



PODER LEGISLATIVO
H. Congreso del Estado de Baja California Sur
DIP. DIANA VON BORSTEL LUNA. V DISTRITO

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO

“2017, año del centenario de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

C. DIP. EDSON JONATHAN GALLO ZAVALA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL SEGUNDO PERIODO
ORDINARIO DE SESIONES DEL SEGUNDO AÑO DE EJERCICIO
CONSTITUCIONAL DE LA XIV LEGISLATURA AL H. CONGRESO
DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
P R E S E N T E.

Diputada DIANA VICTORIA VON BORSTEL LUNA, representante del V Distrito Electoral e integrante de la Fracción Parlamentaria del Partido Acción Nacional de la XIV legislatura, en uso de las facultades que me confiere lo dispuesto por los artículos 57 fracción II, de la Constitución Política del Estado; 101 fracción II, y demás relativos de la Ley Reglamentaria del Poder Legislativo, presento a la consideración de esta Honorable Asamblea **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO MEDIANTE LA CUAL SE ADICIONA UN ÚLTIMO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 6 TER, SE REFORMA EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 6, SE REFORMAN EL PRIMER PÁRRAFO Y LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 7º Y LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 8 BIS DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En la década de los años ochenta, el profesor Heinz Leymann definió el *mobbing* como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses sobre otra persona 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 acaben abandonando el lugar de trabajo.



PODER LEGISLATIVO

H. Congreso del Estado de Baja California Sur

DIP. DIANA VON BORSTEL LUNA. V DISTRITO

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO

El acoso laboral consiste en cualquier conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un patrón, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno o de los empleados a los jefes, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Uno de los especialistas más reconocidos en el ámbito español y europeo es el psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala, profesor titular de la Universidad Alcalá de Henares, afirma que el acoso laboral “consiste en el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo, que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización”.

En este sentido el acoso laboral se presenta como un conjunto de conductas premeditadas las cuales se ejecutan de acuerdo a una estrategia preconcebida y extremadamente sutil con un objetivo claro y concreto: la anulación de la víctima.

Uno de los elementos más característicos del acoso laboral es que no deja rastros visibles y las secuelas son las propias del deterioro psicológico que presenta la víctima, las cuales fácilmente pueden atribuirse a problemas personales o de relación con sus compañeros de trabajo. Así él o los acosadores inician este proceso motivados por distintas razones: celos profesionales, envidia donde esta última no se focaliza sobre los bienes materiales de la víctima, sino sobre sus cualidades personales positivas, como su inteligencia, capacidad de trabajo, razonamiento, etcétera.

En las organizaciones, el acoso laboral puede afectar indistintamente a cualquier nivel jerárquico de ella, y a hombres o mujeres .

Este fenómeno se manifiesta en tres formas:



PODER LEGISLATIVO
H. Congreso del Estado de Baja California Sur
DIP. DIANA VON BORSTEL LUNA. V DISTRITO

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO

1. Ascendente: donde una persona con rango jerárquico superior en la organización es agredida por uno o varios subordinados. Esto ocurre en forma general cuando se incorpora una persona desde el exterior y sus métodos no son aceptados por sus subordinados, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Otra modalidad dentro de este tipo, es aquella en que un funcionario o trabajador es ascendido a un cargo donde debe dirigir y organizar a antiguos compañeros, los cuales no están de acuerdo con la elección.

2. Horizontal: en esta categoría, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por un individuo o por un grupo en contra de otro trabajador. En este último caso, se sabe que un grupo tiene una identidad y comportamientos que son propios, se rige por reglas y códigos los cuales no corresponden a la suma de los comportamientos individuales de sus miembros, bajo esta premisa un trabajador puede ser acosado por los restantes miembros del grupo o al no pertenecer a él, el grupo lo toma como blanco de sus ataques.

3. Descendente: esta modalidad es la más habitual, donde la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica o de hecho con respecto al agresor. Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo minar el ámbito psicológico del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una estrategia de la organización para que el afectado se retire en forma voluntaria sin que ésta incurra en costos económicos compensatorios.

En México, este tipo de fenómenos no ha sido estudiado sistemáticamente; así pues, no hay cifras ni referencias oficiales sobre la extensión, el grado, el carácter y las tipologías particulares que asume el acoso laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que esta situación está evolucionando en el sentido, de que en la actualidad se le concede tanta importancia a la conducta psicológica como a la física y se reconoce plenamente el alcance de los actos de violencia menor. De acuerdo con una encuesta de OCC Mundial realizada a más de 2,000 participantes 51% de los profesionistas mexicanos ha sufrido algún tipo de bullying laboral.



PODER LEGISLATIVO

H. Congreso del Estado de Baja California Sur

DIP. DIANA VON BORSTEL LUNA. V DISTRITO

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO

Las respuestas de los entrevistados arrojaron diversas formas de maltrato que han vivido, entre éstas rumores o calumnias (30 por ciento); aislar o excluir a la persona (18.6 por ciento); insultos (18.5 por ciento); ignorar o no dejar participar al colaborador (16.9 por ciento), y amenazar (11 por ciento).

Ante la pregunta de si ellos han ejercido, alguna vez, bullying en contra de un compañero de trabajo, 82.2 por ciento afirma que nunca lo ha hecho, 16.9 por ciento dice que sucedió alguna vez y 8 por ciento acepta tener esta conducta en forma regular.

El 70 por ciento de los profesionistas encuestados consideran que ambos géneros están expuestos por igual a sufrir intimidación laboral, a pesar de que a nivel mundial esta práctica suele ser 2.5 veces más frecuente en contra de mujeres. El 54 por ciento de los participantes considera que el acoso es ejercido por compañeros, mientras que el 46 por ciento indica que proviene de un superior, cita el sondeo de OCC.

Para las víctimas, las consecuencias de ser provocadas por los acosadores pueden ser devastadoras no solo desde un punto de vista físico sino también desde el psicológico dando origen a cuadros de estrés, trastornos de ansiedad, trastornos del sueño, depresión e incluso intentos de suicidio.

Aunque en México no se ha atendido este tema en términos de dimensionar sus reales alcances y los costos involucrados no solo desde el punto de vista económico sino también social, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)⁷ ya estableció criterios para poder acreditar el acoso laboral o mobbing , por distintas vías legales.

De hecho, la SCJN estableció dicha normativa para que se puedan llevar los casos de acoso laboral por la vía penal, administrativa, civil o laboral, de acuerdo a la pretensión que demande la o el afectado.

Los ministros, basados en un caso que llegó a la Primera Sala, realizaron un estudio a fondo sobre las características del acoso laboral, tomando en consideración diversos estudios doctrinales, su



PODER LEGISLATIVO

H. Congreso del Estado de Baja California Sur

DIP. DIANA VON BORSTEL LUNA. V DISTRITO

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO

normatividad en los tratados internacionales y lo previsto en la legislación interna, como el Acuerdo General de Administración III/2012, que contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la SCJN.

Estos lineamientos los estableció la SCJN luego de resolver un caso de acoso laboral, en el que la víctima no acreditó por la vía ordinaria civil las conductas que configuran el acoso laboral y ante la insuficiencia probatoria para acreditar la conducta misma.

Finalmente, la Primera Sala señaló que se debe distinguir el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias del empleo.

El 12 de mayo de 2016, el presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Luis María Aguilar Morales , ordenó el inicio de procedimiento contra 15 funcionarios de la Dirección General del Canal Judicial, por presuntas faltas relacionadas con uso de recursos públicos, consumo de bebidas alcohólicas, acosos laboral y sexual, acciones que se ciñen al marco legal y constitucional operante.

Dicha postura señala, se continuará ejerciéndose frente a situaciones que impidan o limiten un ambiente laboral sano, de desarrollo integral y con apego a los derechos de los trabajadores del alto tribunal, como guía del ejemplo que debe prevalecer en la protección irrestricta de los derechos humanos.

Este ejemplo nos muestra la voluntad política que se requiere para armonizar el marco legal que, por una parte sancione a los acosadores y por otra, proteja en forma efectiva los derechos de las víctimas.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de esta Asamblea, solicitando su voto aprobatorio, al siguiente

PROYECTO DE DECRETO

**EL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA
SUR**



PODER LEGISLATIVO
H. Congreso del Estado de Baja California Sur
DIP. DIANA VON BORSTEL LUNA. V DISTRITO

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO

DECRETA

SE ADICIONA UN ÚLTIMO PÁRRAFO AL ARTÍCULO 6 TER, SE REFORMA EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 6, EL PRIMER PÁRRAFO Y LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 7º Y LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 8 BIS DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR

ARTÍCULO ÚNICO: Se adiciona un último párrafo al artículo 6 ter, se reforma el segundo párrafo del artículo 6, el primer párrafo y la fracción III del artículo 7º y el primer párrafo y la fracción VI del artículo 8 bis de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California Sur para quedar así:

ARTÍCULO 6 Ter.- ...

...

El acoso laboral consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima. Se caracteriza por una actitud hostil, agresiva o de indiferencia, así como acciones persistentes que se dan sistemáticamente y a lo largo de un período prolongado de tiempo, ubicando a la persona que lo padece en una situación de malestar, soledad e indefensión.

ARTÍCULO 6.- ...

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/o el acoso laboral.**



PODER LEGISLATIVO
H. Congreso del Estado de Baja California Sur
DIP. DIANA VON BORSTEL LUNA. V DISTRITO

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO 7º.- Para efectos del hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral el Estado y Municipios deberán:

DE LA I A LA V....

VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, o **de acoso laboral** e

VII...

ARTÍCULO 8 Bis.- El Estado y los Municipios, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:

De la I A LA II ...

III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual, el acoso sexual y **el acoso laboral** son delitos, y

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

Dado en la Sala de Sesiones “José María Morelos y Pavón” del H. Congreso del Estado de Baja California Sur, a los dieciocho días del mes de abril del año 2017.

ATENTAMENTE

DIP. DIANA VICTORIA VON BORSTEL LUNA
INTEGRANTE DE LA FRACCION PARLAMENTARIA DEL
PARTIDO ACCION NACIONAL