



## **Documento de trabajo**

### **SEMINARIO PERMANENTE DE CIENCIAS SOCIALES**

# **PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO, A TRAVÉS DE REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN MÉXICO**

**M.A. Martin Gallardo-García**

**SPCS Documento de trabajo 2011/20**

**<http://www.uclm.es/CU/csociales/DocumentosTrabajo>**

© de los textos: sus autores.

© de la edición: Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.

Autores:

Martín Gallardo García

[martinggdgo@hotmail.com](mailto:martinggdgo@hotmail.com)

Edita:

Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca

Seminario Permanente de Ciencias Sociales

Codirectora: Silvia Valmaña Ochaíta

Codirectora: María Cordente Rodríguez

Secretaria: Pilar Domínguez Martínez

Avda. de los Alfares, 44

16.071–CUENCA

Teléfono (+34) 902 204 100

Fax (+34) 902 204 130

<http://www.uclm.es/CU/csociales/DocumentosTrabajo>

I.S.S.N.: 1887-3464 (ed. CD-ROM) 1988-1118 (ed. en línea)

D.L.: CU-532-2005

Impreso en España – Printed in Spain.

# **PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO, A TRAVÉS DE REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN MÉXICO**

**M.A. Martín Gallardo-García<sup>1</sup>**

*Maestro en Administración Pública, profesor-investigador de la División de Estudios de Postgrado e Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Juárez del Estado de Durango.*

## **RESUMEN**

El acoso moral en el trabajo es un problema que no está previsto en las leyes laborales de México por ello no puede ser sancionado legalmente. Deben reformarse las leyes pertinentes para propiciar un clima laboral libre de violencia, entre ellas la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y sus homólogas en los estados, con lo cual podrán prevenirse y sancionarse este tipo de conductas en el ámbito del sector burocrático, que ocupa al 14.52% de los trabajadores en el país.

**Palabras clave:** acoso moral, organizaciones, administración, violencia, trabajo.

**Indicadores JEL:** K31, K36.

## **ABSTRACT**

Moral harassment in the workplace is a problem that is not provided in the labor laws of Mexico therefore can not be punished legally. Relevant laws must be reformed to promote a work environment free of violence, including the organic law of the Federal public administration and their counterparts in the States, which may prevent and punish this type of conduct in the field of the bureaucratic sector, which employs the 14.52 per cent of workers in the country.

**Key words:** moral harassment, organizations, administration, violence, work.

**JEL-codes:** K31, K36.

---

<sup>1</sup> martingdgo@hotmail.com

## 1. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La Administración Pública está integrada por los órganos del Estado que dependen directa o indirectamente del Poder Ejecutivo; tiene a su cargo la actividad que no desarrollan los otros poderes (legislativo y judicial).

Según Molitor<sup>2</sup>, se considera a la Administración Pública desde el punto de vista formal, como “el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales” y desde el punto de vista material es “la actividad de este organismo considerado en sus problemas de gestión y de existencia propia tanto en sus relaciones con otros organismos semejantes como con los particulares para asegurar la ejecución de su misión”.

Omar Guerrero<sup>3</sup>, señala que la administración pública proporciona ocupación a muchísimas personas, desde hombres robustos en los trabajos públicos, en los hospitales, asilos, escuelas y talleres. En efecto, el principal empleador en el país es el poder público.

La Administración Pública Federal en México<sup>4</sup> se integra por organismos centralizados y paraestatales. Dentro de los primeros encontramos a las Secretarías de Estado, los departamentos y demás oficinas que dependen directamente del titular del poder ejecutivo; mientras que en las segundas, encontramos a organismos desconcentrados o descentralizados que, si bien no dependen directamente del ejecutivo, se encuentran sectorizados a alguna dependencia federal, cuentan con presupuesto y patrimonio propio.

La administración pública no sólo está compuesta de instituciones, dentro de ella encontramos el recurso mas importante, el ser humano denominado “los trabajadores”, que son el motor que mueve esa gran estructura que es el Estado; los servidores públicos, en su conjunto, conforman la burocracia, y es ésta la que se desenvuelve,

---

<sup>2</sup> Cfr. FRAGA, G. (2002), “*Derecho Administrativo*”. México: Ed. Porrúa, 42va. Edición, p. 119, donde cita al autor Molitor, “*Administration Publique*”, UNESCO, 1958, p. 119.

<sup>3</sup> GUERRERO, O. (1989). “*El Estado y la Administración Pública en México*”. México: Ed. Instituto Nacional de Administración Pública México en coordinación con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de las UNAM, Primera Edición, pp. 49-50.

<sup>4</sup> Artículo 1 de la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, México, Ed. Sista, (2010).

cumpliendo una función específica impulsada por valores, patrones de conducta, emociones, sentimientos e intereses.

Gabino Fraga<sup>5</sup> aborda la Administración Pública desde dos puntos de vista, formal y material; desde el primero define como: “El organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales” y desde el segundo como: ”La actividad de ese organismo considerado en sus problemas de gestión y de existencia propia tanto en sus relaciones con otros organismos semejantes como con los particulares para asegurar la ejecución de su misión”

Órgano Administrativo.- Son todos aquellos órganos que pertenecen a la administración pública y que son el medio o el conducto por medio del cual se manifiesta la personalidad del Estado.

Actividad Administrativa.- Esta actividad se desarrolla a través de la prestación de los servicios públicos, a los cuales está obligada la administración pública para el logro de su finalidad.

Finalidad.- La finalidad es "el bien común" o "bienestar general" de toda la población en general, elemento no sólo doctrinario sino Constitucional, expresado dentro del artículo 1o. que establece que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia, y su fin supremo es el Bien Común.

El medio.- El medio que la administración pública utiliza para el logro del bienestar general o el bien común es el Servicio Público.

## **2. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO ORGANIZACIÓN**

La administración pública es la principal actividad que corresponde desarrollar al Poder Ejecutivo. A partir de la primera Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1824, quedó establecido que el Poder Ejecutivo recaería en un solo individuo llamado Presidente de la República, tal y como se establece hasta el día de hoy. No siempre se ha dado el caso de que se disponga de un Poder Ejecutivo

---

<sup>5</sup> FRAGA, G., (2002). *Derecho Administrativo*. México: Ed. Porrúa, 42ª Edición, pág. 119.

unipersonal; Daniel Moreno<sup>6</sup> en su libro *Derecho Constitucional Mexicano* nos narra que durante la guerra insurgente, al promulgarse el Decreto Constitucional de Apatzingán, el ejecutivo se confió a un triunvirato.

El Presidente de la República para auxiliarse en el desarrollo de la actividad administrativa del Estado, cuenta con una serie de entidades administrativas que le prestan auxilio y que, por razón de jerarquía, dependen de él, bien sea de manera directa o indirecta. Daniel Moreno menciona en su libro que: “por influencia del lenguaje político se le llama Gabinete al conjunto de funcionarios: secretarios de Estado y jefes de Departamento, al igual que los directores de organismos descentralizados, que auxilian al presidente de la República”<sup>7</sup>.

El artículo 90 de la Carta Magna dispone que la Administración Pública Federal será Centralizada y Paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso. En esa Ley Orgánica se distribuyen los negocios del orden administrativo de la Federación que están a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y define las bases generales de la creación de las entidades Paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación.

### **3. LEY QUE REGULA LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO**

La relación entre los trabajadores y las dependencias del Estado Mexicano está regulada por el artículo 123 B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en el año de 1960, se adicionó el apartado “B” al artículo 123 constitucional, con la finalidad de dar certeza y certidumbre a los trabajadores del Estado que en ese tiempo, el número apenas sobrepasaba el medio millón en la República.

Este artículo consagra las aspiraciones revolucionarias de los trabajadores, a lo largo del movimiento desarrollado durante el siglo XIX y por la izquierda de nuestro Congreso Constituyente; las conquistas alcanzadas, permitieron mejorar las

---

<sup>6</sup> MORENO, D. (1993). *Derecho Constitucional Mexicano*. México: Ed. Porrúa, pág. 400

<sup>7</sup> Ídem. pág. 408.

condiciones de vida de los trabajadores, antes de este artículo los trabajadores sobrevivían en lamentable estado de miseria e insalubridad. Su original contenido se ha visto enriquecido, con nuevas conquistas que ha incorporado la presión ejercida por los sindicatos nacionales.

En resumen, el artículo 123 B, regula tópicos tales como jornada laboral diurna y nocturna; días de descanso con goce de sueldo; tiempo extra, periodo vacacional, el salario que percibirán los trabajadores, igualdad entre el varón y la mujer, sistema de escalafón con la finalidad de darles la oportunidad de mejorar en su trabajo, el derecho de conservar su empleo, de asociarse en sindicatos para proteger sus intereses, así como a contar con un sistema de seguridad social; se crea el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje dependencia que deberá conocer de los asuntos relacionados entre los trabajadores y las distintas dependencias del Estado Mexicano.

El apartado B del artículo 123 constitucional establece las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores<sup>8</sup>.

#### **4. DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO**

La Ley 1010 de Colombia en su artículo 2º define el acoso como: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”<sup>9</sup>.

La Sentencia dictada en el Juzgado de lo Social núm. 7 de Murcia, España de 7-3-2003, define el acoso moral o mobbing como: “Una situación de hostigamiento que sufre un trabajador sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan

---

<sup>8</sup> GAMIZ FERNANDEZ, M. N. (2000). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Comentada*. México: Ed. Limusa, Tercera Edición,

<sup>9</sup> Recuperado el día 24 de julio de 2011 de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1779-ley-1010-acoso-laboral.html>.

enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y, en ocasiones, provocan que abandone el empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometida”<sup>10</sup>

También se puede considerar como un comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que goza de un apoyo o un encubrimiento tácito de la organización, y que, debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales.

Según la Real Academia Española en la 23ª edición considera que el acoso psicológico o acoso moral es la práctica ejercida en las relaciones personales consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.

## **5. EL PROBLEMA DE LA REGULACIÓN DEL ACOSO MORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN MÉXICO**

En México aún no se ha tomado conciencia de la importancia de abordar estos temas relevantes para el desarrollo de las organizaciones, sobre todo cuando se habla de la Administración Pública. Una revisión de documentos legales realizada por Barragán Et. Al.<sup>11</sup> demuestra que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no contiene ninguna norma que prevenga, regule y sancione este tipo de conductas antisociales; igual se desprende de la Ley Federal del Trabajo, Código Civil Federal, Código Penal Federal y Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Abordar el tema de la prevención del acoso moral en el trabajo en las dependencias y entidades de la administración pública federal, es adentrarnos al estudio de la Ley Orgánica de la Administración Pública en México, ésta establece las bases de organización de la administración centralizada y paraestatal describiendo las

---

<sup>10</sup> Recuperado el día 29 de julio de 2011 de <http://derecho-laboral.blogcindario.com/2006/03/00379-concepto-y-definicion-judicial-del-acoso-laboral.html>.

<sup>11</sup> BARRAGÁN CISNEROS, V. P. *et al.* (2011). *Del acoso moral en el trabajo: perspectiva constitucional, legal, administrativa y política*. Durango Durango, México: Ed. Flores Editor y Distribuidor.

atribuciones que le corresponde ejercer a cada una de las dependencias y entidades que la integran.

La violencia en el trabajo conocida con el nombre de *mobbing*; está presente en la mayoría de las organizaciones en diferentes grados, desde el simple, consistente en una mirada de desprecio hasta aquellos extremos en que el acoso implica llevar a cabo dañar cosas propiedad de la víctima o puestas bajo su custodia, para causarle un problema grave en su trabajo. Barragán y Gallardo<sup>12</sup> realizan el primer trabajo de investigación de campo en entornos universitarios mexicanos arrojando como resultado la comisión de actos de violencia constitutiva de acoso moral.

En virtud de que la prevención de la violencia en el trabajo no se contempla en el texto de la Ley, consecuentemente tampoco se prevén sanciones aplicables a quien o quienes la ocasionen; al respecto se han hecho esfuerzos por parte de algunas dependencias de la administración, sin embargo no se ven avances en la legislación.

La actividad del Estado es un conjunto de tareas, operaciones y procedimientos, que realiza, con la finalidad de lograr el bien común en beneficio de la población, desde este punto de vista, el Estado es "una obra colectiva y artificial, creada para ordenar y servir a la sociedad, su existencia se justifica por los fines que históricamente se le han asignado"<sup>13</sup>. Por lo que no debe tener otros fines que los de servir al pueblo que lo crea, procurando en todo momento su bienestar.

Andrés Serra Rojas define el Estado como: "Un producto social, una obra humana que se integra a lo largo de un proceso histórico, pletórico de luchas sociales y de intensa transformación de los grupos. El determinar lo que el Estado pueda hacer, es materia de disciplinas diversas, que comprenden la totalidad de la vida humana. Es un conjunto de operaciones, tareas y facultades para actuar -jurídicas materiales y técnicas- que le corresponden como persona jurídica de derecho público y que realiza

---

<sup>12</sup> BARRAGÁN CISNEROS, V.P. y GALLARDO GARCÍA, M. (2010). *El acoso moral en el trabajo en la Universidad Juárez del Estado de Durango*. Durango Durango, México: Ed. UJED.

<sup>13</sup> SERRA ROJAS, A., (2000). *Derecho Administrativo, Primer Curso*. México: Ed. Porrúa, 22<sup>a</sup>. Edición., p.22.

por medio de los órganos que integran la Administración Pública, federal, estatal y municipal<sup>14</sup>.

Al hablar de bien común, hablamos de necesidades básicas de las cuales una sociedad no puede prescindir como son: justicia, defensa, seguridad, transporte, educación, salud, y un ambiente de trabajo libre de toda clase de violencia, entre otras.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 90 establece: "La Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las secretarías de Estado y departamentos administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación<sup>15</sup>".

Como se puede apreciar, este es el fundamento constitucional de la administración pública y su ley reglamentaria es la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF).

Los órganos del sector central se denominan genéricamente "Dependencias", en tanto que los del sector paraestatal se conocen como "Entidades". Las dependencias y entidades están jerárquicamente subordinadas al Ejecutivo Federal, en cuanto a sus funciones y a los ramos de su competencia.

La Administración Pública en México es una de las principales generadoras de empleo del país, distribuida en tres niveles de gobierno, federal, estatal y municipal; la administración federal esta regulada por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, es quien otorga las facultades y obligaciones a cada una de las dependencias y organismos que la componen. Esta ley fue puesta en marcha el primero de enero de 1977; a partir de esa fecha quedaron establecidas las facultades y obligaciones a las que deben sujetarse los servidores públicos para el mejor desempeño de sus actividades.

La República está constituida como una Federación integrada por estados y municipios libres. La Administración Pública de los Estados y de los Municipios se regula por la Ley Orgánica que emita la Legislatura correspondiente a cada estado

---

<sup>14</sup> Ídem. pág. 19.

<sup>15</sup> GAMIZ PARRAL, M. N., (2000). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada*: México: Ed. Limusa , pág. 99.

federado de que se trate. Siendo 31 entidades federadas y un Distrito Federal , existen otras tantas Leyes Orgánicas sobre el ramo que regulan la estructura y funcionamiento de la administración pública de su respectivo estado.

De acuerdo con el Censo Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática<sup>16</sup>, la Población Económicamente Activa del país en el 2010 fue de cuarenta millones doscientos cincuenta y nueve mil ochenta y un trabajadores (40'259,081), de los cuales tres millones setecientos catorce mil ciento veintiséis (3'714,126) laboran para la federación, dos millones ciento veintitrés mil ciento veintiocho (2'132,128) a esto hay que sumarle los que laboran para los 2,445 municipios; es importante hacer la aclaración que no encontramos la cifra correspondiente a los trabajadores municipales. Al realizar la suma de los trabajadores que laboran para la federación y para los estados da la cantidad de cinco millones ochocientos cuarenta y seis mil doscientos cincuenta y cuatro (5'846,254).

Con la finalidad de tener una idea clara del porcentaje de la población económicamente activa del país que depende o trabaja para alguna institución de la federación o de los estados, se realizamos una simple regla de tres la cual da como resultado que alrededor del 15 % de la población que trabaja tiene como patrón al Estado.

Población Económicamente Activa en el 2010	(40'259,081)
Trabajadores al servicio de la Federación	3'714,126
Trabajadores al servicio de los Estados Federados	<u>2'132,128</u>
	5'846,254

+ Los trabajadores al servicio de los 2445 Municipio<sup>17</sup>

$$40,258,081 \longrightarrow 100\%$$

$$5,846,254 \longrightarrow X$$

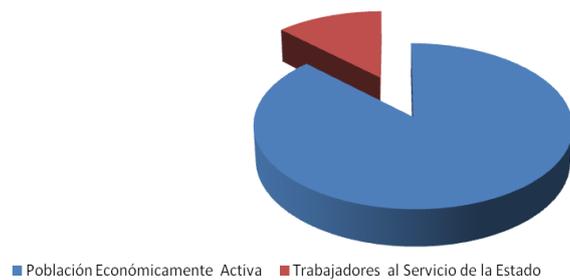
$$X = 14.52\%$$

Interpretación: El 14.52% de la Población Económicamente Activa del País trabaja para la Federación o los Estados Federados.

<sup>16</sup>Recuperada el día 17 de mayo de 2011 de <http://www.inegi.org.mx/>

<sup>17</sup> No fue localizada la información referente al número de trabajadores de los municipios.

**GRÁFICA 1:** Trabajadores al servicio del estado



El Estado tiene la obligación de hacer uso eficiente de los recursos del erario público; por esa razón se hace necesario incluir dentro de la ley regulatoria de la Administración Pública en México, la prevención, detección, corrección y sanción de todo tipo de conducta antisocial dentro del ambiente laboral.

Por el número de trabajadores y por la responsabilidad que le ha conferido el pueblo de México al Estado, debe incluirse dentro de la Ley Orgánica lo relativo a la prevención del acoso moral en el trabajo como medida de prevención y erradicación, así como las sanciones a que se hagan acreedores quienes realicen y/o propicien este tipo de conductas. Tales medidas legales redundarán en beneficio de los trabajadores y de la propia organización, que podrá mejorar la eficiencia y eficacia de los recursos que tenga a su cargo.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a que hemos hecho referencia establece en su artículo 19 que corresponde al titular de cada Secretaría de Estado y Departamento Administrativo expedir los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público necesarios para su funcionamiento, los que deben contener información sobre la estructura orgánica de la dependencia y las funciones de sus unidades administrativas, así como sobre los sistemas de comunicación y coordinación y los principales procedimientos administrativos que se establezcan. Los manuales y demás instrumentos de apoyo administrativo interno, deben mantenerse permanentemente actualizados. Los manuales de organización general deben publicarse en el Diario Oficial de la Federación. “En cada una de las dependencias y entidades de la administración pública federal, se mantendrán al corriente los escalafones de los

trabajadores, y se establecerán los sistemas de estímulos y recompensas que determine la ley y las condiciones generales de trabajo respectivas”<sup>18</sup>.

Se puede observar que en los renglones finales se establecen derechos para los trabajadores burocráticos, como son el mantener actualizados los escalafones, establecer estímulos y recompensas y, particularmente, ocuparse de las condiciones generales de trabajo. Evidentemente el clima de trabajo debe ser una de las condiciones de trabajo más necesarias para que los trabajadores arriben a su lugar de trabajo con optimismo y puedan desarrollar sus quehaceres con eficiencia. De aquí que no vemos ninguna dificultad en que se haga un agregado en la parte final del artículo 19 que diga “... que deberán contemplar medidas para garantizar un ambiente adecuado libre de acoso en el trabajo.”

Con el agregado anterior los directores o encargados de las dependencias y entidades de la Administración Pública estarían obligados a insertar en sus manuales de organización y reglamentos internos las medidas conducentes a tal fin, haciendo posible un ambiente de trabajo libre de toda violencia, como es el acoso moral o *mobbing*. Esta medida motivaría a las entidades federativas a adicionar su legislación sobre la misma materia, con lo cual es posible predecir una mejora significativa en el ambiente de trabajo burocrático en el país.

## 6. CONCLUSIÓN

“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”<sup>19</sup>, puede ser prevenida y sancionada en el sector burocrático a través de su propia reglamentación interna tomando como fundamento la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal cuyo artículo 19 debe ser adicionado en este sentido.

---

<sup>18</sup> Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, México, Ed. Sista, 2011, pág. 7

<sup>19</sup> Recuperada el día 28 de junio de 2011 de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1779-ley-1010-acoso-laboral.html>.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRAGÁN CISNEROS, V.P. *et al* (2011). *Del acoso moral en el trabajo; perspectiva constitucional, legal, organizacional y política*. Durango, Durango, México: Ed. Flores Editor y Distribuidor.

BARRAGÁN CISNEROS, V.P. y GALLARDO GARCÍA, M. (2010). *El acoso moral en el trabajo en la Universidad Juárez del Estado de Durango*. Durango, Durango, México: Ed. UJED.

CAMPOS RODRÍGUEZ, F. (1998). *Elementos Básicos de Administración Pública Federal, Estatal y Municipal*. Durango, Durango, México: Ed. Instituto de Administración Pública, A.C.

FRAGA, G. (2002). *Derecho Administrativo* (42ª edición). México: Ed. Porrúa.

GÁMIZ PARRAL, M.N. (2000). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada*. México: Ed. Limusa.

GUERRERO, O. (1989). “*El Estado y la Administración Pública en México*”: México: Ed. Instituto Nacional de Administración Pública México en coordinación con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de las UNAM, Primera Edición.

<http://derecho-laboral.blogcindario.com/2006/03/00379-concepto-y-definicion-judicial-del-acoso-laboral.html>

<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1779-ley-1010-acoso-laboral.html>

<http://www.acosomoral.org/BarbaM1.htm>

[www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE DURANGO. Durango, Durango, México: Ed. Congreso del Estado de Durango.

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (2011). México: Ed. Sista.

MORENO, D. (1993). *Derecho Constitucional Mexicano* (12ª edición). México: Ed. Porrúa.

PORRÚA PÉREZ, F. (1991). *Teoría del Estado*. México: Ed. Porrúa.

SERRA ROJAS, A. (1999). *Derecho Administrativo*. México: Ed. Porrúa Primer Curso.

SERRA ROJAS, A. (1999). *Derecho Administrativo*. México: ED. Porrúa Segundo Curso.