencia, entre las cuales se encuentra también el acoso psicológico laboral o *mobbing*, nos abofetean para mostrarnos una y otra vez el duro despertar: en comparación, ahora se sacrifica a las personas en pro de beneficios individuales y/o grupales, a capricho, *innecesariamente*, son “bajas aceptables”, “daños colaterales”, eufemismos que justifican lo *injustificable*. El estremecedor cuento corto *La Lotería* de Shirley Jackson puede verse como una advertencia contra la inercia, el adoctrinamiento y la cerrazón, pero también contra la manipulación, tan característica de un proceso de APL.

¿Por qué en general no reaccionamos ante formas de violencia como el APL? Ni individual ni colectivamente; ni en el espacio de trabajo (o cualquier otro donde ocurre la interacción) ni en el espacio legislativo... Bueno, parece bastante claro que crear normas no equivale a generar *conciencia de las cosas*. Sin educación suficiente, sin valores sólidos, sin reflexión constante sobre nuestra relación con nosotros mismos, con los demás y con el mundo y sus diversas formas de vida, sin claridad respecto a que somos únicamente *una parte* de todo lo existente y que tenemos limitaciones y potencialidades, que a veces podemos estar arriba y a veces abajo, que nos necesitamos unos a otros, en fin: sin una filosofía de vida constructiva, abierta, firme y congruente que apunte no sólo hacia el bien propio sino también hacia el bien común, es más difícil que las normas sean respetadas.

Quizá el lector coincida conmigo en que hay razones de sobra por las cuales la iniciativa, en su actual estado, no debe ser autorizada, no debe entrar en vigor. Se trata de un esfuerzo independiente, pobre e inacabado, cuando pudo incluso ser fruto de una labor coordinada y complementaria con las otras fracciones parlamentarias interesadas en el tema y la SCJN, lo cual no vulnera la independencia de cada poder, al contrario. Para cuando ambas instancias –SCJN y Cámara de Senadores– tomaron sus decisiones ya existía una considerable producción en materia de APL en México de la que pudieron tomar suficientes elementos para ofrecer un producto más acabado. Y todavía tendrían que haber revisado parte de la producción generada a nivel internacional. Y casos concretos documentados, así como de viva voz.

Es notable la falta de rigor en la obtención y presentación de información. Es evidente que nos encontramos ante investigaciones documentales muy deficientes, análisis superficiales del fenómeno, limitados puntos de vista y decisiones apresuradas. Considerando todas las medidas localizadas y mencionadas desde la primera parte de *¿Cómo hacer viable...?* [2], incluyendo las iniciativas que muestro en el Anexo I, ¿cuánto dinero público ha sido invertido en todo esto?, ¿para qué entonces tanto gasto en asesores, para qué tanto dinero destinado a las comisiones? No obstante, en el caso que nos ocupa, los senadores se

sintieron satisfechos porque creyeron que hicieron su trabajo. Pero hace falta mucho más que eso. Tal parece que hay que adaptar las [tres leyes de la robótica](#) de Asimov a la labor legislativa.

Insisto, de nueva cuenta, en que en las circunstancias actuales, desde mi punto de vista, se impone cada vez más la necesidad de rebasar el nivel o ámbito académico/científico, de que los estudiosos se involucren más con las medidas generadas por los poderes públicos en sus respectivos países, así como, en caso de que no existan medidas, para que esas instancias tomen cartas en el asunto. Podemos encontrar dos ejemplos de estudiosos que revisan críticamente las medidas tomadas por las vías legislativa, normativa y/o jurisprudencial en los artículos *El acoso laboral y la reforma laboral de México del 2012*, de Mendizábal (2012) [3] y *Acoso Laboral: Un Análisis Normativo y Jurisprudencial*, de Llovera, Alfaro y Bautista (2014) [4]. Respecto a México, no deja de llamarme la atención que, aparte de la revisión de once iniciativas que presenté en 2014, todavía no he localizado otro análisis similar de cualquiera de ellas y especialmente de las que fueron abordadas en este trabajo.

En otras palabras: si no ponemos nuestro grano de arena para corregir el contexto, ¿de qué servirán nuestros esfuerzos de años para contribuir a la comprensión de un fenómeno y la minimización de un problema como el APL?

Nuestra actitud hacia las leyes, hacia las normas, debe ser más crítica, abierta y participativa. Que tengan carácter regulador no las hace inmutables, ni intocables, ni infalibles. Si una ley, en su diseño y/o aplicación, no funciona, hay que cambiarla; si es necesario modificarla parcial o totalmente para que cumpla a cabalidad su cometido, hay que hacerlo; si cumple con las expectativas, mantenerla. Ya en la primera parte de *¿Cómo hacer viable...?* [2] señalé “que, desde la perspectiva del APL, también es necesario admitir que algunos de los instrumentos [jurídicos revisados] y parte de sus articulados requieren revisión, ajustes, reacomodos”. Aquí lo recalco, a dos años de distancia: es necesario seguir revisando las leyes. Las medidas gubernamentales deben someterse a un estricto seguimiento y evaluación.

De hecho, seguimiento, evaluación y mejora son los próximos pasos lógicos. Un enfoque que puede ayudar a este propósito se encuentra en el método Planear-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA) utilizado en algunos sistemas de gestión de la calidad. ¿Cuáles leyes están bien, cuáles no y por qué?, ¿cómo pueden mejorarse? Es decir, ¿las leyes son de buena calidad, sirven para lograr una mejor calidad de vida? Es necesario darle seguimiento a su aplicación y evaluar los resultados. Una fuente de particular importancia para acceder a información acerca de los resultados recae en los organismos gubernamentales vía las disposiciones en materia de transparencia y derecho a la información; ahora que hay mayor apertura –en teoría al menos– para que dichos organismos proporcionen la información de interés para los solicitantes, es de esperar que haya menos dificultades para obtenerla.

En Colombia ya han dado un paso adelante para evaluar la implementación y aplicación de su Ley 1010. Vale la pena conocer el documento *Una perspectiva preventiva del acoso laboral / Balance de la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público*, realizado por dos importantes organismos gubernamentales

[5]. ¿Quién sabe? Podría ser la pauta para lograr un auténtico parteaguas²⁴ en la entrega de resultados concretos y positivos, así como en la rendición de cuentas de parte del gobierno.

El propósito central es obvio, pero hay que decirlo: cambiar los actos de voluntad propia fuera de la ley a actos voluntarios dentro de la ley, es decir, lograr que los actos apegados a derecho sean la regla. Desde una perspectiva amplia, global, en el documental *The Corporation* (La Corporación, 2003) [6] pueden encontrarse múltiples referencias y varias lecciones importantes. Retomo aquí tres de ellas:

1) Las corporaciones han apuntalado su inmenso poder en la ley. Mediante facultades otorgadas por la vía jurídica (es decir, son “legales”), están prácticamente autorizadas para efectuar (según el giro puede haber variaciones) múltiples violaciones a los derechos de trabajadores y clientes, daños al medio ambiente, así como otros abusos con sus respectivas consecuencias, en circunstancias en las que difícilmente se les puede enfrentar.

2) Las leyes se hacen (e interpretan) en gran medida para favorecer a los grupos de interés políticos y económicos poderosos: empresas, partidos, gobernantes, sindicatos, etc. Sin embargo, *ni las leyes, ni las corporaciones, ni las autoridades gubernamentales o sindicales son indefinidamente omnipotentes e intocables.*

3) Quizá la más importante: Si una ley afecta el bienestar común –véase por ejemplo el caso de la privatización del agua en Bolivia–, *puede y debe ser desobedecida.* La población realmente puede tomar el control y realizar esfuerzos concretos para recuperar lo que le pertenece (como ocurrió en el país sudamericano) y/o para cambiar paradigmas a gran escala, en busca de una forma de vida más democrática y digna (como ocurrió en algunos países de Medio Oriente y África del norte, a raíz de la llamada *primavera árabe*, donde los resultados han sido diversos y en algunos casos trágicos).

Pero no bastará con ceñirse a las medidas oficiales de la SCJN ni a las del Senado (de aprobarse). No son suficientes para “hacer justicia” y para que la ley no sea letra muerta. Es necesario seguir trabajando en sanear las organizaciones, en las medidas preventivas y correctivas, en el clima organizacional y la organización del trabajo; en la educación de niños y jóvenes, en la capacitación y reeducación de los adultos; en la investigación y la difusión. En fin, en todos los frentes posibles.

Tampoco basta con ver las causas del APL a nivel *macro* (modelos económicos neoliberales, globalización, reducción de compromisos y vínculos con los trabajadores, etc.) porque, aunque tengan su cuota causal, corremos el riesgo de minimizar tanto la responsabilidad de los autores materiales de los daños (por acción y/u omisión) como la gravedad y complejidad del fenómeno. Es necesario observar también a nivel *micro*: cómo y por qué ocurren cada uno de los procesos de APL: que son personas concretas, realizando acciones concretas que tienen consecuencias concretas en otras personas concretas.

²⁴ Esta palabra no existe formalmente en diccionario alguno, pero tiene un significado que en México se reconoce sin problema. Véase el análisis de José G. Moreno de Alba acerca de esta peculiar palabra en: <http://www.fondodeculturaeconomica.com/obras/suma/r3/buscar.asp?idVocabulum=25&starts=P&word=parteaguas>

¿De qué estamos hablando, en el fondo? Las experiencias de acoso psicológico y su estudio nos brindan una oportunidad para aprender más de nosotros mismos, de los demás, de cómo nos relacionamos unos con otros, del tipo y calidad de esas relaciones y de cómo hemos construido el mundo en el que vivimos. Preguntemos *nuevamente*, por ejemplo: ¿Por qué nos relacionamos así?, ¿podemos relacionarnos de forma sana?, ¿queremos seguir viviendo con relaciones dañinas?, ¿cómo podemos construir un mundo humano más tolerante, respetuoso, equilibrado? Pensando no sólo en los propios seres humanos, sino también las otras formas de vida con las que compartimos el planeta. En el planeta mismo, nuestro único hogar...

Hace ya once años, al referirse a la cuestión de *cómo* reducir el problema del APL en *Los Instrumentos anti-Mobbing de Waterloo* [7], el Dr. Westhues lo planteó en estos términos:

Reducir la incidencia del *mobbing* y curar sus efectos requiere no sólo formación sino educación: *reflexión crítica sobre el proyecto humano, comprensión de la complejidad de la vida, conocimiento del bien y el mal, y conocimiento de sí mismo por encima de todo.* (Las cursivas son mías)

No hay que esforzarse para concluir que todas las iniciativas presentadas en México, incluyendo la revisada en este documento, carecen de tal perspectiva y espíritu. Hay que pensar, siguiendo la conocida metáfora, *en el árbol y en el bosque*.

Entre las características del APL que mencioné en el apartado 1 se encuentra la siguiente (pág. 22): “El proceso es favorecido porque el blanco *suele estar –o es colocado– en una posición de desventaja* cualitativa y/o cuantitativa respecto al (los) acosador(es). Otros estudiosos se refieren a esta característica como *abuso de poder, desequilibrio de poder, relación asimétrica de poder, etc.*”. No estoy totalmente de acuerdo en enfocarlo como un abuso o desequilibrio de poder –que lo es, ambas cosas, sin duda– porque parece asumirse que el blanco/víctima carece totalmente de poder individual y de fuente de poder jurídico. Es decir, parece darse por hecho que eso no puede cambiar. Lo planteo como posición de desventaja porque pareciera que el blanco no se percató o elige no hacerlo –y en general las personas no nos percatamos o elegimos no hacerlo– de que cuenta/contamos con tres formas de poder que en realidad no ejerce(mos) con la frecuencia e intensidad que podríamos: el de la voluntad, el de las normas y derechos vigentes y el de la solidaridad colectiva. Los ejemplos concretos colocados en los extremos de este escrito son una muestra de ello. Hay desventaja –o desequilibrio, si se prefiere– porque de una forma u otra parece asumirse que no es posible o prudente hacer *contrapeso*, que el blanco y otros afectados no pueden tomar los poderes a su disposición para cobrar fuerza y contrarrestar los abusos de los perpetradores.

Retomando brevemente a Stephen Covey [8], me parece que no todas las victorias deben ser necesariamente públicas. Las victorias privadas pueden, sin objeción alguna, incluso ser más importantes. Conocer las historias de personas que han sobrevivido a una experiencia de APL, que han desafiado lo que parecía imposible, que se han autoempoderado y que han continuado sin mirar atrás ayudaría en buena medida a comprender estos hechos. Es posible evitar y, dado el caso, enfrentar un proceso de APL si trabajamos en (o reforzamos) nuestra autoestima, si conocemos la normatividad que nos regula, si creamos lazos sanos, si somos

solidarios y empáticos, si nos despojamos de miedos y dudas. No es fácil, pero si no empezamos hoy, las cosas no cambiarán solas.

Ante el desolador panorama, una palabra aparece: persistir.

Persistir individualmente, persistir institucionalmente.

Hace unos meses, en momentos distintos, vi varios programas dedicados al análisis de crímenes en países de habla inglesa. En un par de ellos hubo una coincidencia respecto a los factores que intervienen en la solución de los casos. Alcancé a tomar notas al vuelo: en el primero, uno de los entrevistados (policía o detective, no recuerdo su cargo) señaló que en ese caso particular, además de contar con evidencias, verificar los datos y otros aspectos relevantes durante el proceso de investigación, fue un factor clave *el empeño de las autoridades por resolverlo* [9]; en el segundo, se dijo que el caso fue resuelto *gracias a la perseverancia del sistema de justicia* [10].

Todo sería más sencillo si cada uno de nosotros, en todo el país y en todos los niveles, simplemente cumpliéramos las reglas establecidas, empezando por lo más elemental: brindar respeto al prójimo. En un plano ideal, hipotético, no sería necesario crear nuevos ordenamientos. Recordemos tan sólo el primer artículo de nuestra Constitución Política: si respetáramos recíprocamente la dignidad y no discrimináramos, no necesitaríamos medidas para combatir la violencia de género, ni medidas anti-bullying, ni medidas anti-mobbing ni muchas otras. Se trata de simplemente aplicar lo que ya está dicho, pero entre factores como los intereses creados (individuales y/o grupales), la generalizada falta de visión y capacidad de quienes toman decisiones en este país y la ensimismada actitud que parecemos adoptar los mexicanos según las fuentes que he referido, parece más fácil “rebasar por la izquierda” y por lo demás sólo mirar... y cada vez más, mirar con horror.

¿A dónde nos ha llevado esta incongruencia fundamental entre el decir y el hacer?, ¿a dónde, la violación constante de derechos y normas, y la no suficiente exigencia, ejercicio y aplicación de tales derechos y normas? Salvo mejor opinión del lector, considero que algunos fragmentos del documento *México: Las Ruinas del Futuro* [11] sintetizan en buena medida la realidad en nuestro país:

Crisis de representatividad, crisis administrativa y crisis en la capacidad de respuesta del Gobierno, un cuadro perturbador que debería convocar a una discusión política amplia, acerca del régimen y la forma en que se organiza el poder público en el país. (...) A querer o no, nos enfrentamos a una crisis de nuestra democracia, de la izquierda, del régimen de partidos, del Estado de Derecho y de la política misma como actividad esencial para elaborar el interés público y encontrar las soluciones comunes. La reforma del poder público, es el horizonte que puede encuadrar la discusión nacional de los siguientes meses.

(...)

Abruptamente, se ha terminado la leyenda dorada según la cual la corrupción endémica es manejable y sus excesos son administrables (...).

Hace unos meses, se suponía, estábamos dando pasos de gigante hacia nuestra

definitiva modernización. Pero los más viejos problemas no resueltos, los problemas pospuestos siempre -violencia, pobreza y desigualdad- nos precipitaron a las ruinas de un futuro que no llegó.

Lo dicho por el Dr. Westhues y lo dicho por el Instituto de Estudios para la Transición Democrática no pertenece a realidades distintas y excluyentes, creo que más bien son discursos complementarios, parte de una misma realidad compleja. La construcción de un país, de una nación, tiene que pasar necesariamente por la construcción de sus integrantes en su calidad de *personas* (como individuos y parte de diversos grupos) y de *ciudadanos* (como integrantes de un Estado donde deben prevalecer los derechos²⁵). Quienes detentan cargos públicos de alto nivel no son los únicos que deben tomar las decisiones.

Para terminar, vuelvo a los epígrafes: en México, ¿quiénes conforman las minorías organizadas y quiénes las mayorías desorganizadas en todos y cada uno de los espacios de interacción humana? Ciertamente, no sólo las involucradas en los procesos de APL, sea en los espacios laborales o de otra índole. Y específicamente respecto al tratamiento jurídico y judicial del *mobbing* o APL, es necesario ir más allá de lo seguro, lo claro, lo establecido, lo sistematizado y hasta perfeccionado, porque es un delito que no puede ni debe supeditarse a una tipificación y tratamiento convencionales, como se ha hecho hasta el momento: *es necesario arriesgarse a crear nuevas vías en las especialidades constitucional y penal*, para lo cual se requiere efectuar estudios, diálogos, preguntas, intercambios, aceptar desafíos. **El APL necesita una tipificación nueva, propia y adecuada a sus características.**

Este país necesita más buenas acciones que intenciones. Los mexicanos –y quizá ciudadanos de otros países, del presente si tenemos suerte, quizá del futuro– les estaremos agradecidos.

El tiempo de las instituciones –o quizá sea más apropiado decir de *lo instituido*– se mide de forma muy distinta al que transcurre para la vida de una persona, igual que –con las debidas reservas y proporciones– las distancias en el universo se miden de forma distinta a como se hace en nuestro planeta. A veces ocurren coincidencias y un conjunto de personas pueden ser no sólo testigos sino partícipes de cambios trascendentales. Quizá no nos toque ver los cambios importantes que intentamos generar, pero habremos hecho algo para que sí los vean quienes nos siguen.

²⁵ Una de las acepciones consignadas en el diccionario de la RAE se aproxima a este sentido: “Habitante de las ciudades antiguas o de Estados modernos como sujeto de derechos políticos y que interviene, ejercitándolos, en el gobierno del país”. Véase: <http://lema.rae.es/drae/?val=ciudadano>

ANEXO I

De último momento. Trece iniciativas más... (extractos y vínculos)

Entre septiembre 2014 y mayo 2015, mientras buscaba materiales como parte del desarrollo y sustento de este trabajo, encontré trece iniciativas más, con lo cual la cifra de iniciativas en el país aumenta a 25 en mi conteo hasta al momento. Para nuestro pesar, cualitativamente no son muy distintas de las que ya he revisado, por lo cual no las someteré a análisis como a las primeras doce localizadas. Sin embargo, en el Cuadro 1 comparto al lector las propuestas específicas y los vínculos para que las conozca a detalle, las analice y pondere por su cuenta. La secuencia es cronológica.

Cuadro 1. Iniciativas en materia de acoso psicológico laboral en México localizadas entre septiembre y octubre de 2014.

Instancia, partido, fecha, título, nivel, propuesta concreta y vínculo(s) disponible(s)
<p>Asamblea Legislativa del Distrito Federal</p> <p>PAN, 04 Mayo 2011</p> <p>Proposición con Punto de Acuerdo para exhortar al Secretario de Salud del Distrito Federal, Dr. Armando Ahued Ortega, para que el fenómeno del “MOBBING” (acoso laboral) sea considerado como problema de salud pública; así como el de establecer y difundir un programa de prevención, diagnóstico oportuno y tratamiento a las víctimas y agresores que presenten esta problemática.</p> <p>Local (Distrito Federal)</p> <p style="text-align: center;">ACUERDO</p> <p>Único.- La Asamblea Legislativa del Distrito Federal exhorta respetuosamente al Secretario de Salud del Gobierno del Distrito Federal para que, <i>desde una perspectiva de salud pública, realice acciones de prevención, diagnóstico oportuno y tratamiento a las víctimas y agresores del acoso laboral.</i> (Las cursivas son mías)</p> <p>Dictamen del Punto de Acuerdo en PDF Actualmente, en el sitio web oficial de la SSDF no hay información acerca del acoso laboral.</p>
<p>Asamblea Legislativa del Distrito Federal</p> <p>PAN, 26 de Mayo de 2011</p> <p>Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman disposiciones de la Ley de Salud del Distrito Federal.</p> <p>Local (Distrito Federal)</p> <p>PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY DE SALUD DEL DISTRITO FEDERAL.</p> <p>ARTÍCULO ÚNICO.- Se reforma la fracción III del artículo 63 de la Ley de Salud del Distrito Federal, para quedar como sigue:</p> <p>Artículo 63.- El Gobierno, en coordinación con las autoridades competentes, fomentará y apoyará: I a II. ...</p>

III. La creación de *programas de atención médica a la salud mental*, incluyendo, entre otros, *programas especializados de apoyo psicológico para víctimas de violencia intrafamiliar y abuso infantil, 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*, y
IV. ...

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial del Distrito Federal. La Secretaría de Salud, *conforme a la suficiencia presupuestal asignada por la Asamblea Legislativa, instrumentará las acciones establecidas en la presente Decreto.* (Las cursivas son mías)

[Dictamen de la Iniciativa](#) / [Decreto publicado en GODF](#) / [Reforma publicada en la LSDF](#)

Cámara de Diputados

Nueva Alianza, 01 Junio 2011

Punto de acuerdo por el que se exhorta a la Secretaría de Salud y a los gobiernos estatales a que se considere el acoso laboral como un problema de salud pública y se establezcan campañas de prevención y tratamiento para este problema.

Federal

Aprobado el 22 de Junio de 2011. La Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión exhorta respetuosamente a la Secretaría de Salud Federal, así como a los gobiernos estatales, para que se considere el acoso laboral como un problema de salud pública y se atienda como tal con *campañas de promoción de prevención, asistencia y tratamiento a las víctimas* de esta problemática. (Las cursivas son mías)

[Punto de Acuerdo](#) / [Proposición aprobada \(N° 1\)](#)

Congreso del Estado de Chihuahua

PRI, 16 Junio 2011

Iniciativa con carácter de Punto de Acuerdo por medio del cual se exhorta a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que implemente políticas públicas, programas y acciones necesarias, tendientes a prevenir, combatir y erradicar la práctica del mobbing o acoso psicológico laboral.

Federal y Local

Proyecto de Acuerdo

PRIMERO.- La Sexagésima Tercera Legislatura del Honorable Congreso del Estado, tiene a bien exhortar respetuosamente al *gobierno federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, a efecto que implemente o publicite si existen, las *políticas públicas, programas y acciones, tendientes a prevenir, combatir y erradicar la práctica del “mobbing” o acoso psicológico laboral.*

SEGUNDO.- La Sexagésima Tercera Legislatura del Honorable Congreso del Estado, tiene a bien exhortar respetuosamente al *gobierno del Estado de Chihuahua a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, a efecto que implemente o publicite si existen, las políticas públicas, programas y acciones, tendientes a prevenir, combatir y erradicar la práctica del “mobbing” o acoso psicológico laboral. (Las cursivas son mías)

[Iniciativa íntegra](#)

Cámara de Diputados

PAN, 28 de marzo de 2012

Iniciativa que reforma los artículos 51 y 52 de la Ley Federal del Trabajo

Federal

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

(...)

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. **Cuando estas causas sean reiteradas, se entenderán como acoso laboral.**

(...)

Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50. **Cuando se trate de acoso laboral el trabajador tendrá derecho al doble de la indemnización referida, y en este caso, el plazo para la separación correrá a partir de la última ocasión en que se hayan dado las causas.**

[Iniciativa publicada en la Gaceta Parlamentaria](#)

Cámara de Diputados

Movimiento Ciudadano, 28 de febrero de 2013

Proyecto de decreto que reforma los artículos 3 Bis y 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Federal

Decreto por el que se adiciona un inciso c) al artículo 3o. Bis y reforma la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Primero. Se adiciona el inciso c) al artículo 3o. Bis de la Ley federal del Trabajo para quedar como sigue

Artículo 3o. Bis. Para efectos de esta Ley se entiende por:

a)...

b)...

c) Acoso Laboral o *Mobbing*, es una forma de violencia psicológica constituida por acciones negativas reiteradas y sostenidas de hostigamiento ejercidas sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato que perduran por un tiempo determinado y atentan contra la dignidad; Ataque sistemático reiterado contra la autoestima de una persona en el trabajo para hacerla sentir excluida, maltratada o subvalorada, alterando su derecho al trabajo.

Segundo. Se reforma la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

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

I...

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, **acoso laboral**, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. al X...

[Iniciativa publicada en la Gaceta Parlamentaria](#) / [Iniciativa desechada \(Nº 6\)](#)

Asamblea Legislativa del Distrito Federal

PAN, 05 de junio de 2013

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 206 SEXTUS AL CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL

Local

CAPÍTULO III
ACOSO LABORAL

Artículo 206 Sextus.- Al que, en el ámbito de una relación laboral *o equiparable*, de forma reiterada y durante un tiempo prolongado, ejerza *violencia psicológica* sobre otra persona y le cause un daño que afecte su dignidad humana, se le impondrán de uno a tres años de prisión *o de cincuenta a cien días de trabajo en favor de la comunidad y, en ambos casos, de cien a trescientos días multa.* (Las cursivas son mías)

[Iniciativa íntegra](#) (vínculo roto, disponible a petición expresa)

Asamblea Legislativa del Distrito Federal

PAN, 05 de junio de 2013

Local

PUNTO DE ACUERDO

ÚNICO.- SE EXHORTA AL SECRETARIO DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO A LLEVAR A CABO UN ESTUDIO MINUCIOSO SOBRE EL ACOSO LABORAL EN LAS DEPENDENCIAS, ENTIDADES Y ÓRGANOS QUE INTEGRAN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ASÍ COMO EN LOS ÓRGANO POLÍTICO-ADMINISTRATIVOS DE LAS DEMARCACIONES TERRITORIALES DEL DISTRITO FEDERAL. (Las cursivas son mías)

[Iniciativa íntegra \(págs. 157-161\)](#)

Asamblea Legislativa del Distrito Federal

PRD, 12 de noviembre de 2013.

Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona en el artículo 23 ter la fracción XXII y XIII, recorriéndose las subsecuentes, se hace una adición en la nueva fracción VI de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, se adiciona una fracción VI al artículo 4, se recorren las subsecuentes; se hace adición a la fracción IV del artículo 5º, se hace una adición a la fracción IV del artículo 27 de la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, recorriéndose las subsecuentes.

Local

PRIMERO.- SE ADICIONA EN EL ARTÍCULO 23 TER LAS FRACCIÓN XII Y XIII RECORRIÉNDOSE LAS SUBSECUENTES, SE HACE UNA ADICIÓN EN LA NUEVA FRACCIÓN XV DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL:

Artículo 23 ter.- A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, previsión social y protección al empleo.
Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

I a XI ...

XII. Fomentar la implementación de programas internos para explicar en qué consiste el acoso o abuso laboral, y como prevenirlo en la administración pública del Distrito Federal así como en la iniciativa privada;

XIII.- Fomentar la denuncia de los actos de acoso o abuso laboral que en ejercicio de sus funciones llegara a cometer cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y demás disposiciones aplicables, ante la Contraloría General;

XV. Proponer y coordinar las campañas publicitarias encaminadas a difundir los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones; así como denunciar las conductas laborales de acoso o abuso laboral, ante la autoridad competente;

SEGUNDO.- SE ADICIONA UNA FRACCIÓN VI AL ARTICULO 4 SE RECORREN LAS SUBSECUENTES; SE HACE UNA ADICIÓN A LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 5; SE HACE UNA ADICIÓN A LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 27 DE LA LEY DE PROTECCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO PARA EL DISTRITO FEDERAL.

Artículo 4.- Para los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

I a III ...

IV. Acoso o abuso laboral.- Aquellas acciones realizadas de manera cotidiana contra determinada persona de su mismo entorno laboral, bien sea por su superior jerárquico o de igual nivel, tales como persecuciones tendientes a provocarle aislamiento, pérdida de la autoestima, desmerecimiento, violación de la intimidad, falsa denuncia, afectación en sus tareas laborales, intromisión en la computadora, utilización de influencias e indiferencia a sus reclamos.

Artículo 5.- El Jefe de Gobierno del Distrito Federal, por conducto de la Secretaría, será responsable del cumplimiento de esta Ley y de sus disposiciones complementarias:

I a III ...

IV. Coordinar con la Secretaría de Desarrollo Económico, autoridades federales y las demás áreas competentes en la implementación de estrategias públicas, programas y actividades de protección, promoción y fomento del empleo; **así como para la disminución, erradicación y denuncia del acoso o abuso laboral;**

Artículo 27.- Son facultades del Consejo:

I a III ...

IV. Convocar a los diversos organismos empresariales para organizar foros de consulta encaminados a la realización de diagnósticos sectoriales en materia de fomento y protección al empleo; **así como para la disminución, erradicación y denuncia del acoso o abuso laboral.**

[Iniciativa íntegra](#) / [Puntos centrales de la iniciativa](#) (págs. 17-22).

Cámara de Diputados

Movimiento Ciudadano, 07 de Mayo de 2014

Proyecto de decreto que reforma el segundo párrafo del artículo 10 y se adiciona el artículo 13 bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Federal

Decreto por el que se reforma el segundo párrafo del artículo 10 y adiciona el artículo 13 Bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Artículo Primero. Se reforma el segundo párrafo del artículo 10 y adiciona el artículo 13 Bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Artículo 10. Violencia Laboral y Docente: Se...

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual y **moral.**

Artículo 13 Bis. El acoso moral laboral se conforma por una serie de conductas y acciones basadas en la intimidación por parte del hostigador que menoscaban la salud mental y física de la víctima con el fin de obstaculizar el progreso en el ámbito laboral.

Publicado en la [Gaceta Parlamentaria del 12 de mayo 2014](#) / [Iniciativa pendiente \(N° 2\)](#)

Congreso del Estado de Baja California

PAN, 15 de Mayo de 2014

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL TÍTULO PRIMERO BIS DENOMINADO “DELITOS CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS”, CAPÍTULO PRIMERO DENOMINADO “DISCRIMINACIÓN” ARTÍCULO 160 TER Y CAPÍTULO II DENOMINADO “ACOSO LABORAL” ARTÍCULO 160 QUATER, A LA SECCIÓN PRIMERA PARTE ESPECIAL DEL LIBRO SEGUNDO DEL CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

Local

CAPÍTULO II
ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 160 QUATER.- Al que en el ámbito de una relación laboral ejerza cualquier tipo de violencia, de forma reiterada, sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo y le cause un daño que afecte su dignidad, se le aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de cien a doscientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta cuarenta días multa.

Si la persona que comete el delito descrito en este numeral fuere servidor público, además de las penas descritas con anterioridad, se le destituirá e inhabilitará de su cargo por un tiempo igual al de la pena privativa de la libertad impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela de parte ofendida.

[Iniciativa íntegra](#)

Congreso del Estado de Tabasco

PRD, 08 de Octubre 2014

Proyecto de Decreto para

ARTÍCULO UNICO: Se ADICIONA al Título Quinto Bis denominado “Delitos Contra la Dignidad de las Personas”, de la Sección Primera del Libro Segundo, el Capítulo Segundo, titulado “Acoso Laboral” y el Artículo 161 Ter del Código Penal para el Estado de Tabasco, reformándose la denominación del Capítulo Único denominado “Discriminación”, que pasa a ser Capítulo Primero, para quedar como sigue:

LIBRO SEGUNDO
PARTE ESPECIAL

SECCIÓN PRIMERA
DELITOS CONTRA LAS PERSONAS

TÍTULO QUINTO BIS
DELITOS CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

CAPÍTULO PRIMERO
DISCRIMINACIÓN

CAPÍTULO SEGUNDO
ACOSO LABORAL

Artículo 161 Bis. ...

Artículo 161 Ter. Para los efectos de este Código se considera acoso laboral cualquier tipo de violencia física o psicológica que ejerce de forma recurrente en contra de una persona en su ámbito de su trabajo, y cause daño o sufrimiento físico o psicológico, o perjuicio económico, profesional o patrimonial.

A quien cometa acoso laboral, se le impondrá una multa de veinte hasta cuarenta días de salario mínimo general vigente en el Estado.

En caso de reincidencia, además de la multa correspondiente, se impondrá la destitución del cargo, empleo o comisión.

Si quien acosa fuese superior jerárquico de la víctima, además de la multa señalada en el primer párrafo de este artículo, se le destituirá de su cargo, empleo o comisión desde el primer caso de aplicación.

[Iniciativa íntegra](#)

Cámara de Diputados

PRI, 04 de Noviembre 2014.

Proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Decreto

Artículo Único. Se reforma la fracción VIII del artículo 47, las fracciones XII y XIII del artículo 133 y la fracción VI del

artículo 994 y se adiciona el inciso c) del artículo 3 Bis, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3 Bis. Para efectos de esta ley se entiende por:

...;
...; y

Acoso laboral, los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

Artículo 47. Son causas de rescisión del trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

...
VIII. Cometer el trabajador actos inmorales, o de hostigamiento, acoso sexual **y o acoso laboral** contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

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

...
II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso sexual **y o acoso laboral** malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

...
XII. Realizar actos de hostigamiento, acoso sexual **y o acoso laboral** contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento, acoso sexual **y o acoso laboral** en el centro de trabajo;

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

...
VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; **al que realice, tolere o permita actos de acoso laboral en contra de sus trabajadores y o** al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores;

[Iniciativa íntegra](#) / [Iniciativa pendiente \(N° 4\)](#).

Fuente: elaboración propia, Octubre 2014 – Mayo 2015.

25 iniciativas en ocho años, más las que se acumulen en adelante. No importa, es necesario localizar, analizar críticamente y dar seguimiento a todas las iniciativas posibles. Dado el caso, solicitar que no sean autorizadas y sustituirlas por otras adecuadas. Quizá el lector coincida conmigo en que en estas “nuevas” trece hay pocos valores agregados y puntos de interés para la reflexión.

Es necesario preguntarnos, por una parte, por qué desde el Congreso de la Unión se realizan tantos esfuerzos independientes, fragmentados, parciales y similares, en lugar de uno más amplio, planeado, coordinado y sustentado, que tienda a lo integral. Y por otra, por qué los congresos locales repiten tanto las propuestas que se presentan en el primero.

Supongo que en el futuro seguiremos encontrando iniciativas de este tipo, como las revisadas previamente y aquí por quien esto suscribe: propuestas independientes, que ignoran los antecedentes, elaboradas a medias, que aunque lleguen a tener algunos puntos a favor, sea en la argumentación y/o en las propuestas concretas, en general son de compromiso bajo o nulo, considerando la naturaleza e impacto del fenómeno/problema.

Respecto a la iniciativa del PRD del 12 de noviembre de 2013 (novena en el Cuadro 1), de acuerdo con el artículo [Buscan Prevenir El ‘Mobbing’, Sin Sanción](#), publicado en la versión online del Diario de México del 10 de junio de 2014, el Pleno de la Asamblea Legislativa del D.F. *aprobó* reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública y a la Ley de Protección y Fomento al Empleo, “aunque no se establece ningún tipo de sanción”. Cito parte de la nota:

Alejandro Piña, legislador que impulsó la iniciativa, explicó que las modificaciones son sólo de carácter preventivo más que punitivo, es decir, que *habrá mecanismos de denuncia pero sin intervención*.

“Va más en el sentido de prevención, obligar a las instituciones a que tengan programas para difundir este problema y que tomen medidas para prevenirlo.

En los casos donde haya este tipo de denuncias, la ley remite a la Ley de Responsabilidades [de los Servidores] Públicos donde hay sanciones administrativas para este tipo de casos, por eso no se consideró ir más allá”, explicó Piña. (Las cursivas son mías)

Pregunta obligada (aunque ya sabemos la respuesta): ¿la LRSP y las sanciones *administrativas* son suficientes?

Finalmente, otro instrumento que, al igual que la [Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009](#), no es obligatorio, sino de *aplicación voluntaria*: en el manual [Modelo de Reconocimiento “Empresa Familiarmente Responsable” Manual para su Aplicación](#), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se informa que el modelo “constituye un sistema de ética laboral, integrado por tres grupos de prácticas laborales claramente diferenciadas, aunque íntimamente relacionadas: la conciliación trabajo-familia, la equidad de género y la eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual”. El tercero “se orienta a prevenir y eliminar las prácticas de violencia psicológica en el trabajo, acoso moral o *mobbing*, así como el hostigamiento sexual, es decir, aquellas solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales”. Cabe señalar que, en el apartado de buenas prácticas destinadas a la prevención y combate a la violencia laboral y el hostigamiento sexual, el “acoso moral o psicológico” apenas es mencionado. Desde un punto de vista amplio, me parece que podemos ver este tipo de instrumentos como avances, en la medida que como mínimo contribuyen a difundir la existencia del fenómeno.

Por supuesto, también es recomendable someter a escrutinio todos los instrumentos y medidas *ya implementados* por las instancias gubernamentales.

Referencias

Nota: la numeración reinicia en cada apartado.

Introducción

- [1] Lorenz, Konrad (1971). *Sobre la agresión: el pretendido mal*. México: Siglo XXI. Publicado originalmente en 1963.
- [2] Piñuel, Iñaki (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae.
- [3] 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.
- [4] Navarrete Vázquez, Sergio (2013). Ponencia: *¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México? - Segunda parte - Breve revisión inicial de las iniciativas de ley en México*, presentada en el 15º Congreso Virtual de Psiquiatría *Interpsiquis 2014*, organizado por psiquiatria.com, celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2014.

1. Acerca del mobbing o Acoso Psicológico Laboral (APL)

- [1] Larsson, Anna (2008). *La Historia Conceptual del "Mobbing"*. [Resumen](#) (versión original en inglés) de su participación en la Conferencia Europea sobre Investigación Educativa 2008 (ECER por sus siglas en inglés), realizada en Gotemburgo, Suecia, del 9 al 12 de septiembre de 2008. Véase también: http://www.ped.gu.se/biorn/journal/pedfo/pdf-filer/engsum13_1.pdf
- [2] 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.
- [3] Navarrete Vázquez, Sergio (2010). *Mobbing: ¿Debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymann revisitados*. Ponencia presentada en el 11º Congreso Virtual de Psiquiatría *Interpsiquis 2010*, organizado por psiquiatria.com, celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2010.
- [4] Peña, Ravelo y Sánchez (coordinadores) (2007). *Cuando el Trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*. México: Eón/SEDISEM/UAM Azcapotzalco.
- [5] Peña, Florencia y Sánchez, Sergio (Coordinadores) (2009). *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*. México: Eón.
- [6] Cortés Villegas, Ligia Esther (2011). *El Mobbing: Síndrome de Heinz Leymann*. Texto en formato PDF.
- [7] 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.
- [8] 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.
- [9] Leymann, Heinz y Gustafsson, Annelie (1996b). *Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático*. EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 1996, 5 (2), 251-275.
- [10] Leymann, Heinz (2010). *WORKPLACE MOBBING AS PSYCHOLOGICAL TERRORISM / How Groups Eliminate Unwanted Members [Mobbing en el Lugar de Trabajo como Terrorismo Psicológico / Cómo los Grupos Eliminan a los Miembros Indeseados]*. United States of America: The Edwin Mellen Press.
- [11] Westhues, Kenneth (2002). *A Merced de la Pandilla*. Artículo publicado en OHS Canada, Canada's Occupational Health & Safety Magazine [Revista de Salud y Seguridad Laboral de Canadá], vol. 18, N° 8, Diciembre de 2002, págs. 30-36. Publicado en la red en Enero de 2003.
- [12] Westhues, Kenneth (2004). *Los Instrumentos Anti-Mobbing de Waterloo*. Resumen para la Conferencia de *Mobbing* en el lugar de trabajo, Novotel, Brisbane (Australia), 14 y 15 de Octubre de 2004. Versión actualizada a 2011.
- [13] Westhues, Kenneth (2006). *El Cruel Arte del Acoso Psicológico*. 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.
- [14] 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.
- [15] 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.
- [16] Piñuel y Zabala, Iñaki (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae.
- [17] Piñuel, Iñaki (2008). *Mobbing, estado de la cuestión*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- [18] 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.

- [19] Fuentes, Rocío (2014). *Bajo la mirada de los perpetradores – mobbing y cultura*. México: IPN.
- [20] Zapf, Dieter (1999). [Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work](#), International Journal of Manpower, Vol. 20 No. 1/2, 1999, pp. 70-85.
- [21] Fuentes, Rocío y Lara, Eleazar (2011). *Mobbing y Fibromialgia*. México: Ediciones Oklever.
- [22] Iglesias, Catalina et al. *Acoso laboral, revisión del concepto y actualizaciones*. Ponencia presentada en el 8º Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2007.
- [23] Navarrete Vázquez, Sergio (2009). [Aplicación de la Escala CISNEROS a 52 personas](#). Ponencia presentada en el 10º Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2009, organizado por psiquiatria.com, celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2009.
- [24] Leymann, Heinz (1993). *Ätiologie und Häufigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz - eine Übersicht über die bisherige Forschung*. Zeitschrift für Personalforschung, 7, Nr 2, 1993, S. 271-284 [Etiología e incidencia del *Mobbing* en el Trabajo - Una visión general de la investigación previa].
- [25] González de Rivera Revuelta, José Luis y López García-Silva Juan Antonio (2003). [La valoración médico-legal del mobbing o acoso laboral](#). Psiquis, 2003; 24 (3): 107-114.
- [26] Peña, Florencia y Sánchez, Sergio (Coordinadores) (2009). *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*. México: Eón.
- [27] Navarrete Vázquez, Sergio (2008). [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.
- [28] 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.
- [29] Pizarro, Fina (1995). *Aprender a razonar*. Madrid: ALHAMBRA LONGMAN.
- [30] Navarrete Vázquez, Sergio (2014). Ponencia: [¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México? - Segunda parte - Breve revisión inicial de las iniciativas de ley en México](#), presentada en el 15º Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2014, organizado por psiquiatria.com, celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2014.
- [31] Bustos, Caputo y Aranda (2011). *Hostigamiento psicológico/moral laboral: importancia y consecuencias de un riesgo psicosocial*. Ponencia presentada en el I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, efectuado del 6 al 8 de julio de 2011 en la Escuela Nacional de Antropología e Historia (México).

2. Acerca de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Capítulo Único, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el Artículo 149 Cuáter del Código Penal Federal.

- [1] La iniciativa íntegra fue publicada en el sitio web del [Senado de la República](#); también en el sitio web [Políticas Públicas.com.mx](#) el 14 de marzo de 2013, bajo el título “Tipificar ‘mobbing’ como delito y sancionarlo, plantean”. Consulta realizada el 26 de marzo de 2014.
- [2] Comisiones Unidas de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda, de la LXII Legislatura (2013). *Dictamen de las Comisiones Unidas de Justicia y de Estudios Legislativos, Segunda, sobre la iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma el Capítulo Único, se crea el Capítulo II del Título Tercero Bis y se adiciona el artículo 149 quáter del Código Penal Federal*. 21 de octubre de 2013. Disponible [aquí](#) y [aquí](#).
- [3] Dirección General de Información Legislativa (2014). [Noticias legislativas](#). Sección II “Quehacer Legislativo”, punto 2 “Cámara de Senadores”, 11 de marzo de 2014, pág. 5.
- [4] [ACTA](#) DE LA SESIÓN CELEBRADA EL MARTES ONCE DE MARZO DE DOS MIL CATORCE, páginas 4 y 5.
- [5] Gaceta Parlamentaria, año XVII, número 3981-I, jueves 13 de marzo de 2014. Minutas / CON [PROYECTO DE DECRETO](#), QUE REFORMA LA DENOMINACIÓN DEL CAPÍTULO ÚNICO DEL TÍTULO TERCERO BIS, Y ADICIONA EL CAPÍTULO II DEL TÍTULO TERCERO BIS Y EL ARTÍCULO 149 QUÁTER AL CÓDIGO PENAL FEDERAL.
- [6] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma publicada en el DOF [07 de julio de 2014](#).
- [7] Comunicación Social del Senado de la República (2014). [BOLETÍN-307 Aprueba Senado sanciones al acoso laboral y sexual](#), Martes 11 de Marzo de 2014, 17:45.
- [8] Nota de Estéfana Murillo publicada en el sitio web [www.24-horas.mx](#) el 11 de marzo de 2014, bajo el título [“Senado aprueba reforma para castigar acoso laboral y escolar”](#). Consulta realizada el 02 de octubre de 2014.
- [9] Nota publicada en el sitio web [www.milenio.com](#) el 11 de marzo de 2014, bajo el título [“Aprueba Senado despedir a jefes por acoso laboral”](#). La nota, a cargo de Jessica Corona, se encuentra en la sección “Política”. Consulta realizada el 26 de marzo de 2014.
- [10] Nota publicada en el sitio web [www.campeche.com.mx](#) el 11 de marzo de 2014, bajo el título [“Aprueba Senado sanción al acoso laboral o sexual”](#). Consulta realizada el 26 de marzo de 2014.

- [11] Información publicada en la página web del Partido Acción Nacional en el Senado de la República, el 11 de marzo de 2014, bajo el título [“Celebra Gómez del Campo aprobación de su iniciativa para sancionar a quien cometa acoso laboral o ‘mobbing’”](#). Consulta realizada el 26 de marzo de 2014.
- [12] Nota publicada en el sitio web [www.milenio.com](#) el 13 de marzo de 2014, bajo el título [“Por una vida libre de violencia: Acoso laboral y sexual al código penal”](#). La nota, a cargo de Alfredo Alcalá Montaña, se encuentra en su columna Voz Ciudadana, Sección “Firmas”. Consulta realizada el 02 de octubre de 2014.
- [13] Documento titulado [Minutas presentadas en la LXII Legislatura turnadas a Comisión](#), emitido por la D.G. de Apoyo Parlamentario, adscrita a la Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Secretaría General de la Cámara de Diputados. Véase la Minuta número 9. Consulta y copia del documento realizadas el 07 de Octubre de 2014.
- [14] Nota [Congeladas en el Congreso, cerca de 100 iniciativas](#), de Fernando Damián publicada en la sección *Política* de la versión online del diario Milenio el 28 de abril de 2014. Consulta realizada el 03 de febrero de 2015.
- [15] Documentos MINUTAS PRESENTADAS EN LA LXII LEGISLATURA TURNADAS A COMISIÓN, sin fecha, ambos consultados el 03 de febrero de 2015: [aquí](#) y [aquí](#). Documento [MINUTAS PRESENTADAS EN LA LXII LEGISLATURA TURNADAS A COMISIÓN](#), sin fecha, consultado el 10 de abril de 2015.
- [16] Navarrete Vázquez, Sergio (2014). Ponencia: *¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México? - Segunda parte - Breve revisión inicial de las iniciativas de ley en México*, presentada en el 15º Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2014, organizado por psiquiatria.com, celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2014.
- [17] Asamblea Legislativa del Distrito Federal, V Legislatura (2009). [DIARIO DE LOS DEBATES DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL, SEGUNDO PERIODO ORDINARIO DE SESIONES DEL PRIMER AÑO DE EJERCICIO, AÑO 1, México D.F., 18 de Marzo de 2009, No. 02, pág. 29](#).
- [18] Dip. Mariana Gómez del Campo Gurza (2011). [INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 206 bis AL CÓDIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL](#). Documento en formato PDF. En la primera página se indica que fue publicado en la Gaceta Parlamentaria de la ALDF, 29 de noviembre de 2011, Núm. 190, Año 03. La nota periodística consultada previamente, [“Cárcel de tres años y multa de 12 mil pesos a quien inflija mobbing o acoso laboral en el DF”](#), fue obtenida el 05 de diciembre de 2011.
- [19] ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL, V LEGISLATURA, CENTRO DE DOCUMENTACION (2002). *Código Penal para el Distrito Federal*. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 16 de julio de 2002, págs. 50-51. Documento descargado el 16 de noviembre de 2010.
- [20] ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL, VI LEGISLATURA, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES PARLAMENTARIAS (2014). *Código Penal para el Distrito Federal*. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 16 de julio de 2002, págs. 59-60. Última reforma publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 18 de diciembre de 2014. Consultado el 16 de abril de 2015.
- [21] *Justicia: ¿qué es lo correcto?* Episodio 6 (Parte 1: “Importa tu motivo”, y Parte 2: “El principio supremo de la moralidad”). Versión con subtítulos en español transmitida por el canal teveunam el 06 de septiembre de 2014. Los episodios originales en inglés de *Justice: What’s the Right Thing to Do?*, conducidos por Michael Sandel, profesor de la Universidad de Harvard, se encuentran disponibles en el [sitio web oficial](#). [Aquí](#) el vínculo específico del episodio 06. No localicé en la Internet la versión de teveunam, ni cualquier otra con audio o subtítulos en español.
- [22] Larsson, Anna (2008). *La Historia Conceptual del “Mobbing”*. Resumen de su participación en la Conferencia Europea sobre Investigación Educativa 2008 (ECER por sus siglas en inglés), realizada en Gotemburgo, Suecia, del 9 al 12 de septiembre de 2008. Véase también el [resumen del artículo](#) en inglés.
- [23] Leymann, Heinz (1996). *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo*, en EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 1996, 5 (2), 165-184.
- [24] Navarrete Vázquez, Sergio (2010). *Mobbing en México. Apuntes para su fundamentación. Mobbing: ¿Debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymann revisados*. Ponencia presentada en el 11º Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2010, organizado por psiquiatria.com, celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2010.
- [25] Mayoral Blasco, Susana (2008). *Mobbing: principales debates teóricos e implicaciones prácticas en el ámbito laboral español*. Revista Acciones e Investigaciones Sociales, 26 de julio 2008, España, pág. 95.
- [26] Velázquez Fernández, Manuel (2002). *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o “mobbing”*. Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, N° 17, 2002, págs. 27-38.
- [27] *The Mobbing Encyclopaedia*, sitio web oficial del Dr. Heinz Leymann. Contenido disponible en tres idiomas: alemán, inglés y sueco. Ahí puede el lector consultar la definición y compararla.
- [28] Daza, Félix Martín, Pérez Bilbao Jesús y López García-Silva, Jesús Antonio (1998). *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo / Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España.
- [29] 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.
- [30] Piñuel y Zabala, Iñaki (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae.
- [31] Piñuel, Iñaki (2008). *Mobbing, estado de la cuestión*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

- [32] *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Taschenbuch– 1. April 1993, von [Heinz Leymann](#) (Autor). Datos tomados de www.amazon.de. Véase [aquí](#).
- [33] *Mobbing: la persécution au travail*. [Heinz Leymann](#), Editions du Seuil, 01/01/1996-231 páginas. Datos tomados de books.google. Véase también en amazon.fr.
- [34] Miranda Herrera, Ismael Alberto y Tapia Oyarzún, José Mauricio (2006). *Análisis jurisprudencial comparado del Acoso Psíquico Laboral "Mobbing"*. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Profesor guía: Ricardo Juri Sabag, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.
- [35] Di Martino Vittorio, Hoel Helge y Cooper Cary L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland.
- [36] Arroyuelo Suárez, Óscar (2002). *La Violencia Psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea*. Lan Harremanak/7 (2002-II) (279-296).
- [37] Moreno Jiménez, Bernardo y Báez León, Carmen (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, Noviembre 2010.
- [38] Jurado Segovia, Ángel (2006). *Tipificación Jurídica del Acoso Moral en el Trabajo*. Memoria de Investigación, Programa de Doctorado de Derecho Público, Universitat de Les Illes Balears, Palma de Mallorca, 2006.
- [39] Caro Muñoz, Ana I. y Bonachera Ledro M.ª Isabel (2010). *UN ANÁLISIS PRÁCTICO SOBRE EL FENÓMENO DEL «MOBBING» EN LA UNIVERSIDAD*. Revista Jurídica de Castilla y León, N.º 20, Enero 2010.
- [40] Öke, Kemal y Yüçetürk E. Elif (2005). *Mobbing and bullying: legal aspects related to workplace bullying in Turkey*. SEER South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, issue: 02 / 2005, pages: 6170, on www.ceeol.com.
- [41] INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2013). *Work-related violence and its integration into existing surveys*. Room document: 7, 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2-11 October 2013.
- [42] Navarrete Vázquez, Sergio (2013). *¿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)*, ponencia 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.
- [43] Fuentes, Rocío y Lara, Eleazar (2011). *Mobbing y Fibromialgia*. México: Ediciones Oklever.
- [44] 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.
- [45] Westhues, Kenneth (2006). *El Cruel Arte del Acoso Psicológico*. 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.
- [46] 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.
- [47] OIT (1998). Comunicado de prensa: *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. Publicado el 20 de julio de 1998. Disponible también [aquí](#).
- [48] **INICIATIVA DE DECRETO QUE ADICIONA DIVERSOS ARTÍCULOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE ACOSO LABORAL**, presentada por la entonces diputada Cristina Portillo Ayala (PRD) en agosto de 2006.
- [49] También pueden verse en el Boletín N°. 3370 (20 agosto 2006) del área de Comunicación de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión: [aquí](#) y [aquí](#).
- [50] Nota titulada **EL ACOSO LABORAL PROVOCA DESDE ENFERMEDADES HASTA LA MUERTE**, publicada en el Boletín UNAM-DGCS-146, 13 de marzo de 2009. Disponible también [aquí](#).
- [51] Nota *El acoso laboral puede llevar al suicidio*, publicada el 14 de julio de 2009 en el sitio web Universia (se menciona como fuente a la UNAM).
- [52] Nota *Acoso laboral: el infierno en horas de oficina*, publicada en la versión online del periódico El Universal, sección Sociedad, el 09 de junio de 2011.
- [53] Nota *Según la Organización Internacional del Trabajo, uno de cada 10 trabajadores es víctima de acoso laboral en el mundo, y de 100 casos, 75 corresponden a mujeres acosadas*, de Leonardo Huerta Mendoza, publicada en el sitio web educacióncontracorriente.org el 09 de junio de 2011.
- [54] Nota *Conocen empleados municipales del Mobbing o acoso laboral*, publicada en el sitio web Enfoque Oaxaca el 28 de junio de 2012.
- [55] Entrada *"Querida diaria"* (acerca del *mobbing*), publicada en *Diario Fémica*, blog del GDF y el Instituto de las Mujeres del DF / Red de mujeres y hombres jóvenes por una ciudad con equidad y libre de violencia. Anónimo, ca. 2012.
- [56] Nota *La mujer sufre más de acoso laboral*, de Brenda Román, publicada en el sitio web Tribuna de San Luis el 25 de febrero de 2013.

- [57-58] Nota [Tipificar "Mobbing" como delito y sancionarlo, plantean](#), publicada en el sitio web Políticas Públicas, el 14 de marzo de 2013, y Nota [Senado aprueba reforma para castigar acoso laboral y escolar](#), de Estéfana Murillo, publicada en el sitio web del diario 24 horas el 11 de marzo de 2014. Ambas con motivo de la iniciativa revisada en este trabajo.
- [59] Ambrosio Morales, Ma. Teresa y Sánchez Miguel, Martha (2014). [El mobbing: una nueva forma de violencia contra las mujeres](#). Revista El Mundo del Abogado, N° 180, Abril 2014, págs. 10-17. Disponible también [aquí](#).
- [60] Artículo [¿Cuidado con el Mobbing!](#), de Lilia Isabel Vieyra Marín. Revista Nexum UNLA (Universidad Latina de América), Agosto-Septiembre 2014 No. 96, pág. 7.
- [61] Chappell, Duncan y Di Martino, Vittorio (1998). [Violence at Work](#). ILO, Ginebra. Disponible en español [aquí](#).
- [62] OIT (2006). Comunicado de prensa: [Aumentan las nuevas formas de violencia en el trabajo, dice informe de la OIT](#). Publicado el 14 de junio de 2006. Disponible también [aquí](#).
- [63] Chappell, Duncan y Di Martino, Vittorio (2006). [Violence at work Third edition](#). OIT. Disponible también [aquí](#).
- [64] Barbado, Patricia (2005). [La necesidad del tratamiento legal de la violencia laboral en la Argentina de hoy](#). Publicado originalmente en Jurisprudencia Argentina, 2005-II, 27.4.2005. Consultado el 12 de noviembre de 2010.
- [65] Nota [La Organización Internacional del Trabajo \(OIT\) asegura que 16 Millones de Europeos son Víctimas de Acoso y Violencia Laboral o Mobbing](#). Sin autor. Publicada el 17 de agosto de 2004.
- [66] Mac Donald, Andrea Fabiana (s.f.). [El mobbing o violencia laboral en el derecho laboral internacional](#). Publicado en el portal AmbitoJurídico.com.br.
- [67] Barbado, Patricia (2005). [El acoso psicológico en el ámbito laboral de la Organización Internacional del Trabajo](#). Publicado en Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Ed. LexisNexis, oct. 2005, fascículo nro. 19, p. 1554.
- [68] OIT (s.f.). [Acoso Laboral hacia las mujeres](#). La fecha más reciente, mencionada en el cuerpo del texto al indicar una fuente, es 2011.
- [69] Artículo [¿Cómo luce el acoso laboral en 2014?](#), de Naomi Shavin, publicado el 26 de junio de 2014 en la versión online de la edición mexicana de la revista *Forbes*.
- [70] Workplace Bullying Institute (2014). [2014 WBI US Workplace Bullying Survey](#) (Encuesta 2014 del WBI sobre Acoso Psicológico en el Lugar de Trabajo en los Estados Unidos).
- [71] Artículo [Cómo enfrentar el mobbing en la empresa](#), publicado en la sección "Consultoría" del sitio web Altonivel, s.f.
- [72] Nota [El 80% de los trabajadores mexicanos han sufrido mobbing](#), publicada en la sección "Dinero" de la versión online del diario Excélsior el 26 de octubre de 2011.
- [73] Artículo [El 'mobbing' afecta a 50% de empleados](#), de Ivonne Vargas Hernández, publicado el 09 de agosto de 2012 en la sección "Carrera" del sitio web cnnexpansion.com.
- [74] Nota [En México padecen 'acoso laboral' 40% de las personas](#), de Ana Fabiola Llanos, publicado el 03 de febrero de 2013 en el sitio web ferriz.com. Ver también [aquí](#).
- [75] Nota [44% de los profesionistas en México ha sufrido acoso laboral](#), de Zenyazen Flores, publicada el 10 de julio de 2014 en la sección "Economía" de la versión online del diario El Financiero.
- [76] Nota [Sufren Mitad de los Profesionales en México Bullying Laboral](#), publicada el 20 de agosto de 2014 en el sitio web de la revista En Contacto.
- [77] Nota [Sufren Acoso Laboral o Mobbing cuatro de cada diez personas empleadas](#), publicada en el sitio web oficial del CONAPRED el 25 de agosto de 2014.
- [78] Nota [Acoso laboral poco estudiado en México](#), publicada en el sitio web agenciadenoticiasslp.com el 10 de septiembre de 2014. Véase también [aquí](#) y [aquí](#).
- [79] Escartín-Solanelles, Jordi *et al.* (2009-2010). ["Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio](#). Actualidades en Psicología, vol. 23-24, núm. 110-111, 2009, pp. 1-19, Universidad de Costa Rica. Disponible también [aquí](#).
- [80] Fowler, Janet (2012). *Investopedia: [Financial impact of workplace bullying](#)*. Nota publicada en el sitio web del Workplace Bullying Institute el 21 de marzo de 2013 (originalmente, el 16 de julio de 2012 en *Investopedia*).
- [81] Lorho, Frank y Hilp, Ulrich (2001). [Bullying at Work](#). European Parliament, Directorate-General for Research, Working Paper, Social Affairs Series SOCI 108 EN, August 2001.
- [82] Carnero, M. Ángeles y Martínez, Blanca (2005). [Economic and health consequences of the initial stage of Mobbing: the Spanish case](#). Junio 7, 2005, s.l., s.n.
- [83] Giga Sabir I., Hoel Helge y Lewis Duncan (2008). [The Costs of Workplace Bullying](#). Research Commissioned by the Dignity at Work Partnership: A Partnership Project Funded Jointly by Unite the Union and the Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform. May 2008.
- [84] Rosa Vélez, Mariam Ludim (2011). [Workplace Harassment: A Global Organizational Issue](#). Faculty of Business Administration, University of Puerto Rico-Mayagüez Campus, November 29, 2011.

- [85] Nota “[Acoso laboral a siete de cada 10 mujeres](#)”, de Verónica Macías, publicada en el periódico El Economista el 22 de julio de 2012.
- [86] Tecnológico de Monterrey (2012). [Monitoreo Tec](#) Reporte de noticias del Tec de Monterrey en la prensa nacional Lunes, 23 de Julio de 2012, pág. 7.
- [87] Nota “[Persiste acoso laboral en México: dependencias no aplican protocolo de prevención](#)”, de Ana Luisa Guerrero, publicada en el sitio web [impacto.mx](#) el 18 de agosto de 2014.
- [88] Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (España) (2014). *Código Penal y legislación complementaria*. Edición actualizada a 25 de julio de 2014, págs. 51-52. Disponible [aquí](#) y [aquí](#).
- [89] Carvajal Orozco, José G. y Dávila Londoño, Carlos A. (2013). [Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia](#). Cuadernos de Administración, vol. 29, núm. 49, enero-junio, 2013, pp. 95-106, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- [90] Ocegüera Ávalos Angélica, Aldrete Rodríguez Guadalupe y Ruíz Moreno Ángel Guillermo (2009). [Estudio Comparado de la Legislación del Mobbing en Latinoamérica](#). ACTA REPUBLICANA POLÍTICA Y SOCIEDAD, AÑO 8, NÚMERO 8, 2009, págs. 83-94.
- [91] Milczarek, Malgorzata *et al.* (2009). [Workplace Violence and Harassment: a European Picture](#). European Agency for Safety and Health at Work.
- [92] Miranda Herrera, Ismael Alberto y Tapia Oyarzún, José Patricio (2006). [Análisis jurisprudencial comparado del Acoso Psíquico Laboral “Mobbing”](#). Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag, Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Santiago, Chile, 2006.
- [93] 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*. Extraído el 11 de Julio de 2008. La fecha más reciente en el cuerpo del texto es 2006.
- [94] UGT (2011). [Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo 2010: Regulación de los Riesgos Psicosociales en la Sociedad Global: Una perspectiva comparada entre Europa y América](#). Documento preparado por la Universidad de Jaén para la Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC, editado por la Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC.
- [95] Franco Espejel, Martha (2009). [Análisis jurídico del fenómeno social laboral denominado de violencia laboral, para establecer tipicidad del acto delictivo y su penalidad](#). RED DE INVESTIGADORES PARLAMENTARIOS EN LINEA (REDIPAL), REDIPAL-01-09, Dirección General del Centro de Documentación, Información y Análisis, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Febrero 2009.
- [96] Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada DOF 30-11-12.
- [97] Secretaría del Trabajo y Previsión Social / Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2015). [Salarios Mínimos vigentes a partir del 1° de enero de 2015](#).
- [98] 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.
- [99] Ramos Rodríguez, Rosa Ma. y Peña Saint Martin, Florencia (). “Deshonestidad, anulación y *Mobbing* en un barrio del Distrito Federal, México”, en *Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones II*, págs. 39-58. México: Eón.
- [100] [Código Penal Federal](#). Nuevo Código Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931. TEXTO VIGENTE. Última reforma publicada DOF 14-07-2014. Versión del 12 de marzo de 2015 [aquí](#), consultada el 10 de abril de 2015.
- [101] [Ley General de Víctimas](#). Última reforma publicada en el DOF 03-05-2013.
- [102] Peña, Florencia y Sánchez, Sergio (Coordinadores) (2009). *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*. México: Eón.
- [103] Secretaría de Seguridad Pública (2012). [Guía para identificar el hostigamiento y acoso sexual](#). Abril de 2012. Disponible en:
- [104] Secretaría de Trabajo y Previsión Social e Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.) Folleto [Trabajo de mujeres: cuestión de género / ¿Qué son el hostigamiento y el acoso sexual laboral?](#)
- [105] Instituto Nacional de las Mujeres (2009). [Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual](#).
- [106] Secretaría de Comunicaciones y Transportes (2014). Entrada de blog [¿Qué son el hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral?](#) Unidad de Igualdad de la SCT.
- [107] Leymann, Heinz (2014). *WHY NURSES COMMIT SUICIDE / Mobbing in Health Care Institutions* [Por qué se suicidan las enfermeras / *Mobbing* en las Instituciones de Salud]. United States of America: The Edwin Mellen Press. Publicado originalmente en 1998.
- [108] Westhues, Kenneth (2002). [A Merced de la Pandilla](#). Artículo publicado en OHS Canada, Canada’s Occupational Health & Safety Magazine [Revista de Salud y Seguridad Laboral de Canadá], vol. 18, N° 8, Diciembre de 2002, págs. 30-36. Publicado en la red en Enero de 2003.
- [109] Leymann, Heinz (2010). *WORKPLACE MOBBING AS PSYCHOLOGICAL TERRORISM / How Groups Eliminate Unwanted Members* [*Mobbing* en el Lugar de Trabajo como Terrorismo Psicológico / Cómo los Grupos Eliminan a los Miembros Indeseados]. United States of America: The Edwin Mellen Press. Publicado originalmente en 1992.

- [110] Uribe Prado, Jesús Felipe (2011). *Violencia y Acoso en el Trabajo. Mobbing*. México: El Manual Moderno / UNAM Facultad de Psicología.
- [111] Fuentes, Rocío y Lara, Eleazar (2011). *Mobbing y Fibromialgia*. México: Ediciones Oklever.
- [112] Artículo [El acoso laboral tiene consecuencias más negativas para las víctimas que el sexual](#), de Isabel Lantigua, publicado el 12 de marzo de 2008 en la sección "Salud" de la versión online del diario El Mundo.
- [113] Artículo [Acoso laboral es peor que el sexual, según estudio](#), publicado en el sitio web infobae el 10 de marzo de 2008.
- [114] Gaytán Sánchez, Patricia (2007). *El acoso sexual en lugares públicos: un estudio desde la Grounded Theory*. El Cotidiano, vol. 22, núm. 143, mayo-junio, 2007, pp. 5-17, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, México.
- [115] Frías, Sonia M. (2011). *Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México*. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales. *Revista Mexicana de Sociología* 73, núm. 2 (abril-junio, 2011): 329-365.
- [116] Palomino, Francisco (2012). *Acoso Sexual en México: Análisis y Propuestas*. En-claves del Pensamiento, vol. VI, núm. 12, julio-diciembre, 2012, pp. 133-157. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Ciudad de México, Distrito Federal, México.
- [117] [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia](#). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007. TEXTO VIGENTE. Última reforma publicada DOF 02-04-2014.
- [118] SEDESOL/Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (s.f.). [Procedimiento para Eliminar la Violencia Laboral y/o el Hostigamiento y Acoso Sexual](#). CÓDIGO: PCVLHAS-001, REVISIÓN: 0.
- [119] Procuraduría General de la República (2014). Página [El acoso y el hostigamiento sexual](#). Sitio web oficial.
- [120] Goslinga, Lorena (2009). *Hostigamiento y Acoso Sexual*. Trabajo elaborado en cumplimiento a lo establecido en el artículo 34, fracción IX, del Acuerdo General de Administración III/2008 del Comité de Publicaciones y Promoción Educativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con motivo de la beca otorgada para asistir, del 8 al 23 de enero de 2009, al *Curso sobre Equidad de Género* organizado e impartido en el Departamento de Derecho de la Universidad Pompeu Fabra, con sede en la ciudad de Barcelona, España.
- [121] Peña, Ravelo y Sánchez (coordinadores) (2007). *Cuando el Trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*. México: Eón/SEDISEM/UAM Azcapotzalco.
- [122] Nota [Diferenciación entre hostigamiento y acoso: laboral y sexual](#), de Ma. Fernanda Morales, publicada el 23 de mayo de 2013 en la página de [facebook](#) de la Asociación para el Liderazgo y Ascenso Social (ALAS).
- [123] González Ascencio, Gerardo (2011). [Cuarenta notas sobre el delito de hostigamiento sexual en México a 20 años de la reforma que lo tipificó / Nuevos paradigmas éticos y jurídicos para su desaliento](#). Alegatos, número 77. México, enero/abril 2011, págs. 63-78.

3. El contexto de las medidas. Por qué es necesario examinar lo que hay detrás.

- [1] 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.
- [2] Fuentes Valdivieso, Rocío (2015). *Violencia laboral, mobbing y trabajo en el siglo XXI*. En proceso de publicación.
- [3] Nota [Se legisla mucho al calor de la coyuntura: Cuauhtémoc Velasco](#), de Alberto Morales, publicada en la edición online del diario El Universal el 28 de febrero de 2008.
- [4] Nota [Legislativitis](#), de Jaime Sánchez Susarrey, publicada el 14 de junio de 2014 en la edición online del diario Reforma.
- [5] ["¿Tres constituciones o una sola?"](#), columna *Bullidero* de Jesús Eduardo Martín Jáuregui, publicada en la edición online del diario El Heraldo Aguascalientes el 06 de febrero de 2014.
- [6] Artículo [Por un solo México](#), publicado en la sección Opinión de la edición online del diario El Universal el 08 de diciembre de 2014.
- [7] Artículo [Guardería ABC: ¿Crimen de Estado?](#), de Armando Estrop, publicado en la versión online del medio de comunicación multiplataformas Reporte Índigo el 01 de septiembre de 2014. Véase también [documento especial](#) en formato PDF.
- [8] Entrada de blog ["Califica Segob como deficiente la normatividad de guarderías"](#), del blog *Que viva la infancia*. Ver también [aquí](#).
- [9] Nota [El plan anticrimen de Peña Nieto, 'solo un discurso si los normalistas no aparecen con vida'](#), publicada en el sitio web [www.sipse.com](#) el 28 de noviembre de 2014.
- [10] Artículo especial [Cronología: Ayotzinapa, a 6 meses de la desaparición de 43 normalistas](#), publicado en el sitio web del diario Excélsior el 26 de marzo de 2015.
- [11] Nota [Padres de los 43 piden ayuda a líder criminal para encontrar a sus hijos](#), de Ezequiel Flores Contreras, publicada en el sitio web de la revista Proceso el 31 de marzo de 2015.
- [12] Nota [Congeladas en el Congreso, cerca de 100 iniciativas](#), de Fernando Damián, publicada el 28 de abril de 2014 en la edición online del diario Milenio.
- [13] Nota [Congelados en el Congreso, más de 300 proyectos de ley](#), de Fernando Damián, publicada el 26 de diciembre de 2014 en la edición online del diario Milenio. Ver información adicional [aquí](#) y [aquí](#).

- [14] Raphael, Ricardo (2014). Columna titulada *Diputable*, en periódico El Universal, sección Opinión, pág. A29, lunes 18 de agosto de 2014.
- [15] Véase, por ejemplo, el artículo [Sufragio femenino](#), publicado en español en Wikipedia; consultado el 26 de marzo de 2015.
- [16] Véase, por ejemplo, la [Historia de los derechos humanos](#), de Amnistía Internacional Catalunya (2009).
- [17] Véase, por ejemplo, el artículo [Derechos civiles y políticos](#), publicado en español en Wikipedia; consultado el 26 de marzo de 2015.
- [18] González, María del Refugio y Catañeda, Mireya (2011). [La evolución histórica de los derechos humanos en México](#). México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- [19] Leymann, Heinz y Gustafsson, Annelie (1996b). [Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático](#). *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, 1996, 5 (2), 251-275.
- [20] Leymann, Heinz (2010). *WORKPLACE MOBBING AS PSYCHOLOGICAL TERRORISM / How Groups Eliminate Unwanted Members* [Mobbing en el Lugar de Trabajo como Terrorismo Psicológico / Cómo los Grupos Eliminan a los Miembros Indeseados]. United States of America: The Edwin Mellen Press.
- [21] Nota titulada *Víctimas de pipazo creen que la juez se vendió*, de Salvador Trejo, en el diario Basta!, sección Código Rojo, pág. 36, miércoles 14 de mayo de 2014.
- [22] Manero, Roberto (1990). “Las Profesiones en México”. En *Psicología*, N° 6, Ed. UAM-Xochimilco, México, 1990, pág. 46.
- [23] Dehesa, Germán (2002). “¿Cómo nos arreglamos?”: *Pronuario de la corrupción en México*. México: Diana/Transparencia Mexicana.
- [24] Revista Nexos (2011). [El Mexicano Ahorita: retrato de un liberal salvaje](#), 01 de febrero de 2011.
- [25] Hoel, Helge (2010). “El derecho a un juicio justo: los procedimientos internos de investigación de las denuncias de acoso laboral”, en *ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO 2010, los Riesgos Psicosociales en la Sociedad Global: Una perspectiva comparada entre Europa y América*, págs. 281-294. España: Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC.
- [26] Herrera-Lasso, Luis (2015). Artículo de opinión [Cultura de la legalidad: asignatura pendiente](#), publicado en el diario El Universal el 30 de mayo de 2014.
- [27] Instituto de Estudios para la Transición Democrática (2014). [México: Las ruinas del futuro](#), publicado el 18 de noviembre de 2014 en el sitio web del Instituto.
- [28] Noticiero *Informativo 40*, conducido por Hannia Novel, emisión del 08 de noviembre de 2014, 00-01 hrs.
- [29] Programa [Primer Plano](#), con la participación de María Amparo Casar, Lorenzo Meyer, Sergio Aguayo Quezada, Leonardo Curzio, José Antonio Crespo, Francisco José Paoli Bolio y Francisco Guerrero Aguirre, Canal Once. Transmisión: lunes, 22-23 hrs. Videos y versiones estenográficas disponibles.
- [30] Programa [Tercer Grado](#), conducido por Leopoldo Gómez, con la participación de Adela Micha, Denise Maerker, Joaquín López-Dóriga, Carlos Marín, Carlos Loret de Mola y Ciro Gómez Leyva, Televisa. Transmisión: miércoles, 23-24 hrs.; última emisión, 17 de diciembre de 2014. Videos disponibles.
- [31] Programa *La Báscula*, conducido por Ricardo Alemán, Mexiquense TV. Transmisión: martes, 22-23 hrs. Vínculos: [facebook](#) y [twitter](#).
- [32] Programa [El Mañanero](#), conducido por Víctor Trujillo (*Brozo*), con la participación de Leopoldo de la Rosa y Marissa Rivera, Televisa. Transmisión: lunes a viernes, 06:30-08:30 hrs. Videos disponibles.
- [33] Programa [Punto de Partida](#), conducido por Denisse Maerker, Televisa. Transmisión: martes y jueves, 23:15 hrs. Videos disponibles.
- [34] Programa [Espiral](#), conducido por Ricardo Raphael, Canal Once. Transmisión: miércoles 21:30 hrs. Videos disponibles.
- [35] Programa [Todo Personal](#), conducido por Jorge Fernández Menéndez y Bibiana Besasso, Canal 40. Transmisión: lunes a viernes, 21:00 a 21:30 hrs. Videos disponibles.
- [36] Programa [A quemarropa](#), conducido por Jairo Calixto Albarrán, Estela Livera y Francisco Garfias, Azteca 13. Transmisión: miércoles, 12:30 am. Videos disponibles.

4. Adelanto de propuestas: para corregir la iniciativa, para investigar posibles casos de APL, así como para resarcir a las víctimas y sancionar a los perpetradores.

- [1] Navarrete Vázquez, Sergio (2014). Ponencia: *¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México? - Segunda parte - Breve revisión inicial de las iniciativas de ley en México*, presentada en el 15° Congreso Virtual de Psiquiatría *Interpsiquis 2014*, organizado por psiquiatría.com, celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2014.
- [2] Westhues, Kenneth (2006). [Lista de Verificación de Indicadores de Mobbing](#). Publicada en su sitio web oficial.
- [3] Hoel, Helge (2010). “El derecho a un juicio justo: los procedimientos internos de investigación de las denuncias de acoso laboral”, en *ANUARIO INTERNACIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO 2010*,

los Riesgos Psicosociales en la Sociedad Global: Una perspectiva comparada entre Europa y América, págs. 281-294. España: Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC.

[4] 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.

[5] 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.

[6] 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.

[7] Westhues, Kenneth (2009). [El Despido de Denis Rancourt de la Universidad de Ottawa](#). Comentario publicado en su sitio web oficial en agosto de 2009.

[8] Navarrete Vázquez, Sergio (2009). [Aplicación de la Escala CISNEROS a 52 personas](#). Ponencia presentada en el 10º Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2009, organizado por psiquiatria.com, celebrado a través de la red Internet del 1 al 28 de febrero de 2009.

[9] Navarrete Vázquez, Sergio (2008). [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.

[10] Piñuel y Zabala, Iñaki (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae.

[11] Navarrete Vázquez, Sergio (2013). [¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México? - Primera parte - Las múltiples infracciones que implica el mobbing o Acoso Psicológico Laboral \(APL\)](#), ponencia 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.

[12] Leymann, Heinz y Gustafsson, Annelie (1996b). [Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático](#). *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, 1996, 5 (2), 251-275.

[13] 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.

[14] 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.

[15] [The Mobbing Portal](#) (s.f.). [Resúmenes de Prepublicación de 5 libros de Heinz Leymann acerca del Mobbing \(1986-1998\)](#). Publicados en el sitio web *Heinz Leymann Memorial Website*.

[16] Westhues, Kenneth (2004). [Los Instrumentos Anti-Mobbing de Waterloo](#). Resumen para la Conferencia de Mobbing en el lugar de trabajo, Novotel, Brisbane (Australia), 14 y 15 de Octubre de 2004.

[17] Leymann, Heinz (2010). *WORKPLACE MOBBERING AS PSYCHOLOGICAL TERRORISM / How Groups Eliminate Unwanted Members [Mobbing en el Lugar de Trabajo como Terrorismo Psicológico / Cómo los Grupos Eliminan a los Miembros Indeseados]*. United States of America: The Edwin Mellen Press.

[18] Sieglin, Veronika (2012). [El impacto del acoso laboral en los observadores. Estudios de caso en instituciones académicas en México](#). Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho, Año 17, n° 27, 2012, 191-223.

[19] Duffy, Maureen & Sperry, Len (2007). *Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences*. *THE FAMILY JOURNAL: COUNSELING AND THERAPY FOR COUPLES AND FAMILIES*, Vol. 15, No. 4, October 2007, 398-404.

4. Comentarios finales.

[1] Santos Murillo, Laura (2011). Artículo *Trabajos Tóxicos*, en Revista Magis, N° 420, Febrero -Marzo 2011, páginas 21-27.

[2] 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.

[3] Mendizábal Bermúdez, Gabriela (2012). [El acoso laboral y la reforma laboral de México del 2012](#). Publicado en internet el 30 de noviembre 2012.

[4] Llovera, Sara; Alfaro, Rocío y Bautista, Joaquín (2014). [Acoso Laboral: Un Análisis Normativo y Jurisprudencial](#). Universitat Politècnica de Catalunya OPE - Organización de la Producción y de Empresa (Aspectos Técnicos, Jurídicos y Económicos en Producción). OPE-WP.2014/01 (Documento científico-técnico 20140714).

[5] Procuraduría General de la Nación y Departamento Administrativo de la Función Pública (2007). [Una perspectiva preventiva del acoso laboral / Balance de la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público](#). Bogotá D.C., abril de 2007.

[6] [The Corporation](#) (2003), documental canadiense escrito por Joel Bakan, dirigido por Mark Achbar y Jennifer Abbott. Duración: 2hrs. 45 min.

[7] Westhues, Kenneth (2004). [Los Instrumentos Anti-Mobbing de Waterloo](#). Resumen para la Conferencia de *Mobbing* en el lugar de trabajo, Novotel, Brisbane (Australia), 14 y 15 de Octubre de 2004. Versión actualizada a 2011.

[8] Covey, Stephen (1997). [Los siete hábitos de la gente altamente efectiva](#). España: Paidós.

[9] Programa *Furia asesina* [Título original *Crime Stories*], temporada 7, episodio 4 “The Doctor of Death” (transmisión original: 7 de junio, 2009), emisión transmitida en canal Bio en septiembre de 2014. Véase una nota [aquí](#).

[10] Serie *El Mal de Cerca* [título original *Evil Up Close*], episodio 23 “Obedecer o morir: asesinato en Pakistán”, acerca del asesinato de Shafiea Ahmed, joven pakistaní británica sofocada por sus padres en Cheshire, Gran Bretaña, en el 2003 – uno más de los llamados “crímenes de honor”; canal Bio, emisión repetida el 04 de septiembre de 2014, 16 a 17 hrs. Véase una nota [aquí](#).

[11] Instituto de Estudios para la Transición Democrática (2014). [MÉXICO: LAS RUINAS DEL FUTURO](#). Publicado el 18 de noviembre de 2014 en el sitio web del IETD.

La Serie “Mobbing en México - apuntes para su fundamentación” consta, hasta la fecha, de los siguientes títulos, todos disponibles sin costo en Internet:

- Un caso de *Mobbing* en la Administración Pública en México [2008]
- Aplicación de la Escala CISNEROS a 52 personas [2009]
- *Mobbing*: ¿debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymann revisitados [2010]
- *¿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) [2013]
- *¿Cómo hacer viable una legislación del Acoso Psicológico Laboral en México?* Segunda parte - Breve revisión inicial de las iniciativas de ley en México [2014]

Se recomienda descargarlos del sitio web del Dr. Kenneth Westhues:
<http://www.kwesthues.com/e-mobbing.html>

o bien de Acta Académica:
<http://www.aacademica.com/sergio.navarrete.vazquez>