

QUE ADICIONA UN INCISO C) AL ARTÍCULO 3 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE ACOSO LABORAL (MOBBING), RECIBIDA DE LA DIPUTADA MARÍA VICTORIA MERCADO SÁNCHEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, EN LA SESIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DEL MIÉRCOLES 25 DE MAYO DE 2016

La suscrita, María Victoria Mercado Sánchez, diputada federal, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, en la LXIII Legislatura de esta honorable Cámara de Diputados, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 6, numeral 1, fracción I; 62, numeral 2, y 77 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta asamblea, la siguiente proposición con punto de acuerdo, al tenor de las siguientes

Consideraciones

En la actualidad existe un gran número de profesionistas y empleados que se han visto afectados en su ambiente laboral, se habla que aproximadamente el 44 por ciento de los profesionistas mexicanos ha sido víctima de mobbing o acoso laboral, porcentaje del cual la mitad son mujeres, mientras que 65 por ciento ha sido testigo de ese tipo de abuso en contra de algún compañero de trabajo, reveló una encuesta realizada el pasado mes de junio por la bolsa de trabajo vía internet OCC Mundial.¹

De acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación,² el acoso laboral o también denominado mobbing, es una conducta que se muestra dentro del ambiente laboral en ambos sectores, público y privado, cuyo objetivo es intimidar, agredir, opacar, amedrentar física, emocional e intelectualmente a la víctima.

Generalmente el acoso en el trabajo o mobbing inicia de forma insignificante, ya sea por medio de críticas hacia las tareas más básicas que desempeña el trabajador, o continuando con actitudes y acciones más graves que llevan al trabajador a abandonar su empleo.

Según el profesor Iñaki Piñuel y Zabala son estrategias habituales en el acoso laboral las siguientes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo y presionarla excesivamente.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar (“hasta que se aburra y se vaya”).
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente, trasladarle a puestos inferiores, rebajarle el sueldo).

- Ignorarlo (“hacerle el vacío”) o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (“ninguneándolo”) o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste (“como si fuese invisible”).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etcétera.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etcétera.; o simplemente no tomarlas en cuenta bajo cualquier pretexto.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etcétera.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros/jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Atentar contra la ergonomía del trabajador en su sitio laboral.
- Asignarle tareas humillantes, incómodas o desagradables.³

La expresión de mobbing fue utilizada por primera vez, por el científico austríaco, Konrad Lorenz,⁴ quien se encargó del estudio de la zoología y la etología para describir algunas conductas realizadas por un grupo de animales, en específico los ataques provocados por un grupo de estos a un único animal. Posteriormente, denominó el término de mobbing a las conductas análogas causadas por niños en las escuelas.

Sin embargo, no fue sino hasta los años ochenta, en donde el doctor en psicología del trabajo y pedagogía, Heinz Leymann, otorgó una definición al mobbing.

Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y 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 que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.⁵

El magistrado Ramón Gimeno Lahoz, en su libro *Presión laboral tendenciosa (mobbing)*⁶ critica que no haya una interpretación única de este delito y menciona que desde un punto de vista jurídico, el mobbing es la acción de ejercer una presión laboral tendenciosa, encaminada a la autoeliminación de la víctima. Es decir, es la acción que causa un acosador o acosadores sobre una víctima, a fin de producir un daño psicológico a otro, en donde el objetivo es que la o el empleado abandonen su lugar de labor.

De acuerdo con la teoría del doctor Heinz Leymann⁷ existen tres tipos de mobbing, que se definen de la siguiente forma:

El primero es el denominado ascendente, es el que ejerce uno o varios subordinados sobre aquella persona que tiene un cargo jerárquico superior en la empresa.

El segundo, se denomina horizontal, en donde el o la trabajador (a) se ven afectados por un compañero que ostenta el mismo nivel jerárquico.

El tercero, el descendente, es el empleado que ejecuta el poder a través de calumnias, falsas acusaciones e incluso a través de insultos, buscando minimizar a la persona desde un punto de vista psicológico, queriendo destacar frente a sus subordinados, forzando al empleado a que abandone su empleo.

Además de estas modalidades, existen otro tipo de mobbing, el cual se relaciona directamente con las conductas tendientes a calumniar, ataques a la reputación del empleado (a), a la calidad profesional, a la salud, o a las relaciones sociales personales.

Lamentablemente, el mobbing en el trabajo es difícil de detectar, sin embargo, se debe poner mayor atención en las relaciones laborales, ya sea dentro del gobierno o en las empresas privadas.

Los profesionales más afectados suelen ser los funcionarios públicos y el personal laboral contratado dentro las administraciones públicas, los profesores, las personas que se encuentran al cuidado de guarderías y escuelas infantiles, personal de turismo bancos e instituciones financieras, entre muchas otras.

A diferencia de las conductas previstas en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3o. Bis, que a letra dice:

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.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo, contempla el hostigamiento, este no define el acoso laboral psicológico (mobbing) en relación de forma horizontal, es decir, solo marca la diferencia cuando un empleado es hostigado o acosado sexualmente por su superior jerárquico.

La escritora Marina Parés Soliva describe *Las fases del acoso moral en el trabajo*, de la siguiente manera:

Cuadro 1*

Fase

Seducción

Descripción

Sin esta fase no puede darse el acoso. En esta fase el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento.

Normalmente, la seducción, va dirigida a la víctima, pero en ocasiones la seducción está destinada al entorno próximo de la víctima, y esta fase puede quedar enmascarada.

Objetivo

Es una estrategia encaminada al conocimiento de las grietas (debilidades) de la futura víctima y cuyo objetivo es la absorción de algo que tiene demás la víctima, para posteriormente expropiárselo.

Ese algo de más, puede ser una cualidad personal, un cargo o bien contactos sociales.

Consecuencia

Sobre la futura víctima la consecuencia serán arrebatarse algo que le pertenece (amigos, puesto de trabajo, cargo, popularidad, etcétera)

Sobre el entorno la consecuencia es que va a ser engañado para que valide la apropiación.

Fase

Conflicto

Descripción

Aparición de un conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, o fricciones personales.

Relación interpersonal ya fuera buena o neutra sufre, bruscamente, un cambio negativo.

Objetivo

Las partes intentan defender sus puntos de vista o intereses. Una de las partes inicia una estrategia para influir, vencer u oprimir al otro.

El conflicto puntual no se resuelve, se convierte en crónico y se pasa al acoso.

Consecuencia

La consecuencia es el hostigamiento.

La mayoría de expertos definen el mobbing a partir de esta fase. Una mala resolución del conflicto es lo que lleva al acoso laboral. Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa el conflicto del acoso que se solapan y en otras ocasiones el conflicto es creado artificialmente por el instigador como excusa para hostigar a la víctima.

Fase

Acoso

Descripción

La parte más fuerte adopta actitudes molestas para la otra. Son acciones sutiles, indirectas y difíciles de detectar.

Están destinadas a atacar el punto más débil de la víctima con el objetivo de castigarla por su insumisión.

Objetivo

El acosador tiende a buscar apoyo consiguiendo poner a algunos miembros de la plantilla de su parte.

Eso lo consigue a través de comentarios o críticas destinadas a desacreditar a la víctima y ponerla en el punto de mira o bien mediante la insinuación de posibles represalias a los no seguidores.

Consecuencia

La víctima puede empezar a preguntarse qué es lo que hace mal. Si la víctima no socializa el problema o conflicto, o si el sistema de notificación y de resolución de conflictos no funcionase pasará a la siguiente fase.

Fase

Entorno

Descripción

La respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, con el consiguiente daño en la salud del acosado.

Por tanto el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral.

Objetivo

Las razones de las personas para ser testigos mudos:

- a) porque tienen miedo;
- b) por una avidez insaciable de poder;
- c) porque disfrutan del espectáculo; y
- d) por tener una fuerte relación de dependencia con el acosador.

Consecuencia

La inhibición del entorno para proteger a la víctima y el surgimiento de aliados del instigador en él provoca:

- a) el aislamiento extremo de la víctima.
- b) la introyección de la culpa.

Fase

Intervención de la empresa

Descripción

El acosador utiliza actitudes o comportamientos de aislamiento y de agresión o ataque más directo o contundente.

Con ello consigue que la organización le consienta los atropellos. Pueden aparecer comportamientos de acoso grupal y la víctima empieza a ser vista como una amenaza o molestia, como “persona non grata”.

Objetivo

El objetivo es que la víctima vaya perdiendo sus mecanismos de afrontamiento, de defensa o de lucha.

El acoso puede surgir en cualquier empresa, algunas veces porque la organización del trabajo tiene una deficiente planificación y en otras porque forma parte integrante del “hacer” empresarial.

Tanto si se trata de una estrategia empresarial consciente, como inconsciente no debemos olvidar que reposa sobre el sufrimiento moral y físico del trabajador.

Consecuencia

La empresa se da cuenta de la situación e intenta actuar.

Normalmente enfoca la situación identificando a la víctima como problema. Lo interpreta como un conflicto interpersonal, hace culpable a la víctima y evita asumir su responsabilidad.

Se acaba dando bajas médicas sucesivas a la víctima en lugar de buscar el foco emisor o la raíz del problema.

La personalidad y comportamiento de la víctima cambia y el acosador lo aprovecha para indicarlo como causa del problema. Incluso si la víctima lucha contra las conductas anómalas del acosador este hecho será interpretado por la plantilla como una actitud negativa por parte de la víctima.

Fase

Exclusión

Descripción

El aislamiento de la víctima es extremo y generalizado por parte de la plantilla consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales).

Objetivo

El objetivo del instigador del acoso es que la víctima desaparezca del ámbito laboral como represalia final a su falta de sometimiento.

Los mecanismos de desaparición pueden ser que la víctima pida un cambio de lugar de trabajo o que se marche de la empresa.

Consecuencia

Las consecuencias para la víctima serán:

a) La alteración del equilibrio socioemotivo y psicofísico de la víctima; b) la claudicación de sus sistemas de afrontamiento; c) la exclusión del mundo laboral.

Las consecuencias para la organización:

- a) Pérdida de los trabajadores más brillantes;
- b) Descenso de la eficacia por el mal clima laboral reinante (contexto tóxico);
- c) Desaparición de la eficiencia por la extensión de la mediocridad técnica; y Humana (síndrome MIA)

Fase

Recuperación

Descripción

Nueva Fase: La Recuperación.

Debido al mayor conocimiento y difusión de este proceso destructivo, existen personas en la empresa (jefes y compañeros) que se niegan a agredir y también existen personas fuera de la empresa que ayudan a la reparación del daño recibido.

Objetivo

Existen varios caminos para salir del agujero, pero en todos ellos se deben recorrer dos fases: la primera es la desactivación emocional, la segunda sobrevivir haciéndose fuerte.

Consecuencia

La desactivación emocional es dejar de estar tan activos a las emociones. Sobrevivir, es re-encontrar la ilusión por vivir y saber que existe una vida feliz después de un acoso.

La desactivación emocional en esta fase es muy importante pero difícil. Ayudaría que existieran medios para denunciar o publicar casos concretos.

La recuperación normalmente será a posteriori, ya fuera del territorio del acosador.

Hay alguna organización (pocas) que actúan apoyando a la víctima y consiguen romper la mediocridad laboral promovida por la envidia del acosador y crear un clima laboral sano, sin malos rollos.

Marina Parés Soliva menciona que es importante identificar al acosador dentro de la organización o empresa para evitar que este logre su objetivo, y que su habilidad para atacar se vea disminuida. Es decir, el mobbing se puede prevenir, por ello, es importante que las empresas tomen partido y contribuyan a identificar a los futuros acosadores, la responsabilidad de mitigar estas conductas y prácticas violentas corresponde a todos y no es justo delegar a otros nuestro propio actuar.

El acoso laboral no sólo es un ataque que afecta la salud e integridad de nuestros trabajadores, sino que también se ven vulnerados en sus derechos fundamentales como lo son: el derecho a la no discriminación, a la dignidad humana, derecho a la integridad psicológica, derecho a la protección de la vida, libertad de expresión, culto, entre otras.

La sociedad tiene que tomar plena consciencia ante situación y evitar que el problema siga en desarrollo, por ello, debemos trabajar y generar leyes actuales que califiquen y clasifiquen este tipo de problemas, dejando atrás las diversas formas de agresión laboral; el maltrato, vejaciones, trato desconsiderado y ofensivo y todo aquél que atente contra la dignidad humana de los trabajadores.

Por lo anteriormente expuesto y fundamentado, someto a consideración del pleno la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se adiciona una fracción c) al artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de acoso laboral (mobbing)

Artículo Único. Se adiciona un inciso c) al artículo 3 Bis y se modifican los incisos a) y b) para quedar como sigue:

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;
- 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; y
- c) Acoso laboral, situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y 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 que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Transitorio

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

Notas

1. 44 por ciento de los profesionistas en México ha sufrido acoso laboral, *El Financiero*, 10 julio 2014 <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/44-de-los-profesionistas-en-mexico-ha-sufrido-acoso-laboral.html>

2 Los criterios de la SCJN para acreditar el acoso laboral, *Animal Político*, 8 febrero 2014 <http://www.animalpolitico.com/2014/02/como-denunciar-el-mobbing-o-acoso-laboral/>

3 Iñaki Piñuel y Zabala, *Mobbing. Manual de autoayuda*. Aguilar - Madrid, 2003 ISBN 84-03-09380-2 páginas 27-29.

4 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. Traducción al español disponible en: http://www.psiquiatria.com/documentos/psicologia/psicologia_laboral/782_7/

5 Leymann Heinz: "The Mobbing Encyclopedia. Bulling. Editorial Barcelona, 2011.

6 Gimeno Lahoz Ramón, “Presión Laboral Tendenciosa (mobbing)”, LEX NOVA, Edición: 2007, Plaza de edición: España.

7 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. Traducción al español disponible en http://www.psiquiatria.com/documentos/psicologia/psicologia_laboral/7827/.

8 Marina Parés Soliva, “Ensayo de las fases del Acoso Moral en el Trabajo”, 2004.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 25 de mayo de 2016.

Diputada María Victoria Mercado Sánchez (rúbrica)

(Turnada a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Mayo 25 de 2016.)