

## EL ACOSO LABORAL

En nuestro país el acoso laboral es una práctica que crece día con día dentro de las empresas, dicha práctica de forma recurrente puede generar consecuencias graves para las mismas. A partir de la reforma del año 2012 a la Ley Federal del Trabajo ya se regula y castiga, por lo que consideramos importante hacer de su conocimiento que el acoso laboral, también conocido como mobbing, es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, todo esto es con la finalidad de mermar el autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima e incluso obligar a la víctima para que dé por terminada la relación laboral.

El mobbing o acoso laboral se presenta a partir de una serie de actos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, en ese sentido un acto aislado no puede constituir acoso. Esta conducta puede ser entre compañeros de trabajo, jefe directo y subordinado e incluso de trabajadores hacia el líder de un área.

Estas malas prácticas dentro de las empresas afectan directamente a los empleados generando un clima laboral hostil en el centro de trabajo, lo que puede detonar en juicios laborales o controversias ya sean de carácter individual o incluso hasta colectivos; de igual forma pueden generar consecuencias como lo son demandas de carácter civil, en donde se demanda el daño moral y, en caso de existir alguna agresión física, denuncias en materia penal.

Así mismo la víctima podrá interponer denuncias ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), mismo que podrá sancionar a las empresas con la impartición de cursos que promuevan el derecho a la no discriminación y la igualdad de oportunidades; la fijación de carteles donde se señale que en dicha empresa se realizaron hechos, actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias o incluso con la presencia de personal de la CONAPRED para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la

## LABOR HARASSMENT

In Mexico, labor harassment is a practice increasingly growing and may have serious consequences for the companies. Since the labor reform in 2012 the Labor Law regulates and punished labor harassment (mobbing), which is a behavior that occurs in an employment relationship with the purpose to intimidate, frighten or emotionally and intellectually damage the victim, and consequently to diminish the self-esteem, health, integrity, freedom or safe of the victim and even to force the victim to terminate the employment relationship.

The mobbing or labor harassment occurs in case of a series of hostile acts against one of the members of the labor relationship; an isolated act does not constitute labor harassment. This behavior can be between co-workers, direct boss and subordinate and even workers against the leader of an area.

Mobbing directly affects employees generating a hostile work environment in the workplace, which can generate labor claims or disputes individual or even collective, and also lawsuits of civil character demanding moral damage; in case of physical aggression, criminal accusations proceed.

Likewise, the victim may file claims before Council to Prevent Discrimination (CONAPRED), which may sanction companies with the teaching of courses that promote the right to non-discrimination and equal opportunities; the posting of posters indicating that acts, omissions or discriminatory social practices were carried out in the company or even with the presence of employees of CONAPRED to promote and verify the implementation of actions in favor of equal



igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación; además podrá solicitar a la empresa la restitución del derecho violado por el acto, omisión o práctica social discriminatoria o la compensación por el daño ocasionado.

opportunities and the elimination of all forms of discrimination; in addition may request to the company the restitution of the right violated, omission or discriminatory social practice or compensation for the damage caused.

Por último y con la finalidad de prevenir estas prácticas dentro de los centros de trabajo, recomendamos lo siguiente:

Finally, in order to prevent these practices within the workplace, we recommend the following:

i.- Elaborar por escrito políticas laborales de respeto entre los empleados.

i.- Prepare written labor policies of respect among employees.

ii.- Planificar, organizar e impartir platicas informativas sobre el mobbing con todos los empleados de la empresa.

ii.- Plan, organize, and provide informative courses on mobbing to all employees of the company.

iii.- Fomentar la comunicación y las relaciones laborales entre los empleados de la empresa.

iii.- Promote communication and labor relationship between all employees of the company.

iv.- Establecer dentro del Reglamento Interior de Trabajo de la empresa las sanciones al personal que realice estas prácticas.

iv.- Establish within the internal labor or employment regulations of the company sanctions to employees who perform mobbing practices.

Estas sanciones podrán consistir desde una llamada de atención hasta la suspensión en el trabajo por ocho días, es importante mencionar que para que estas sanciones puedan ser aplicadas a los empleados, el reglamento deberá estar registrado y autorizado por la autoridad laboral.

The sanctions may be warning of suspension for a term of eight days; it is important to mention that in order to apply the sanctions it is necessary that the regulations are registered and authorized by the labor authority.

En caso de requerir mayor información al respecto, no duden en contactarnos.

In case further information is required, please do not hesitate to contact us.

El contenido de esta alerta es propiedad de Miranda & Estavillo, S.C., y se encuentra protegido por las leyes en materia de derechos de autor, por lo su reproducción total o parcial no se podrá llevar a cabo sin la autorización previa de su propietario. Este material ha sido elaborado solamente para fines informativos y no constituye la emisión de una opinión legal, por lo que no se deberá de entender como una propuesta o sugerencia de actuar en base a la información aquí contenida. Si requiere mayor información o asesoría para un caso particular relacionado al tema que se trata en esta alerta, agradeceremos ponerse en contacto con los abogados de la firma.

The content of this alert is the property of Miranda & Estavillo, S.C., and is protected by copyright laws, in virtue of which it may not be totally or partially reproduced without the prior authorization of its owner. This material has been prepared solely for informative purposes and does not constitute the issuance of a legal opinion, and therefore it should not be understood to be a proposal or suggestion to act based on the information contained herein. If you require more information or advice on a specific case related to the subject matter covered by this alert, please contact the firm's lawyers.

Octubre de 2018

October, 2018