

MUNDO CP

CORPORATIVO PROFESIONAL ®

Revista Digital de publicación Quincenal

Secciones

JURÍDICO

Exclusión de socios en las
Sociedades Anónimas

IMPUESTOS

Nuevo complemento de
carta porte 2° parte

R. HUMANOS

Acoso psicológico en el
trabajo

N° 63

Vigente del 15 al 30 de Septiembre

www.mundocp.com



Impuestos

NUEVO COMPLEMENTO DE CARTA PORTE (2° PARTE)

C.P.C. y M.I. Oscar Castillo García

Estimado y distinguido lector, espero que la primera entrega sobre el nuevo complemento de Carta Porte para el transporte de mercancías haya disipado algunas de las dudas que se tienen con esta disposición de la autoridad fiscal, que deberá cumplirse con carácter de obligatorio a partir del próximo 30 de septiembre del presente año. En esta segunda parte haré referencia a algunos otros aspectos relacionados con esta disposición fiscal.

Comenzamos con lo que disponen en ese sentido los **artículos 146 y 147 de la Ley Aduanera**:

Artículo 146. *La tenencia, transporte o manejo de mercancías de procedencia extranjera, a excepción de las de uso personal, deberá ampararse en todo tiempo, con cualquiera de los siguientes documentos:*

I. Documentación aduanera que acredite su legal importación, o bien, los documentos electrónicos o digitales, que de acuerdo a las disposiciones legales aplicables y las reglas que al efecto emita el Servicio de Administración Tributaria, acrediten su legal tenencia, transporte o manejo.

Tratándose de la enajenación de vehículos importados, en definitiva, el importador deberá entregar el pedimento de importación al



adquirente. En enajenaciones posteriores, el adquirente deberá exigir dicho pedimento y conservarlo para acreditar la legal estancia del vehículo en el país.

II. Nota de venta expedida por autoridad fiscal federal o institución autorizada por ésta, o la documentación que acredite la entrega de las mercancías por parte de la Secretaría.

Las empresas porteadoras legalmente autorizadas, cuando transporten las mercancías de procedencia extranjera fuera de la franja o región fronteriza, podrán comprobar la legal tenencia de las mismas con la carta de porte y los documentos que establezca mediante reglas el Servicio de Administración Tributaria.

Oscar Castillo García, Doctor en Administración, Maestro en Impuestos, expresidente del Colegio de Contadores Públicos del Sur de Veracruz, Contador Público Certificado por el IMCP, Contador Independiente, Catedrático

Investigador. oscastillo@live.com.mx

Artículo 147. Las mercancías nacionales que sean transportadas dentro de la franja o región fronteriza del país, deberán ampararse en la forma siguiente:

I. Las de exportación prohibida o restringida que sean conducidas hacia los litorales o fronteras, con los pedidos, comprobante fiscal digital, contratos y otros documentos comerciales que acrediten que serán destinadas a dichas zonas, o con los permisos de exportación correspondientes.

II. Las confundibles con las extranjeras que sean transportadas hacia el interior del país, con las marcas registradas en México que ostenten o con el comprobante fiscal digital correspondiente.

El origen de los artículos agropecuarios producidos en las zonas a que se refiere este precepto podrá acreditarse con las constancias del comisariado ejidal, del representante de los colonos o comuneros, de la asociación agrícola o ganadera a que pertenezca el pequeño propietario o de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación en cualquiera de los casos anteriores, cuando las autoridades aduaneras lo requieran, sin que la documentación tenga que acompañar a las mercancías.



Según se observa en los **artículos 146 y 147 de la Ley Aduanera**, el transporte de mercancías deberá estar amparado por el comprobante fiscal correspondiente; el comprobante facilitaría lo siguiente:

1. Control para evitar la informalidad y tener la legalidad de la transportación de la mercancía.

2. En la revisión de la autoridad (Guardia Nacional), solicitará la carta porte y la factura correspondiente de la mercancía que se transporta.

3. La carta porte se deberá emitir hasta que esté debidamente realizada la carga para saber el total del contenido de lo que se va a transportar, el cual deberá coincidir siempre con los documentos que los amparan.

4. El transportista no podrá salir a ruta en tanto no tenga el CFDI respectivo.

La emisión del CFDI podrá ser emitido por las personas siguientes:

1. Por el dueño de la mercancía, cuando la transporte por sus propios medios; será el CFDI tipo traslado; se adjuntará el complemento de carta porte (informa ubicación de origen, puntos intermedios y destinos, propietarios, arrendatarios, operadores y datos del autotransporte) y se lo proporciona al chofer de la unidad, ya que puede ser solicitado para revisar la mercancía en cualquier momento.

2. Por el intermediario, cuando la mercancía no sea transportada por el propietario; será CFDI tipo ingreso.

3. Por agentes logísticos y/o transportistas, cuando se soliciten los servicios de transporte y trámite a un tercero; se deberá emitir un CFDI de tipo traslado, junto con la carta porte (informa ubicación de origen, puntos intermedios y destinos, propietarios, arrendatarios, operadores y datos del autotransporte).

Según como se transporten mercancías, se emitirá el CFDI de traslado o de ingreso.

Adicionalmente a las disposiciones de las leyes y códigos mencionados, se deberán atender las disposiciones de las reglas que emiten las autoridades fiscales en materia de impuestos, productos, aprovechamientos, así como disposiciones generales; en este caso, la Resolución Miscelánea 2021, referente al tema del CFDI y complemento de carta porte se establece en la regla 2.7.1.9 lo siguiente:

CFDI que podrá acompañar el transporte de mercancías

2.7.1.9. Para los efectos del artículo 29, **penúltimo párrafo del CFF**, los **propietarios de mercancías nacionales que formen parte de sus activos, podrán acreditar el transporte de dichas mercancías**

cuando se trasladen por vía terrestre de carga que circule por carreteras federales o por vía férrea, marítima, aérea o fluvial, únicamente mediante el archivo digital de un CFDI de tipo traslado expedido por ellos mismos o su representación impresa, al que deberán incorporar el complemento "Carta Porte", que para tales efectos se publique en el Portal del SAT. En dicho CFDI deberán consignar como valor: cero, como clave en el RFC: la genérica a que se refiere la regla 2.7.1.26., para operaciones con el público en general y que en el campo descripción se especifique el objeto de la transportación de las mercancías.

30% 25%



En los supuestos en los que el traslado de las mercancías se realice a través de un intermediario o bien de un agente de transporte, y sea quien realice el transporte de las mercancías, será éste quien deberá expedir el CFDI a que se refiere el párrafo anterior y usar este o su representación impresa para acreditar el transporte de las mercancías.

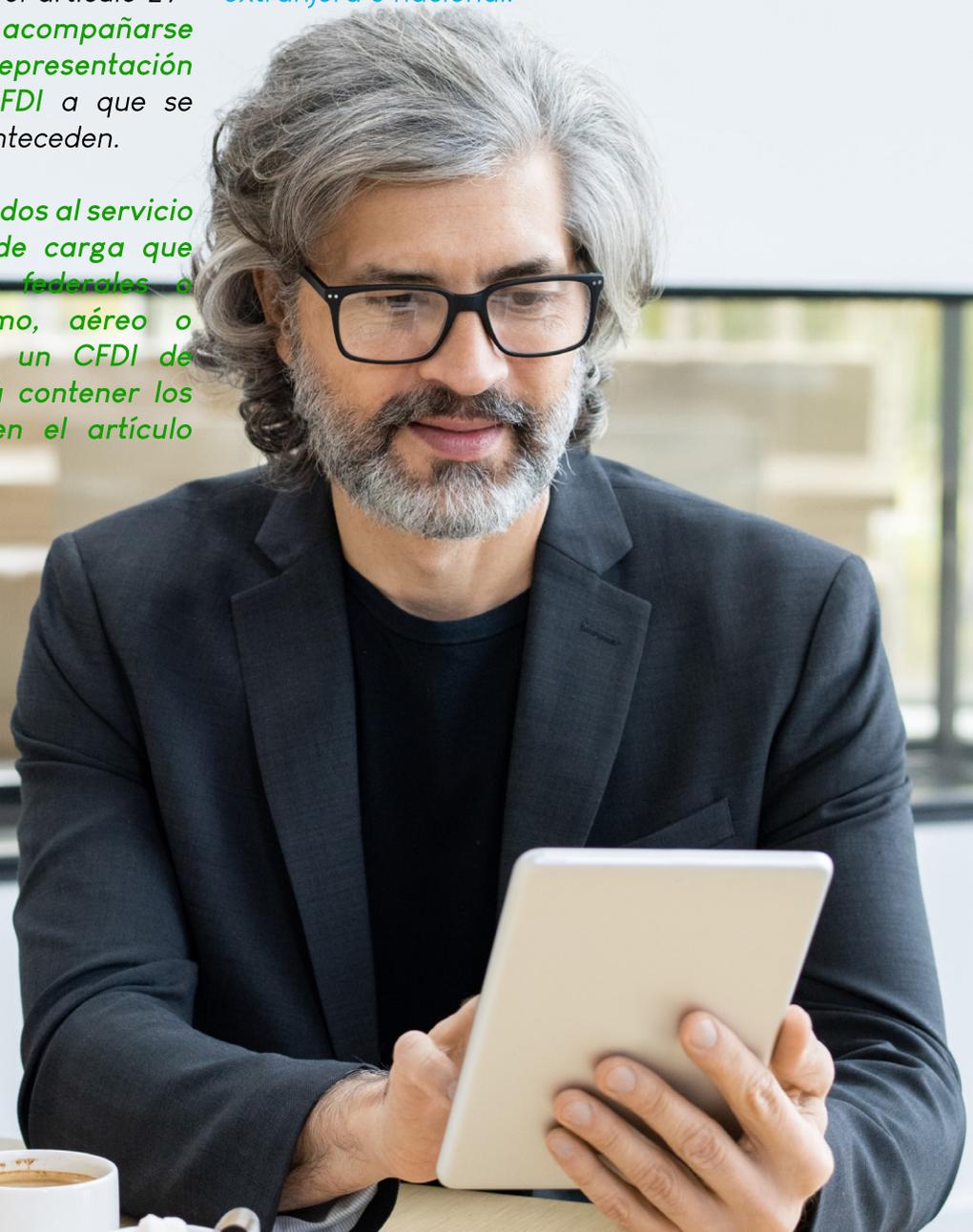
En los casos señalados en los párrafos anteriores, **tratándose del transporte de mercancías de importación que correspondan a adquisiciones provenientes de ventas de primera mano**, cuando estas sean sujetas a enajenación, el CFDI que se expida por esta adicionalmente deberá contener los requisitos a que se refiere el artículo 29-A, fracción VIII del CFF, **y acompañarse en archivo electrónico o representación impresa, junto con el CFDI** a que se refieren los párrafos que anteceden.

Los contribuyentes dedicados al servicio de transporte terrestre de carga que circulen por carreteras federales o por vía férrea, marítimo, aéreo o fluvial, deberán expedir un CFDI de tipo ingresos que deberá contener los requisitos establecidos en el artículo

29-A del CFF, el cual ampare la prestación de este tipo de servicio y al que **deberán incorporar el complemento "Carta Porte"**, que para tales efectos se publique en el Portal del SAT, mismo que únicamente servirá para acreditar el transporte de mercancías.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, **no releva al transportista de la obligación de acompañar las mercancías que se transporten con la documentación que acredite su legal tenencia, según se trate de mercancías de procedencia extranjera o nacional.**

Tratándose de los sujetos a que se refiere la regla 2.6.1.2., **adicionalmente deberán incorporar el complemento Hidrocarburos y Petrolíferos** referido en la regla 2.7.1.45.



En ningún caso se podrá amparar el transporte de las mercancías señaladas en la regla 2.6.1.1., sin que se acompañe la representación impresa o los archivos digitales de alguno de los CFDI y sus complementos señalados en la presente regla.

CFF 29, 29-A, Reglamento de Autotransporte Federal y Servicios Auxiliares 74, RMF 2021 2.6.1.1., 2.6.1.2., 2.7.1.26., 2.7.1.45.

De ahí la importancia de que se considere quién deberá expedir el CFDI correspondiente.

Entre las ventajas de emitir la carta porte, están las siguientes:

1. Poder identificar las mercancías que se transportan y la ruta que siguen las mismas.

2. Saber el origen y destino de las mercancías para cuando se realicen

las verificaciones aleatorias permita minimizar los riesgos de traslado.

3. Dar mayor seguridad al traslado garantizando el tránsito de las mercancías.

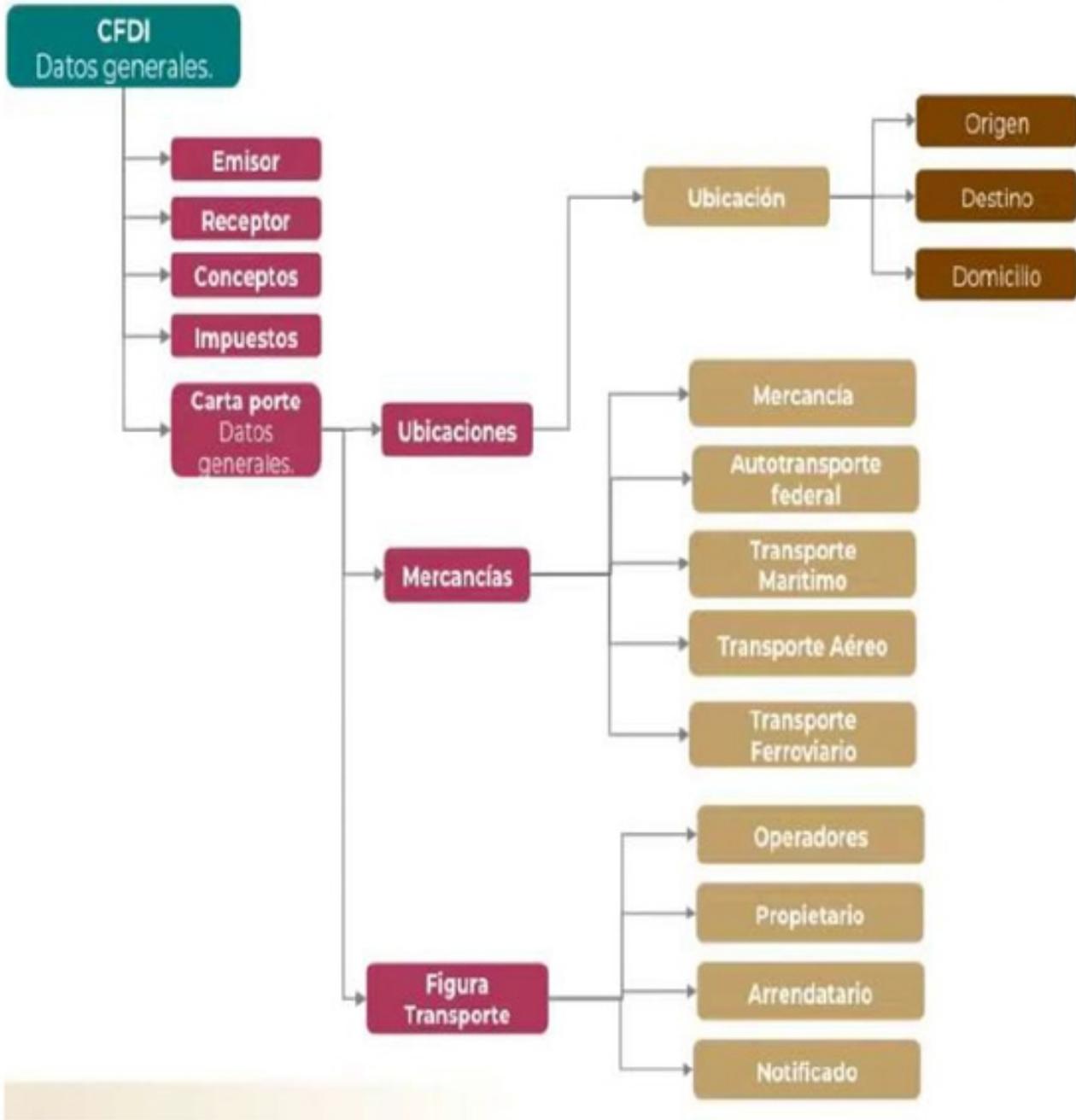
4. Verificar las operaciones que llevan a cabo las personas que participan en el traslado de mercancías.

5. Solicitar la vigilancia del transporte en las vías por las cuales transitan las unidades que transportan las mercancías.

6. Impulsar el comercio formal, para combatir la informalidad y el contrabando.



EL SAT DISPONE LA INFORMACIÓN QUE DEBE INCLUIR EL CFDI:



Utilizar el procedimiento del complemento de carta porte, tiene una carga administrativa adicional; por tanto, el transportista debe cumplir el requisito de estar dado de alta en el SAT, así como contar con la autorización de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por supuesto, tener los seguros correspondientes de las unidades de transporte que posea.

Un CFDI que se elabore incorrectamente con Complemento Carta Porte, no se deberá corregir, se recomienda **cancelarlo y emitir uno nuevo con el Tipo de relación 04**, sustitución de los CFDI previos.

El Código Fiscal de la Federación impone infracciones a los contribuyentes que no cumplan con las disposiciones establecidas, y el caso de la carta porte no es la excepción, conforme a los artículos 83 y 84, que señalan lo siguiente:

Artículo 83 C.F.F.- *Son infracciones relacionadas con la obligación de llevar contabilidad, siempre que sean descubiertas en el ejercicio de las facultades de comprobación o de las facultades previstas en el artículo 22 de este Código, las siguientes:*

VII. No expedir, no entregar o no poner a disposición de los clientes los comprobantes fiscales digitales

por Internet de sus actividades cuando las disposiciones fiscales lo establezcan, o expedirlos sin que cumplan los requisitos señalados en este Código, en su Reglamento o en las reglas de carácter general que al efecto emita el Servicio de Administración Tributaria; no entregar o no poner a disposición la representación impresa de dichos comprobantes, cuando ésta le sea solicitada por sus clientes, así como no expedir los comprobantes fiscales digitales por Internet que amparen las operaciones realizadas con el público en general, o bien, no ponerlos a disposición de las autoridades fiscales cuando éstas los requieran.

XII. No expedir o acompañar la documentación que ampare mercancías en transporte en territorio nacional.

Artículo 84 C.F.F. A quien cometa las infracciones relacionadas con la obligación de llevar contabilidad a que se refiere el **Artículo 83**, se impondrán las siguientes sanciones:

IV. Para el supuesto de la **fracción VII**, las siguientes, según corresponda:

a) **De \$17,020.00 a \$97,330.00.** En caso de reincidencia, las autoridades fiscales podrán, adicionalmente, clausurar preventivamente el establecimiento del contribuyente por un plazo de tres a quince días; para determinar dicho plazo, se tomará en consideración lo previsto por el artículo 75 de este Código.

XI. De **\$760.00 a \$14,710.00**, a la comprendida en la **fracción XII**.



En los mismos términos, los artículos 184 y 105 de la Ley Aduanera disponen lo siguiente:

ARTÍCULO 184. Cometen las infracciones relacionadas con las obligaciones de transmitir y presentar, información y documentación, así como declaraciones, quienes:

I. Omitan transmitir o presentar a las autoridades aduaneras en documento electrónico o digital, o en cualquier otro dispositivo tecnológico o medio electrónico que se establezca o lo hagan en forma extemporánea, la información que ampare las mercancías que introducen o extraen del territorio nacional sujetas a un régimen aduanero, que transporten o que almacenen, entre otros, los datos, pedimentos, avisos, anexos, declaraciones, acuses, autorizaciones, a que se refieren los artículos 36 y 36-A de esta Ley y demás disposiciones jurídicas aplicables, en los casos en que la Ley imponga tales obligaciones.

II. Omitan presentar los documentos o informes requeridos por las autoridades aduaneras dentro del plazo señalado en el requerimiento

o por esta Ley.

III. Transmitan o presenten los informes o documentos a que se refieren las dos fracciones anteriores, con datos inexactos o falsos u omitiendo algún dato.

ARTÍCULO 185. Se aplicarán las siguientes multas a quienes cometan las infracciones relacionadas con las obligaciones de presentar documentación y declaraciones, así como de transmisión electrónica de la información, previstas en el artículo 184 de esta Ley:

I. Multa de \$3,730.00 a \$5,590.00, en caso de omisión a las mencionadas en las fracciones I y II. Las multas se reducirán al 50% cuando la presentación sea extemporánea.

Por su parte, el décimo primero transitorio de la primera RMRMF establece lo siguiente:

Para los efectos de las reglas 2.7.1.8. y 2.7.1.9., y el artículo Trigésimo Sexto Transitorio de la RMF 2021, el complemento "Carta Porte" entrará en vigor a partir del 1 de junio de 2021. Durante los 120 días naturales,

siguientes al inicio de la vigencia del complemento a que se refiere el párrafo anterior, los contribuyentes señalados en la regla 2.7.1.9. podrán optar por expedir el CFDI sin incorporar el complemento "Carta Porte", al finalizar dicho periodo el uso del complemento "Carta Porte" será obligatorio para los citados contribuyentes a partir del 30 de septiembre del 2021.



DIFERENCIAS ENTRE EL CFDI TIPO INGRESO Y EL CFDI TIPO TRASLADO

| CFDI Ingreso con Complemento Carta Porte | CFDI Traslado con Complemento Carta Porte |
|--|--|
| MetodoPago = PPD o PUE. | MetodoPago = No existe el atributo. |
| TipoDeComprobante = I. | TipoDeComprobante = T. |
| Total = Valor Total del servicio por el traslado de mercancías. | Total = 0 |
| Moneda = Puede contener valor del catálogo c_Moneda. | Moneda = XXX |
| Subtotal = Subtotal del servicio por el traslado de mercancías. | Subtotal = 0 |
| FormaPago = Puede contener valor del catálogo c_FormaPago. | FormaPago = No existe el atributo. |

| CFDI Ingreso con Complemento Carta Porte | CFDI Traslado con Complemento Carta Porte |
|--|---|
| Sección Partidas | |
| Importe = Valor del servicio por transportación. | Importe = 0.00 |
| ValorUnitario = Valor unitario del servicio por transportación. | ValorUnitario = 0.00 |
| Descripción = Descripción del servicio de transportación. | Descripción = Descripción de la mercancía a transportar. |
| Impuestos = Desglose de impuestos IVA y Ret IVA | Impuestos = No desglosa impuestos / No aplicable |

Referencias

- Miscelánea Fiscal 2021.
 - Ley Aduanera 2020.
 - Código Fiscal de la Federación 2021.
- Primera resolución de la Miscelánea Fiscal 2021.



Juridico

EXCLUSIÓN DE SOCIOS EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS

Entendida como una agrupación de personas que se obligan mutuamente a combinar sus recursos y esfuerzos para la realización de alguna actividad mercantil de manera permanente o temporal, misma que goza de personalidad jurídica conforme a la ley del lugar donde pertenezca, la sociedad mercantil es una forma de organización entre comerciantes quienes tienen como común denominador la especulación.

Es así que los socios buscan unir sus esfuerzos generando estrategias para lograr objetivos que les representen beneficios económicos, pero ¿qué sucede si alguno de ellos lleva a cabo acciones que atentan contra los propios intereses de la sociedad?, ¿puede un socio ser excluido de una sociedad anónima?

En principio, la respuesta es afirmativa, sin embargo, es muy probable que el socio al que se pretende excluir no está de acuerdo con la decisión, por lo que, previo a la toma de decisiones de esta naturaleza, se deben cumplir una serie de obligaciones legislativas a fin de que no resulte contraproducente.

A continuación, ofrezco una breve exposición de las obligaciones y/o formalidades que deberá tener presente y cumplir la propia sociedad previo a dar trámite al proceso de exclusión de un socio.



LIBROS CORPORATIVOS

La importancia de los libros corporativos radica en que a través de ellos se conocen los movimientos y acuerdos importantes dentro de una sociedad, tales como la salida y/o entrada de algún socio, movimientos en el capital social, compraventa de activos etc. Por lo que, independientemente de que se cuente con algunas actas impresas, lo conveniente es cumplir con la obligación de tener los libros al corriente.

El artículo 33 del Código de Comercio dispone que los comerciantes están obligados a llevar y mantener un sistema de contabilidad adecuado, y puede llevarse mediante los instrumentos, recursos y sistemas de registro y procesamiento que mejor acomoden a las características particulares del negocio.

De esa forma se debe considerar el capital social con el que la sociedad

comience su operación, así como las variaciones del mismo para su buen funcionamiento. Al respecto, el artículo 128 de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece expresamente que las sociedades anónimas deberán tener un registro de acciones.

Por su parte, los artículos 143 y 194 de la LGSM y 36 del Código de Comercio disponen que las actas de asambleas generales de accionistas se asentarán en el libro respectivo, y en ellas se harán constar todos los acuerdos relativos a la marcha del negocio que tomen las asambleas o juntas de socios, y en su caso, el consejo de administración.

Por lo anterior, los libros con los que una empresa debe contar son los siguientes:

1. Libro de registro de acciones.
2. Libro de variaciones de capital.
3. Libro de actas.

En términos generales el libro de registro de acciones debe contener lo siguiente:

1. Nombre, nacionalidad y domicilio del accionista así como la indicación de las acciones que le pertenezcan, y referir los números, series, clases y demás particularidades.
2. El señalamiento de las exhibiciones que se efectúen para cubrir el pago.
3. Las transmisiones que de ella se realicen (art. 128 de la LGSM).

Por lo que se refiere al libro de variaciones de capital, según el artículo 9o. de la LGSM, las sociedades mercantiles pueden aumentar o disminuir su capital, observando los requisitos que la misma ley exige.

Cabe mencionar que, si bien la ley no establece formalidad alguna, en



la práctica se incorporan los datos siguientes:

- 1.Monto del capital social anterior.
- 2.Series.
- 3.Monto en cada una de las series.
- 4.Fecha de aumento.
- 5.Fecha de reducción.
- 6.Fecha del acta.
- 7.Monto del capital actual.
- 8.Firma del administrador.

Por último, de acuerdo con el artículo 41 del Código de Comercio, en el libro de actas que lleve cada sociedad se deberá que hacer constar lo siguiente:

- 1.La fecha respectiva.

- 2.Los asistentes.
- 3.Los números de acciones que cada uno represente.
- 4.El número de votos de que pueden hacer uso.
- 5.Los acuerdos que se tomen, consignados en letra.
- 6.Los votos emitidos.
- 7.Todo lo que conduzca al perfecto conocimiento de lo acordado.

Asimismo, el acta respectiva deberá ser firmada por el presidente y secretario designados en los estatutos respectivos, y en su caso, el comisario que asista a la asamblea (art. 194, primer párrafo, LGSM).

CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE SOCIOS

En términos del artículo 91 de la en el caso de las sociedades anónimas, el acta constitutiva, deberá cumplir los requisitos que consigna el inciso b de la fracción segunda, entre otros, la posibilidad de establecer estipulaciones en las que se señalan causales de exclusión de los socios y la regulación del derecho de separación, de retiro, o bien para amortizar acciones, así como el precio o las bases para su determinación.

Artículo 91. La escritura constitutiva o póliza de la sociedad anónima deberá contener, además de los datos requeridos por el artículo 6o., los siguientes:

I. [...]

[...]

VII. En su caso, las estipulaciones que:



b) Establezcan causales de exclusión de socios o para ejercer derechos de separación, de retiro, o bien, para amortizar acciones, así como el precio o las bases para su determinación.

Según se observa, si bien en la ley no se especifican causales de exclusión de los socios, en la sociedad anónima se permite que sean establecidas a través de los estatutos sociales.

Al efecto, el artículo 50 de la LGSM que también regula a las sociedades en nombre colectivo, dispone algunas causas de rescisión del contrato respecto de un socio si éste cae en los supuestos siguientes:

1. Usa la firma o el capital social para negocios propios.
2. Por infracción al pacto social.
3. Por infracción a las disposiciones legales que rijan el contrato social.
4. Por comisión de actos fraudulentos o dolosos contra la compañía.
5. Por quiebra, interdicción o inhabilitación para ejercer el comercio.

Por otra parte, algunas de las causas de exclusión más comunes son las siguientes:

1. Incumplimiento de obligaciones económicas para con la sociedad.
2. Competir con la sociedad.
3. Realización de conductas que afecten la buena marcha de la sociedad o le causen daños o pérdidas.
4. No asistencia a asambleas legalmente convocadas, por un periodo prolongado.

Es importante destacar que no producirán ningún efecto legal las estipulaciones que excluyan a uno o más socios de la participación en las ganancias hasta el momento

en que el ser excluido no limite el derecho que se consigne en sus títulos accionarios.

Por supuesto, se deberán llevar a cabo las convocatorias de asamblea general extraordinaria cuyo objeto sea la modificación del contrato social, en el que se contemplen las causales de exclusión de los socios. Considerar la amortización de acciones, los efectos fiscales y las probables acciones que puede ejercitar el socio excluido, forman parte importante en el desarrollo de lo que se ha comentado.





vv

Recursos Humanos

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Una vez analizado el concepto de “Acoso psicológico en el trabajo” en nuestra entrega anterior y de ver distintas formas de “pasarla mal” por comportamientos, generalmente de los superiores, aunque no se descarta el acoso de los compañeros o inclusive por los mismos subordinado, centremos ahora nuestra atención en señalar las razones de por qué las acciones a corregir no se efectúan, y destacamos que aplicación correcta de la

NOM-035 se podrán detectar esos inconvenientes.

¿POR QUÉ NO ES CAPAZ EL TRABAJADOR DE ACTUAR ANTE LO QUE ESTÁ VIVIENDO?

Cuando el proceso está muy avanzado la posibilidad de negociación se aleja. El acosador puede haber alcanzado la intención inicial de someter a su víctima y da por concluido su interés en el sometimiento y

alcanzado su provecho en la ruptura de la relación.

Mantener la relación laboral si bien asegura de momento el puesto de trabajo, no significa que el acosador, satisfecha aparentemente su sed de dominio, esté totalmente complacido. La víctima no deja de ser un testigo incómodo y espejo de su vil comportamiento, tanto de la propia imagen que tiene de sí mismo el acosador como la que quiere proyectar en el ambiente de trabajo.

Esta situación crea desconcierto y una gran confusión en la persona víctima del acoso. Resulta increíble haber llegado a una situación en la que el enfrentamiento se transforme en una realidad que se caracteriza por la falta de simpatía, de comprensión, estima y respeto hacia la integridad personal. El entorno laboral por el que tantas

veces se ha luchado y en el que se ha confiado se vuelve inseguro e incierto; un ambiente del que se esperaba que beneficiase el desarrollo y las relaciones personales se vuelve generador de angustia y vacío.

El trabajador acosado asiste impotente a las conductas hostiles, sin poder responder y sin que superiores jerárquicos u otros trabajadores testigos de la situación muestren ningún interés hacia lo que ocurre. Y así, va minándose la fortaleza del trabajador y avanzando día a día su discriminación y daño psicológico.

Es en este momento cuando el acosado se pregunta: ¿Por qué a mí? ¿Por qué me pasa esto? Estas preguntas tienen detrás de sí la necesidad de la búsqueda de la causa no solo de lo ocurrido sino también de la sinrazón del comportamiento tan negativo del otro y la ausencia de apoyo en el entorno.

Pero no vamos a encontrar la razón. Hay que recordar la irracionalidad del proceso de acoso psicológico.

El acoso supone despreciar y anular la personalidad e identidad del acosado, sin preocupación por el bienestar y sentimientos de éste.

Intentar responder a estas preguntas puede plantear la duda sobre la capacidad de trabajo, de comprensión, de respuesta, convirtiéndose en un reproche interno repetido sobre cómo podríamos haber hecho

mejor las cosas. Este punto es muy desfavorable para la experiencia vital del acosado porque quiere hacer mejor las cosas para seguir enfrentándose al acosador, intentando demostrarle que es mejor que la imagen que quiere difundir de él. Es absolutamente inútil querer cambiar esa idea del acosador, que tiene decidido no mostrar ningún aprecio por su víctima.

¿QUÉ HACER?

Es el momento de identificar lo que está ocurriendo y enfrentarse a los hechos.

¿IDENTIFICAR EL QUÉ?

Identificar que somos actores secundarios en un guion redactado para poner en peligro nuestra capacidad de trabajo y cuyo argumento en definitiva es hacer daño y poner en peligro tu capacidad de trabajo y el empleo para el que estás contratado.



Hay que identificar los hechos y dejar por un momento de buscar las explicaciones que habitualmente encontramos para dar sentido y razón a lo que ocurre en ese ambiente confuso y vago. Esto significa describir aquellas situaciones que por su continuidad en la irracionalidad y el sinsentido y su absurda repetición solo pueden significar que alguien nos hace daño sin compasión.

ADEMÁS, ES DIFÍCIL DE CONTROLAR NUESTRA REACCIÓN PORQUE TE CONVIERTES EN UN SUJETO PASIVO A CONSECUENCIA DE LO SIGUIENTE:

Desgaste psicológico que provoca la continua exposición a estas conductas de acoso

Negación del problema. No puedes creerte lo que te está sucediendo y piensas que algo has debido hacer mal o has cometido un error infortunado. Te culpabilizas e infravaloras por la situación que estás viviendo. Tienes miedo al fracaso

Carecer de ayudas y recursos tanto propios como de tu entorno: familia, amigos, compañeros de trabajo, dirección empresarial, agentes sociales.

No tener una estrategia de actuación a desarrollar. Normalmente sabemos que algo debe cambiar, pero no sabemos cómo hacerlo y esto puede llevarnos a estar en un estado de confusión o avergonzarnos. Debemos plantearnos tres preguntas:

- a) ¿Qué queremos?
- b) ¿Qué necesitamos? y
- c) ¿Cómo nos sentimos?

El acoso hay que identificarlo. Veamos cómo

IDENTIFICAR EL ACOSO PSICOLÓGICO

Identificar el acoso psicológico es determinar aquellos comportamientos que expresan la intencionalidad. Conocer estos comportamientos, y explicar su intencionalidad y las consecuencias que derivan de los mismos, es fundamental para poder caracterizar y valorar los resultados del acoso, tanto desde el punto de vista preventivo como disciplinario y legal.

Diversos autores señalan en sus estudios, conductas que, de acuerdo con su periodicidad y frecuencia y a la intencionalidad excluyente de los mismos, son conductas verificadas de acoso psicológico. Por ejemplo, se consideran como comportamientos de acoso psicológico los resultados de las investigaciones de Leymann y de Zapf, Knorz y Kulla.

El acoso psicológico en el trabajo se caracteriza por ser una experiencia oculta, intencionadamente oculta, progresiva, que obedece a estrategias insanas que los acosadores comienzan a elaborar olvidando cualquier mínima ética en su comportamiento, e incluso que tratarán de imponer una estrategia de silencio en el propio entorno y compañeros de trabajo. Es un proceso dinámico, progresivo con interrupciones y flujos en función del dinamismo de la situación e interacción de trabajo.

Observar este carácter progresivo y reiterado ayuda a comprender el origen de la insana experiencia que vive un trabajador y explicar y valorar el futuro que tiene que enfrentar. Ya en los trabajos de Leymann se reconocen cuatro etapas (otros autores proponen cinco etapas).

EVOLUCIÓN DEL ACOSO

ETAPAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

La evolución de estas etapas no tiene un patrón fijo, como indicamos antes; dado su carácter dinámico, pueden quedar detenidas en una fase en función de los mecanismos y factores que obren sobre la interacción entre las personas en un ambiente laboral.

Debemos saber que conforme se avanza en ellas la posibilidad de daño a la salud y la seguridad es mayor, el resultado excluyente es más predecible, las posibilidades de solución son más dificultosas y se afirman más la voluntad y el deseo del acosador y, desgraciadamente, su capacidad de acción.

Es importante saber que pasada la etapa de conflicto es más difícil la solución y reparación de lo que está ocurriendo. Brevemente damos unos datos de estas etapas:

ETAPA DE CONFLICTO

El conflicto es inevitable en las organizaciones. Un conflicto no tiene por qué derivar en un antagonismo irracional entre las personas.

El acoso puede caer sobre personas que ya llevan muchos años en la empresa. El conflicto nace en la propia relación habitual entre las personas.

El comienzo del acoso puede ser cualquier situación o suceso trivial (real o inventada), pero en el fondo es cuando estamos ante un conflicto insano e irracional, se manifiestan conductas motivadas en intereses ajenos a los objetivos de «tarea común», los objetivos de empresa, sustituyéndose por intereses excesivamente personales. Se abre paso a una perversión de la relación laboral.

La comunicación y resolución de conflictos de la empresa no funciona; cualquier queja que manifieste el acosado no es considerada y es atribuida a roces personales o es trivializada, en este momento la víctima todavía no sabe que lo es.

Comienza un cuadro de ansiedad y una actitud tensa moderada, es un momento de peligro.

El trabajador intenta dar una respuesta cabal y responsable a una problemática relacionada con su trabajo, pero si no percibe la intención y los objetivos de fondo que van naciendo en la parte antagonica, las repuestas y actitudes que manifieste pueden enmascarar el ambiente de acoso que se esté creando.

ETAPA DE ESTIGMATIZACIÓN

Comienza el acoso. Se manifiesta en conductas que perturban a la víctima. La víctima puede seguir ignorando su verdadera posición. La característica principal es la repetición de esas conductas.

Se incorporan al acoso otros miembros de la organización, al menos como testigos. En esta etapa, es frecuente la insidia y la tergiversación interesada o malevolente.

La víctima comienza a estar desconcertada, no se puede creer lo que le está pasando. estadio de desconcierto, existe el peligro de que su respuesta sean reacciones desacertadas.

Su habilidad para manejar conflictos y mantener relaciones está superada. Se intensifica la ansiedad y aparece un estado de abatimiento y pesar, comienza un estadio de desconcierto, existe el peligro de que su respuesta sean reacciones desacertadas.

¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DE LO QUE ESTÁS SOPORTANDO?

Las consecuencias del acoso son de distinta naturaleza, a saber:

1. Daños a la salud. Proceden principalmente de la tensión nerviosa que sufre el trabajador y que generan diversos tipos de manifestaciones somáticas.

Entre otros: trastornos digestivos, cardíacos, problemas respiratorios, musculares, dolores de cabeza, dificultad para conciliar el sueño, pesadillas, sueño interrumpido, etcétera.

2. Problemas psicológicos; algunos de ellos son: ansiedad, miedo acentuado y persistente, sentimientos de inseguridad y amenaza, baja autoestima, sentimientos de incapacidad e inutilidad, de frustración, fracaso e impotencia, distorsiones cognitivas, problemas de concentración y memoria, reacciones paranoicas, depresión, diferentes tipos de adicciones, etcétera.

Además: actitudes de desconfianza, susceptibilidad, conductas de aislamiento o evitación, agresividad, sensibilidad a la crítica, etc. Si la persona cuenta con apoyos afectivos, su salud se verá menos resentida.

3. Dificultades en las relaciones familiares.

4. Agresividad e irritabilidad, pérdida

de interés en los proyectos comunes, abandono de los compromisos familiares, afectación en la afectividad y relación de pareja, separación matrimonial, trastornos médicos y/o psicológicos de otros miembros de la familia, etcétera.

5. Problemas en el ámbito laboral. La cantidad y la calidad del trabajo se ven afectadas, descenso en la capacidad creativa, aumento de las bajas laborales y accidentes de trabajo, mal clima en el trabajo.

¿QUÉ HACER EN CASO DE SER ACOSADO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Tomar conciencia y reconocer el problema. Explorar y analizar los hechos ocurridos, llevando un diario y anotando los problemas de acoso que estás sufriendo en el lugar de trabajo. Es fundamental contar con la información completa sobre el origen del problema a resolver, comprender las causas y trabajarlas.

Ser proactivo. Toma responsabilidad de tus propios actos, incluso cuando son automáticos o espontáneos. Aprende a ser capaz de dar una respuesta.

Cuidar la salud tanto física como emocional. Aprende maneras saludables para afrontar estas situaciones y mejorar tu salud

Enfrentar el problema. Mostrar una visión positiva, prestando más atención a las soluciones y menos a las limitaciones propias, enfatizando en las potencialidades, los logros y los avances.

Contemplar todas las facetas de la vida, tanto la laboral, familiar y social, de forma integral, para determinar el concepto que tenemos de nosotros mismos.

Lucha por los derechos y los recursos y evita una visión que despierte compasión.

Algunas veces la solución es enfrentar al causante de la situación dirigiéndose directamente al mismo y expresar el deseo de acabar con los comportamientos de acoso.

Otra posibilidad es dirigirse al responsable de la prevención en la empresa exigiendo protección frente al acoso y defensa de la salud.

Si la empresa dispone de un procedimiento antiacoso, no dudar en utilizarlo. Si se dispone de algún protocolo código de conducta que defienda el respeto o conductas adecuadas, solicitar su aplicación.

BUSCAR APOYOS

Es necesario reaccionar rápidamente, buscando personas de confianza o de apoyo dentro de la empresa (Servicio de prevención de la empresa, Comité de seguridad y salud, compañero de trabajo, Recursos Humanos, médico de empresa) y empezar a recoger pruebas por escrito y de testigos.

Buscar apoyo psicológico y aprender técnicas de afrontamiento a fin de poder afrontar el problema sin sufrir problemas importantes de salud.

Demandar apoyo legal para informarse de cuáles son tus derechos recogidos en el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los convenios colectivos y poder llevar a cabo las actuaciones legales oportunas.

DENUNCIAR

Acude con el patrón y al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (NOM019-STPS) instituido en la empresa, para protegerte de los abusos, vulneraciones o disconformidades que sufras durante tu relación laboral, o denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la autoridad laboral o los Tribunales.

¿EN QUÉ PUEDE ASESORAR E INTERVENIR EL RESPONSABLE DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - NOM030-STPS- A UNA VÍCTIMA DE ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO?

1. A comprender y salir del aislamiento en que se encuentra la persona.
2. Detectar e Identificar la situación de conflicto laboral que está viviendo el trabajador.
3. Evaluar el riesgo laboral del contexto y ambiente del puesto de trabajo.
4. Valorar las consecuencias y efectos del proceso de acoso.
5. Caracterizar el deterioro de salud.
6. Poner en marcha los recursos en vigilancia de salud laboral.
7. Información en materia de prevención y protección de la salud laboral.

La intermediación permite una actuación técnica, activa, contractual y formalizada centrada en el proceso y desarrollo de la acción preventiva, ayuda y orienta el conflicto desde una perspectiva psicosocial, facilitando un proceso comunicativo y educativo que va a exigir una actuación responsable en materia de prevención de riesgos psicosociales, además que proporciona una mejora del cuidado de la salud psicosocial.

Desde el abordaje conceptual de prevención de riesgos laborales y utilizando las herramientas propias de la psicología aplicada en prevención de riesgos laborales, el servicio atiende las solicitudes de trabajadores y/o organización preventiva de las empresas para aportar, a través de

las recomendaciones propuestas tras la intervención realizada, la adopción de medidas preventivas en seguridad y salud laboral que eviten y eliminen las situaciones y comportamientos de acoso laboral y aquellas correcciones que eviten un entorno de trabajo destructivo de la salud y con el objetivo de mejorar el entorno psicosocial.

CARACTERÍSTICAS DE LA INTERMEDIACIÓN

1. Posibilita un marco de relación laboral desde las normas de salud y seguridad en el trabajo enmarcadas en el Reglamento Federal de la Ley Federal del Trabajo.
2. Defiende la salud laboral.
3. Propone mejoras y cambios.
4. Permite a las partes construir alternativas y tomar una decisión responsable.
5. Define el espacio moral.
6. Potencia la expresión de emociones.

Se aplica de acuerdo con un procedimiento previo que caracteriza los contextos y conductas estresantes (NOM035-STPS); además, está concebido como un procedimiento que en sucesivas etapas identifica la situación y proporciona el marco para dar respuestas que promuevan el cambio.

Considera que cada relación persona-ambiente es singular y que por consiguiente cada intervención requiere una actuación y unas recomendaciones específicas.

En conclusión, para erradicar el acoso laboral, no necesariamente sexual, es importante contar con las herramientas necesarias para combatirlo; la NOM-035 es una herramienta que permitirá evaluar el desempeño en el trabajo, así como en el entorno laboral, y permitirá desde la perspectiva de análisis las acciones a seguir para dar solución inmediata.

Como siempre, estamos documentando una serie de artículos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo dentro de las empresas, con la finalidad de poner y llevar a la empresa a un sistema de gestión que genere productividad y crecimiento.

Finalmente, como es costumbre al concluir nuestras recomendaciones, de acuerdo con la experiencia de muchos años como consultor, aseguramos categóricamente que **SIEMPRE ES MÁS BARATO** cumplir con las leyes, reglamentos, normas o lineamientos de carácter obligatorio en nuestra empresa **QUE NO HACERLO.**

L.C.P. MARTIN ERNESTO QUINTERO GARCIA
ASESOR EN SEGURIDAD SOCIAL
RMA CONSULTORES PROFESIONALES SC
mquintero@rma.com.mx

CON COLABORACIÓN DE
C.P. HORACIO FLORES ROMO CHÁVEZ
Socio - Consultor
Treblink Consultores SC
treblink023@gmail.com

CRÉDITOS: INSTITUTO DE SEGURIDAD Y BIENESTAR LABORAL

Para obtener más información sobre la implementación de normas y consultoría ISO y Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo (como la NOM035-STPS-2018).