



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA
DE MÉXICO.**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN.**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO,
SEGURIDAD SOCIAL Y AGRARIO**

**ACOSO MORAL LABORAL O VIOLENCIA MORAL
LABORAL, CRITICA A LA PROPUESTA DEL
SENADO DE LA REPÚBLICA DE ADICIÓN A LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO. MÉXICO 2006.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

SÁNCHEZ CHÁVEZ ALEJANDRO

ASESOR:

LIC. CERVANTES BRAVO JOSÉ MANUEL.



MÉXICO, ARAGÓN

20 MAYO 2010



FES Aragón



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice.

Prologo.....	i
Introducción.....	ii
CAPITULO PRIMERO	
ASPECTOS GENERALES.....	1
1.1.-La Violencia.....	1
1.1.1.- Breve historia de la violencia.....	2
1.1.2.- Tipos de violencia.....	7
1.1.3.- Causas de la violencia.....	8
1.1.4.- Consecuencias de la violencia.....	10
1.1.5.- Impacto Social.....	10
1.2. Acoso Laboral.....	11
1.2.1.-Denominación.....	13
1.2.2.-Concepto.....	13
1.2.3.- Vertientes del Acoso Laboral.....	14
1.3.- Violencia Moral-Laboral como variante del Mobing O Acoso Laboral.....	17
1.3.1 Denominación.....	18
1.3.2.- Concepto de Violencia Moral.....	20
1.3.3.- Tipos de violencia Moral Laboral.....	22
1.3.3.1.- Típico.....	22
1.3.3.2.- Ascendente.....	23
1.3.3.3.- Descendente.....	23
1.3.3.4.- Horizontal.....	24
1.3.3.5.- Ambiental.....	25
1.3.4.- Riesgos psicoemocionales y laborales.....	25

1.4.- Diferencias entre Acoso Laboral y Violencia Moral Laboral.	27
1.4.1.- Terminología Correcta.	28
1.4.2.-Caracterización de la Violencia Moral Laboral.	28
1.4.3.- Actores.	29
1.4.3.1.- Sujeto Activo.	29
1.4.3.2.- Sujeto Pasivo.	31
1.4.3.3.- Jefes, Compañeros y Subordinados.....	32
1.5. Sobre el derecho del patrón a corregir las faltas del trabajador.	35
1.5.1 Donde termina la corrección disciplinaria y empieza la Violencia Moral.....	36
1.5.2.- Efectos sobre la víctima.....	37
1.6. Consecuencias para la Empresa o Dependencia Gubernamental.....	40
1.7. Algunos datos estadísticos sobre el Mobing en su vertiente de Violencia Moral.....	42

CAPÍTULO SEGUNDO

EL PANORAMA LEGISLATIVO ACTUAL Y LA PROPUESTA DE ACCIÓN DEL SENADO DE LA REPÚBLICA.

2.1. El panorama Legislativo actual.....	46
2.1.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	46
2.1.2.- La Ley Federal del Trabajo.	48
2.1.3. Implicación en materia Civil.....	67
2.1.4.- Implicación en materia Penal.	69
2.1.5. Algunos aspectos del Derecho Internacional.	79
2.1.5.1. La Organización de las Naciones Unidas.	79
2.1.5.2. La Organización Internacional Del Trabajo.....	80
2.2.- La propuesta del Senado de la República de adición a la Ley Federal del Trabajo de 16 de Agosto de 2009.	81
2.2.1. Sobre la pertinencia de establecer la definición de Acoso Laboral en la legislación laboral mexicana, mediante la creación del artículo 52A.	85

2.2.2 Sobre las modalidades en las que se puede dar acoso laboral y su establecimiento mediante la creacion del articulo 52B.....	87
2.2.3 Sobre la sanción propuesta mediante la creación del articulo 52C.....	89
2.2.4 Algunos aspectos relevantes sobre la propuesta de adición a la Ley Federal del Trabajo.	90
2.2.4.1.- Aspectos Generales.	90
2.2.4.2.- Sobre el tipo de pruebas que demuestren la existencia del Acoso Laboral.	91
2.2.4.3. Sobre la sanción propuesta.	92
CAPITULO TERCERO.	
PROPUESTA DE SOLUCIÓN.	93
3.1.- Aspectos Generales.	93
3.2.- Propuesta de mejora al proyecto del Senado de 16 de Agosto de 2006.....	94
3. 2.1. Autoridad Competente.	96
3.2.2 Sobre las pruebas.....	98
3.2.3 Responsabilidad.	101
3.2.4 Sanciones.....	104
CONCLUSIONES.	106
ANEXO 1.....	109
ANEXO 2.....	110
ANEXO 3.....	111
Fuentes consultadas.....	112

PROLOGO.

La violencia es un serio problema de salud pública. A pesar de que esto se reconocido desde hace muy poco tiempo, la información con la que se cuenta es escasa y todo parece indicar que en México es un fenómeno que va en aumento, afectando a una porción cada vez más amplia de la población.

En nuestro país como en muchas partes del mundo, la violencia tiene un trasfondo cultural complejo, lo que dificulta la adecuada planeación y ejecución de acciones para su prevención, detección y atención. Es de suma importancia crear programas de acción que respondan a esta complejidad para contrarrestar el fuerte impacto que genera este fenómeno en la salud, la economía y el desarrollo social en nuestro país.

El tema central de este trabajo, la violencia moral laboral, ofrece la posibilidad de una multiplicidad de tratamientos, tanto dentro del área del derecho como fuera de esta. Esto dado que dentro de la ciencia jurídica se pueden implementar una definición, un descripción típica para prevenirla, no obstante esto, más allá de las posibles definiciones que pudiera generarse para tal fin, habría de tener en cuenta las consecuencias que esta genera en quien las padece y en las cuetas las diversas denominaciones parecen coincidir.

Es por ello que el presente trabajo más allá del establecimiento de una nueva definición o una nueva tipificación, busca la posibilidad de que este fenómeno sea enfrentado con el arsenal jurídico actual y, en caso que este resultare de algún modo incompleto, se propondrán las medidas que se consideren pertinentes.

INTRODUCCIÓN.

El mundo contemporáneo gira alrededor de las relaciones interpersonales que se establecen en el mundo laboral y, lógicamente, éste puede convertirse también en una fuente de posibles conflictos. Las organizaciones laborales implican la reunión de grupos de personas con un fin común, lo que las convierte en organizaciones sociales.

En México, estos conflictos han crecido de manera desmedida, en especial las conductas hostiles, que se traducen en actos cada vez más frecuentes de acoso sexual, discriminación, descalificación del desempeño del empleado, mayores cargas de trabajo, magnificación de los errores, menosprecio, amenazas, entre otras.

Lo cierto es, que como se analizará a lo largo de este trabajo, estos conflictos y muy en especial la violencia moral laboral no debe ser identificada con el exceso de trabajo, los roces o problemas de relación con algunos compañeros, la presión de nuestros superiores o de nuestros clientes, la angustia que se experimenta ante situaciones complicadas.

Por el contrario, la violencia moral laboral aparece ante una situación más compleja, que requiere la presencia de varios actores: el sujeto activo o agresor, el sujeto pasivo o agredido y de una serie de conductas que de forma aislada podrían parecer intrascendentes, pero que de forma repetida y constante tienen efectos perniciosos sobre la víctima tales como; cansancio, nerviosismo, problemas del sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias, solo por mencionar alguna.

Cifras de la Organización Internacional del Trabajo revelan que uno de cada diez trabajadores es víctima de acoso laboral, y que de estas el 75% son mujeres y el 25% restante son hombres.

Es por ello que el presente trabajo tiene como objetivo establecer los antecedentes que permitan vislumbrar el cómo se origina esta conducta así como las consecuencias que genera. Para lo cual analizaremos como este fenómeno se gesta en el núcleo familiar, de cómo este trasciende a la sociedad, y cómo está

última influye como catalizador en el comportamiento del generador de violencia así como en el de la víctima, para así posteriormente estudiara el marco jurídico que posiblemente prevea esta conducta y desde los cuales se le puede hacer frente; también se mencionara la propuesta legislativa que se han realizado al respecto y, finalmente estableceremos posibles soluciones a este comportamiento deliberado.

CAPITULO PRIMERO

ASPECTOS GENERALES.

1.1.-LA VIOLENCIA.

La violencia constituye un fenómeno con un amplio rango de manifestaciones en la sociedad, por lo que es muy seguro que se encuentre en las relaciones dentro de las familias, en la calle ligada a las bandas juveniles, en la criminalidad, en las mafias, en la guerra entre naciones, en el terrorismo, sabotaje, en las transformaciones sociales o la revolución¹.

Esta conducta, se define como un comportamiento deliberado que causa, o puede causar daños físicos o psicológicos a otros seres humanos, y se le asocia, aunque no necesariamente con la agresión ya que también puede ser psicológica o emocional, a través de amenazas u ofensas, algunas de sus formas son sancionadas por la ley o la sociedad, para lo cuál se aplican diversos estándares para determinar si estos comportamientos son o no aceptados, dado que se les considera también como un sistema sociocultural basado fundamentalmente en un modelo de dominación que justifica el dominio del más fuerte sobre el más débil.

Esta agresión se manifiesta de forma física, psicológica o sexual, las causas que la pueden originar pueden variar dependiendo de diferentes condiciones, tales como: una niñez marcada por la conducta abusiva por parte de los padres o uno de estos, la presión de grupo en la que se esté, estrés laboral o familiar, alcoholizarse, entre otras causas.

Este comportamiento deliberado no es nuevo ya que lo recibimos de nuestros padres, maestros y entorno social en que nos desarrollamos. Por ello, para entender la violencia humana debemos tener en cuenta las ideas que aprendimos acerca de lo bueno y lo malo, ya que a partir de estas, diferenciamos si esta conducta es justificada o no.

¹ Melgarejo Ramírez, Osvaldo. La Violencia como Fenómeno Social. El Linchamiento en San Miguel Canoa Puebla. Editorial Jorale. 2002. Pag. 1 y 2

1.1.1.- BREVE HISTORIA DE LA VIOLENCIA.

¿Por qué surge la violencia entre los seres humanos? ¿Está la agresividad inscrita en nuestro código genético? ¿Qué podemos hacer para evitar que el hombre siga siendo, como dijo Hobbes, un lobo para el hombre?² Desde Darwin, muchos científicos han intentado explicar este fenómeno desde una perspectiva evolutiva. En 1967, Konrad Lorenza propuso que la agresividad era un instinto natural del hombre, una herencia genética de nuestros antepasados simios³ dicha afirmación resulta riesgosa puesto que supondría que el hombre violento no tiene control sobre su hostilidad y en consecuencia no tendría responsabilidad alguna.

En 1997, la Universidad Autónoma de México organizó un congreso sobre este tema. Este encuentro dio lugar a una publicación; “El mundo de la violencia” (1998), donde se aprecia una serie de acuerdos, por ejemplo, que está no está genéticamente determinada. También de que no vienen de nuestros antepasados simios, ya que los animales no comen a los de su misma especie, ni se atacan más allá de sus necesidades de supervivencia, la agresividad no es hereditaria sino un proceso cultural.⁴

A este respecto Erick Fromm (1975), reconoció la existencia de dos clases de violencia: una biológicamente adaptativa y al servicio de la vida; y otra, que es claramente agresión maligna destructiva, siendo esta última la que se da con mayor frecuencia en la interacción humana⁵.

Gracias a la paleontología y arqueología, sabemos que esta conducta empezó con la revolución del hombre; la agricultura ocurrida hace siete mil años, la formación de la sociedad y su organización en un imperio, las grandes religiones, la creación de los grandes ejércitos que dieron origen a la violencia institucionalizada. Pero la vida del hombre no comienza allí, antes nuestros antepasados vivieron cuatro millones de años en posición erecta y, dos millones

² Hobbes, Thomas. El Leviatán. Editorial del Fondo de Cultura Económica, México 1995.

³ Konrad Lorenza, Zacarías. Sobre la agresión. 1966.

⁴ Julieta Imberti. Violencia y Escuela. Miradas y Propuestas concretas. Buenos Aires Argentina.

⁵ Idem. Pagina 19

de años con la facultad del habla. Quizás hubo desavenencias, peleas, pero no una violencia institucionalizada⁶.

Esta institucionalización se ha tratado de explicar, justificar y alentar. Dentro de las que tratan de explicar este fenómeno encontramos las que expone que este comportamiento es un rasgo biológico, cultural y social. La primera de estas menciona que la violencia es un componente genético que hemos heredado de nuestros antepasados simios y el cual es necesario para asegurar nuestra supervivencia; la segunda nos dice es una manifestación más de la actividad humana y por tanto esta tiene que ser aceptada, mas no admitía como forma de comportamiento habitual de una persona; y la última de estas refiere que la sociedad acepta y admite solo ciertas formas, por lo cual se crean leyes, costumbres y rituales tendientes a establecer sus límites.

La breve historia de la violencia comienza en la más antigua de las sociedades humana, la familia, ya que esta es la más antigua de todas las sociedades y la única natural. La familia es pues, si se quiere el primer modelo de la sociedad⁷ en la cual el individuo interactúa y de la que, sin duda aprende las normas y patrones de conductas que a su vez perfecciona y perpetúa en su entorno.

En las familias los niños son víctimas de la violencia existente en la misma, ya que en muchos casos son testigos de un conflicto que no les concierne, percibiendo así toda la maldad que esta conlleva; esto se debe a que tanto el progenitor violento así como el herido, transmiten al niño la imagen de odio y desamor que están viviendo; o volcando sobre el niño toda la agresividad que no ha podido exteriorizar en su momento.

Bajo estas condiciones resulta muy fácil manipular a los niños, ya que estos siempre saben excusar a quienes aman, su tolerancia no tiene límites, están

⁶ Imberti Julia. Violencia y Escuela. Miradas y Propuestas Concretas. Piados Buenos Aires. 2001. Pag. 23 a 25

⁷ J. J. Rousseau. El contrato social. Grupo Editorial Tomo. 2005. México.

dispuestos a perdonarlo todo, a asumir la culpa, a comprender y a intentar saber porque su padre o su madre están disgustados con ellos⁸.

Bernart Lempert, refiere que; “el desamor es un sistema de destrucción que en ciertas familia azota a un niño y quisiera verlo morir, no se trata de una simple ausencia de amor, sino de la organización de una violencia constante que el niño no solamente padece sino que también interioriza hasta el punto que se accede a un doble engranaje, pues la víctima termina por tomar el relevo de la violencia que se ejerce sobre ella mediante el comportamiento violento o autodestructivo⁹”.

Este comportamiento violento hacia los niños trae una repulsa consciente o inconsciente hacia el padre que es agresivo; pero este siempre se justifica explicando que actúa por su bien. Es así como se suprime lo mejor del niño, las afirmaciones adoptan la forma de los predicados “no sirve para nada”, que hacen que el menor termine por volverse insoportable, idiota o caracterial, con lo cuál sus padres tienen una buena razón para maltratarlo e insultarlo, con el pretexto de la educación, apagan en su propio hijo la chispa de vida, su voluntad y su espíritu crítico.

La violencia en las familias destruye los lazos y echa a perder toda individualidad sin que uno se dé cuenta, los niños víctimas de este tipo de agresiones no tiene otra salida que los mecanismos de separación protectora y son portadores de un núcleo psíquico muerto, ya que todo lo que metabolizaron durante su infancia lo reproduce en la edad adulta a través de acciones violentas hacia los demás o autodestructivas.

Bajo este contexto no sería atrevido pensar que las conductas que vivimos de niños, de cierta manera influyen en lo que somos de adultos y de cómo interactuamos con nuestro entorno, pero si partimos de que *Rationale animal est homo*¹⁰, entonces se supondría que el hombre a pesar de su experiencia pasadas, este podría controlar sus instintos agresivos, ya que, salvo en los casos en que

⁸ Hirigoyen Maria France. Acoso Moral en la Vida Diaria. Ed. Piados. Madrid. Página 15

⁹ B. Lempert, Desamour, París, Seuil, 1989

¹⁰ Lucio Anneo Séneca

esta conducta se derive de una enfermedad psiquiátrica, el hombre puede decidir sobre si romper con la cadena de violencia y odio, o bien, repetir el patrón de conducta que aprendió en su familia.

Una vez que se sale de la infancia en la que el individuo fue víctima de las coacciones ejercida por sus propios padres y se hace portado de este núcleo psíquico muerto, tiende a seguir dos caminos, el primero auto destructivo, y el segundo desarrollando conductas hostiles hacia su entorno, generando así una cadena interminable de agresiones, en este último caso, este comportamiento se debe a que la composición mental del individuo representa un complicado entramado de sentimientos, pasiones, iras, frustraciones, temores, ambiciones, inseguridades y desconfianza; que le dan la sensación de que los demás estorban, considerando las relaciones entre los individuos son esencialmente conflictivas.

Es así como desarrollara un sentimiento negativo hacia los demás, creándole la sensación de que los demás representan un obstáculo potencial a su libertad. Estos sentimientos negativos tienen que ver con la falsa percepción que tiene el individuo, al considerar que todos los demás lo reducen a la condición de objetos. Si bien todo individuo es un compuesto de cuerpo y mente, las personas que han sido violentadas en general se identifican más con su mente que con su cuerpo. Ya que el individuo tiende a considerarse más una persona pensante que un objeto, pero debido a las permanentes críticas y vejaciones de las que puede ser objeto en su entorno social, se le recuerda de manera hiriente que son entidades físicas, cuerpos que poseen propiedades.

Gracias a sus miradas y sus observaciones verbales, la gente nos recuerda que somos seres imperfectos. Clasificamos a la gente, en esencia, porque no tenemos la experiencia de sus mentes y solo podemos percibirlos como objetos. Y el hecho de ser un objeto es inquietante porque, saberse una cosa determinada, limita

claramente la libertad emocional del individuo que fue agredido, por lo que tiende a usar conductas agresivas para la propia defensa¹¹.

Esto pueda generar que en el entorno social del que se es parte se sienta un antagonismo hacia los demás. Como todos sabemos, los otros no hacen necesariamente lo que deseamos, pues tienen sus propios planes, ni comparten de todo nuestras creencias ni nuestro sentido de lo que es importante. De hecho, puede que los demás vean el mundo totalmente distinto al nuestro y por lo regular se resisten a nuestras tentativas de obtener algún beneficio de ellos, ¡y eso no nos gusta! Esto puede generar sentimientos de ansiedad y preocupación en el individuo, lo que puede así mismo desatar una serie de conductas tendientes a controlar a los demás, ya sea de manera directa o indirecta.

Es entonces que el hombre que decide ejercer conductas hostiles en su vida y en su entorno sabe muy bien lo que hace, como la ejerce y los resultados que esta genera, de tal manera que sin dejar las cuestiones de carácter biológico, cultural y social; la violencia es una cuestión meditada y racionalizada, que cada hombre escoge para obtener un determinado y específico resultado, es por lo que este comportamiento no es nuevo, ya está en las sociedades humanas ha sido parte importante de su constitución, permanencia y desarrollo a lo largo de su historia; puesto que en ciertos episodios de la misma, esta se ejercía de forma abierta y directa para hacer funcionar un determinado sistema político, económico o social. La situación no ha cambiado mucho desde entonces, ya que este comportamiento ha presidido en la sociedad y aunque hemos podido soslayarla o dominarla, esto no implica que la hayamos dejado de practicarla y utilizarla cuando lo creemos necesario.

Lo cierto es, que conforme la sociedad ha evolucionado también lo han hecho las formas en que la violencia se ejerce, esto se debe a que la sociedad a lo largo de su evolución, se hizo cada vez menos tolerante a las formas abiertas en que esta se venía ejerciendo, y ante una sociedad cada vez más consciente de que la agresividad no es fructífera en su propio seno, esta se dio a la tarea de hacer

¹¹ House and Philosophy, Everybody Lies. Henry Jacoby y William Irwing. Selector. 2009. P26

cambios hacia su interior, lo que trajo consigo a lo largo de muchas luchas, el establecimiento de un cierto número de derechos para hacer frente a esta conducta destructiva que ella misma había alimentado y alentado a lo largo de los años.

Para evitar que esta historia se repita, es necesario que la sociedad en su conjunto tome conciencia de que esta forma de actuar no es moneda corriente de todos los días, para así poner un remedio a los excesos y abusos que genera, ya que entre más conciencia tengamos del sufrimiento por el que han pasado las víctimas, con menos frecuencia se daría este.

1.1.2.- TIPOS DE VIOLENCIA.

Para efectos didácticos la clasificaremos en:

- Directa: Es aquella que tiene por objetivo herir o matar, está representada por las agresiones físicas que dejan una marca visible sobre quien se ejerce.
- Indirecta: también conocida como moral o psicológica, es aquella que tiene por objetivo desestabilizar a una persona y no deja huella visible. Esta vertiente está representada por las agresiones verbales, vejaciones, acoso y en general cualquier medio que tenga como fin generar inseguridad emocional.
- Estructural: Es aquella que surge en relaciones asimétricas, el hombre sobre la mujer, el padre sobre el hijo o el patrón sobre el trabajador. Si bien, la más común son las agresiones físicas, manifestada a través de golpes, también puede expresarse a través de desvalorizaciones, amenazas, críticas que funcionan como mandato cultural en algunas familias, sectores económicos, grupos sociales y políticos¹².
- Cultural: se refiere a los aspectos de la cultura que aportan una legitimidad a la utilización de conductas hostiles a la que hemos nombrado

¹² Galtung, J. Violencia, Paz e investigación para la paz, Fontamara. 1985

anteriormente. Así, por ejemplo, se puede aceptar la violencia en defensa de la propia integridad física ante una agresión externa, real e inminente¹³.

De esto tipos, debemos recordad la indirecta y la estructural ya que por la forma en la que surgen, son para el caso del presente trabajo, a las que nos referiremos más adelante, ya que las mismas son menos visibles y difíciles de detectar.

1.1.3.-CAUSAS DE LA VIOLENCIA.

Como señalamos en su oportunidad en el primer apartado de este capítulo, las actitudes hostiles pueden tener múltiples causas; pero para efectos del presente trabajo, nos concentraremos en el que tiene su origen en el seno de la familia, ya que los factores ambientales, sociales y culturales solo hacen la función de catalizadores.

Generalmente, las personas agresivas suelen venir de hogares violentos y suelen padecer trastornos psicológicos o adictivos y no son pocos los que busca alivio en alguna adicción para "anestesiarse" ante su dolor. A veces lo hacen a través de relaciones personales disfuncionales y muchas veces dañinas; o mediante adicciones como el control sobre los demás, el dinero, sexo, la ira, las drogas y la bebida, entre otros. Este tipo de personas tienen un perfil determinado de inmadurez, dependencia, inseguridad, emocionalmente inestables, impaciente e impulsivo y su violencia suele emerger en dos caminos; el primero de ellos hacia algo externo, como lo podrían ser familiares, empleados, compañeros, amigos o colaboradores; el segundo hacia él mismo, generando personalidades autodestructivas.

Es por lo que con frecuencia este tipo de actos suele darse en las familias, relaciones sentimentales y laborales, cuando se presenta en esta última nos encontramos en presencia de los superiores jerárquicos controladores, los cuales trasladan habitualmente la agresión que han acumulado en otros ámbitos hacia sus empleados.

¹³ Galtung, J. Contribución Especifica de la Irenologia al Estudio de la Violencia, Tipologías. En la Violencia y sus Causas. UNESCO 1981

Las personas que son objetos de esta hostilidad en su centro de trabajo se avergüenzan por lo que les sucede, por eso prefieren mantener dicha situación en secreto, ocasionando así que esta situación se prolongue por años. Los que maltratan a las personas lo hacen de acuerdo a un patrón de abuso psicológico, el cuál por lo general fue aprendido en su familia y magnificado por el entorno laboral en el que se desarrollo.

Otra forma de violencia que casi no se ve y que estos individuos emplean es la indirecta o moral, como lo sería el aislamiento, vejaciones, criticas mas allá de lo profesional o mal intencionadas, amenazas, conductas controladoras, con las que logra que la víctima crea que se merece dicho trato. Dentro de este tipo de agresión existe otro tipo de abuso: el de utilizar a las personas cercanas al ofendido para hacerles sentir culpables de su falta de atención hacia su trabajo.

Las personas que han sido objeto de esta mal intencionada actividad por parte de su patrón, superior jerárquico o compañeros se vuelven agresivas hacia su entorno, aunque este no sea precisamente el laboral. Esto responde a una doble necesidad; una es que cese la violencia y la segunda es que se puedan acordar nuevas pautas de relación entre los individuos. Es por lo que es necesario que las partes involucradas tengan compañía y apoyo durante el proceso de aceptación de este fenómeno del cual pudieran ser objeto y enfrentarlo como una realidad de sus vidas; esto sería conveniente, pero suele ser difícil, ya que la manifestación de esta conducta suele ser oculta o negada por algunas de las personas que se ven involucradas.

El camino para la comprensión de estos asuntos es el diálogo, que les dará la base para cambiar la conducta hasta ese momento exteriorizada y por tanto sus relaciones. El camino para la comprensión es saber también quienes son, aunque esta no es una tarea sencilla ni posible en todos los casos¹⁴.

¹⁴ El acoso moral. El maltrato en la vida cotidiana. Hirigoyen Marie-France. Piados Contextos. 2000. Pág. 137

1.1.4.- CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA.

Este tipo de conducta aumenta el riesgo de mala salud, un número cada vez mayor de estudios informan sistemáticamente sobre los efectos negativos que tiene en la salud de los individuos. La verdadera medida de las consecuencias es difícil de evaluar, ya que los registros médicos carecen generalmente de detalles vitales en cuanto a las causas que genera este mal en la salud.

Las consecuencias de la violencia pueden no ser mortales en la totalidad de los casos, pero trae consigo consecuencias a quien la sufren pudiéndolas clasificar en dos; la físicas y psicológica.

Consecuencias físicas

- Homicidio.
- Lesiones que pueden ir desde leves hasta graves.
- Estrés.
- Vulnerabilidad a las enfermedades.

Consecuencias Psicológicas.

- Suicidio.
- Problemas de salud mental.
- Ausencia de autoestima.
- Temor, culpa, desvalorización, odio, vergüenza, depresión, desconfianza.
- Aislamiento, marginalidad y ansiedad.
- Efectos psicosomáticos.

1.1.5.- IMPACTO SOCIAL.

El impacto que tiene en la sociedad no es menos serio, pues de no ser prevenida y tratada a tiempo, la violencia suele trasladarse de célula a célula social hasta que dicha agresión se ve reflejada en la totalidad de la sociedad a través de problemas sociales como lo son la delincuencia, la drogadicción, el alcoholismo, el suicidio, enfermedades psicosomáticas y prostitución solo por mencionar algunos.

Es por lo que resulta necesario atacar este problema de raíz; es decir, desde la familia célula principal de toda agrupación humana y de esta hasta la última agrupación social, para posteriormente disminuir la tolerancia a este actuar malevolente y así aminorar su existencia y propagación de este grave problema. Entre el impacto que recibe una sociedad derivado de esta conducta, se destacan los siguientes:

- Costos agregados de atención de salud: Los costos que genera a la sociedad son extraordinarios, considerando solamente la atención de salud. Una proporción de estos costos son para tratar las lesiones físicas. Una cantidad sustancial también se gasta en problemas psicológicos como el manejo de las ansiedades, angustia, estrés y los síntomas derivados de una conducta violenta.
- Efectos sobre la productividad y el empleo: Los individuos que experimentan este tipo de actos suelen presentar una disminución en la productiva laboral así como los de atención, siendo el último de estos el que genera un aumento en los casos de accidentes de trabajo; ya que las personas que fueron víctimas, suelen desarrollar una personalidad débil, dubitativa y distraída, lo que favorece a que este último ocurra.

En los casos en que el maltrato tiene unidad de propósito, los individuos desarrollan una sintomatología psicósomática representada por dolor de cabeza y náuseas, las que puede originar que dicho individuo pida permiso para ausentarse del trabajo por una enfermedad general misma que se traduce en una pérdida económica, o presentarse el caso en que esta enfermedad repercuta en la oportunidad de conseguir un nuevo empleo.

1.2. ACOSO LABORAL.

A lo largo de la vida mantenemos relaciones que nos incitan a dar lo mejor de nosotros mismos, pero también mantenemos relaciones que nos desgastan y que pueden terminar por destrozarnos. Mediante un proceso de violencia indirecta como lo sería el acoso, un individuo puede conseguir hacer pedazos a otro.

El acoso es una manifestación de violencia indirecta o moral, ya que se encamina a provocar un desgaste físico y emocional en la persona a través de mecanismos de desestabilización que, de manera directa no causan lesiones visibles. A este tipo de conducta hostil se le suele poner un adjetivo que permite determinar el grupo y/o sector en el cual se ejerce, lo que permite no solo hablar de acoso laboral, sino también de acoso en la escuela, en los centros de recreación, en las iglesias, solo por mencionar unos.

Este actuar malevolente independientemente del adjetivo que se le dé, utiliza un cierto número de técnicas que tienen como fin la desestabilización del individuo agredido y que pueden ir desde: las insinuaciones, alusiones mal interpretadas, mentiras y humillaciones, todas estas siempre de carácter consecutivas e ininterrumpidas como fin desestabilizar a alguien o incluso destruirlo, sin que su círculo de allegados llegue a intervenir¹⁵.

Este comportamiento por parte del agresor tiene como propósito hacerle superior ante los demás, lo cuál generalmente logra a través de rebajar a los demás. Esto se debe a que un individuo violento lo es permanentemente; se encuentra fijado a ese modo de relación con su entorno y no se pone así mismo en la tela de juicio en ningún momento. Aún cuando su hostilidad pase desapercibida por algún tiempo en el medio en que se desarrolle, esta se expresara de manera más o menos frecuente en cada situación en la que tenga que comprometerse o reconocer parte de su responsabilidad.

El acoso laboral, fascina, seduce y da miedo. El individuo que la ejerce en el centro de trabajo sabe manipular su entorno y a las personas a su alrededor, haciendo parecer que dentro de la empresa se está ante la ley del más fuerte, de tal manera que hace creer a los demás que es mejor estar con ello que en su contra. En efecto una manera actual de entender este tipo de conductas, consiste en abstenerse de intervenir en las acciones y en las opciones de lo otras personas, aun cuando estas opinen o actúan de tal forma que nos parezcan desagradables o incluso moralmente reprobables. Esta tolerancia pasa

¹⁵ Idem. Pagina 48

necesariamente por la instauración de límites claramente definidos, aunque en nuestra sociedad esos límites se hallan en cierto modo perdidos, perdiéndose así una especie de código de civismo que podría hacernos decir: “¡Eso no se hace!”.

Este tipo de conductas no proviene de un trastorno psiquiátrico en la mayoría de los casos, sino de una fría racionalidad que se combina con la incapacidad de considerar a los demás como seres humanos. Hay que saber que estas personas son directamente peligrosas para sus víctimas pero también indirectamente para su círculo de relaciones, pues conducen a la gente a perder sus puntos de referencia y a creer que es posible acceder a un modo de pensamiento más libre a costa del sufrimiento los demás.

1.2.1.-DENOMINACIÓN.

La denominación, como su nombre lo indica es el nombre o renombre con que se distinguen las personas y las cosas, es por lo que a la violencia que se ejerce de manera reiterada e ininterrumpida en los centros de trabajo se le ha llamado acoso laboral.

Lo que actualmente entendemos como acoso laboral proviene del vocablo anglosajón mobbing que puede ser traducido como violencia psicológica, acoso moral, psicoterror laboral entre otras tantas¹⁶; es una conducta agresiva que ha venido tomando importancia paulatinamente ya que son cada vez más los empleados quienes la sufren y padecen. Este tipo de actitud castiga generalmente a la creatividad, los buenos niveles éticos y la popularidad del acosado, ocasionando en los afectados un sentimiento de agobio y desesperanza, puesto que su entorno laboral no los ayuda a enfrentar dicha situación.

1.2.2.-CONCEPTO.

Al acoso laboral lo podemos definir de la siguiente manera:

¹⁶ El Acoso Moral en el Trabajo. Hirioyen Marie- France. Piados Contextos. 2001. P 69

*“Es toda conducta abusiva que atenta por su repetición y sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo, su salud o degradando el ambiente de trabajo”.*¹⁷

Este actuar malevolente suele comenzar casi siempre de manera repentina, con un cambio brusco en la relación entre el acosador y la persona que, a partir de entonces se va a convertir en el objeto del acoso. La relación, hasta entonces neutra o incluso positiva, se torna negativa. La víctima confusa, se interroga una y otra vez acerca del porqué de sus problemas con el acosador.

1.2.3.- VERTIENTES DEL ACOSO LABORAL.

El acoso laboral existe en todas partes del mundo, con matices distintos según las culturas y los contextos en los que se desarrollen. Por más que el fenómeno no es nuevo, sin embargo los estudios que los abordan son relativamente recientes, es por lo cual mencionaremos las más conocidas de sus vertientes.

El Mobbing.

El término Mobbing procede del verbo inglés *to mob* que los diccionarios traducen como “ regañar, atacar, maltratar, asediar” en cuanto a su sustantivo *Mob* significa muchedumbre, jauría, no hay que olvidar que el inglés *mob* con mayúscula significa mafia. El origen del término muestra bien a las claras que se trata de un fenómeno de grupo y, por extensión siguiente que los métodos no son siempre muy claros¹⁸.

Para el Hienz Leimann, el *mobbing* consiste en “actitudes hostiles frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo que tienen siempre a la misma persona en la punta de mira. Según él, el mobbing surge de un conflicto que ha degenerado.¹⁹”. Tal y como su utiliza en la actualidad el término mobbing corresponde en primera instancia a las persecuciones colectivas y a las agresiones relacionada con la organización puede derivar en presiones o incluso en daños de carácter físico.

¹⁷ Cft. Idem p. 19

¹⁸ El Acoso Moral en el Trabajo. Hirioyen Marie- France. Pados Contextos. 2001. P 69 .

¹⁹ Idem, P 70.

El Bullying

Proviene del inglés *to bullying* significa ofender brutalmente, maltratar; y una persona bullying es brutal y tiránica y se ceba con los débiles²⁰. Este concepto en principio no tiene que ver con el mundo del trabajo, básicamente está se utiliza para describir las vejaciones, novatadas u otras amenazas que determinados niños o grupos de estos les inflige a otros, luego el término se amplió naturalmente también al mundo del trabajo.

La gravedad de esta conducta no depende tanto del acto en sí, sino más bien, del efecto que tiene sobre la víctima, ya que dado el medio que ocasionan estos comportamientos, pueden tener repercusiones dramáticas sobre el futuro psicológico de los niños.

El término Bulling es más amplio que el de mobbing, ya que va desde las burlas y la marginación hasta conductas de abuso con connotaciones sexuales y agresiones; se trata más de vejaciones de carácter individual que de agresiones de la organización. En un estudio comparativo entre el mobbing y el bullying Dieter Zapf²¹, considera que el Bullying procede mayoritariamente de los superiores jerárquicos, mientras que el Mobbing es más bien un fenómeno de grupo.

El Ijime

En Japón el acoso laboral es un fenómeno muy antiguo, el término ijime (acoso en japonés), apareció por primera vez en 1972 en un momento en que la industria japonesa estaba experimentando un desarrollo muy rápido.

Esta palabra se utiliza para describir las novatadas y las humillaciones que sufren los niños en la escuela, aunque también se utilizan para describir la presiones de grupo en las empresas niponas que pretenden someter a los jóvenes reclutados o a los elementos perturbadores dentro de las mismas, esto se debe a que los japoneses no son partidarios del individualismos, es por ello que el propósito del

²⁰ Idem p 71

²¹ Idem. P 71 Zapf, D. Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, International Journal of Manpower, vol 30, 1999

ijime es integrar a los individuos al grupo y moldearle conforme a las reglas, un dicho japonés lo resume claramente “ el clavo que sobresale se encontrara con el martillo”²². En resumen se podría decir que el ijime, tiene como objeto estructurar la comunidad de trabajo y estudio.

Otras denominaciones.

El harassment (hostigamiento): Ataques repetidos e inapropiados de una persona a otra para atormentarla, frustrarla y atormentarla. Provoca efectos destructivos para la salud²³.

Los Whistleblowers: Es la persona que hace sonar la campana de alerta o se va de la lengua” por esto se convierte en víctima de represalias. Considera su deber alertar a la opinión pública acerca de las malversaciones, los actos de corrupción o las violaciones de la ley en los servicios donde trabaja o acerca de aquellas acciones de sus compañeros de trabajo. Los sectores donde más se da son la sanidad y el ejército. Se trata de una forma de violencia moral destinada a hacer que se calle el que no juega el mismo juego que los demás²⁴.

Vemos pues que bajo terminología distinta y formas variables según las culturas, la violencia constituye un verdadero fenómeno social en muchos países, en los que si bien no usan términos idénticos, si describen un tipo de conductas en las que parecen coincidir, sin embargo de estas vertientes las más representativas son el Mobbing y el Bulling ya que:

- El termino mobbing, se corresponde más a las persecuciones colectivas o a la violencia que se deriva de un colectivo, que incluye los patinazos hasta la agresiones física.
- El término Bulling, es más amplio que el de mobbing, va desde las bromas hasta actos de abuso connotaciones sexuales o agresiones

²² Idem p75

²³ Idem p 73

²⁴ Ctr Idem p 73

físicas, se trata en mayor medida de bravuconadas individuales, que de hostilidades de un colectivo.

1.3.- VIOLENCIA MORAL-LABORAL COMO VARIANTE DEL MOBING O ACOSO LABORAL.

Como hemos señalando anteriormente, el mobbing o acoso laboral no es otra cosa más que una forma de manifestación de la violencia, pudiendo catalogarlo dentro de la variante indirecta o moral, ya que esta hace referencia a una toma de postura sobre lo que es o no correcto; no obstante de que si bien los daños que ocasiona pueden ser de carácter psicológico; llamar a la misma psicológica en vez de moral, presumiría que este tipo de violencia es estudiado por un grupo muy reducido de especialistas, como lo serian los psicólogos.

Este actuar mal intencionado suele comenzar con el rechazo de una diferencia, y suele manifestarse mediante una conducta al límite de la discriminación. Sin duda se ha pasado de la discriminación a la violencia moral laboral que es más sutil y más difícil de advertir, con el fin de evitar el riesgo de que al agresor se le sancionen.

Los procedimientos de desestabilización que se utilizan en este tipo de acciones tienen como objetivo primordial la eliminación de los individuos que no son conformes al sistema, para que el grupo sea homogéneo se aplasta al que no está calibrado, se aniquila toda especificidad sea de carácter, de comportamiento, de sexo o de raza, es por lo que los individuos que se encuentran en esta clasificación, deben aceptar quieran o no, la lógica de grupo y la violencia moral es uno de los medios de imponer esta lógica.

Dos factores que propician este tipo de conducta son; la envidia y el miedo. Esto se debe a que la envidia es un sentimiento natural que surge inevitablemente cuando dos personas son susceptibles de compararse entre sí o de estar en posición de rivalidad. La envidia no es proporcional al valor de la cosa envidada, sino que se suele concentrar a menudo en pequeñas naderías, la rivalidad derivada de esta envidia es una palanca de la que las empresas se sirven

sínicamente para deshacerse de alguien mediante la confrontación, para que en una de ellas opte por marcharse²⁵.

El miedo, es el motor esencial que lleva a la violencia moral, dado que en términos generales es lo que nos convierte en seres violentos, atacamos antes de ser atacados, agredimos al otro para protegernos del peligro²⁶. Las personas violentas son las que más miedo les tiene a los demás, por ello todas las personas a las que no consiguen seducir o someter, son potencialmente peligrosas, el medio les lleva a demonizar al otro, le atribuye sentimientos agresivos porque se siente amenazado, lo que los lleva a usar la violencia, no tanto por lo que es una persona, sino por lo que se imagina que es. De esto resulta que este tipo de comportamientos sean difíciles de prevenir y sancionar.

Tomando en consideración lo que hasta ahora hemos referido, podemos notar que el acoso laboral o mobbing, no es más que una forma en la que se manifiesta la violencia en su vertiente moral, en la que cada uno de nosotros debe tomar una postura sobre lo que es correcto y lo que no, quedando claro que en el caso de esta conducta silenciosa y solapada, cuyo origen se puede encontrar en el miedo y la envidia la toma de postura no representaría mayor conflicto.

1.3.1 DENOMINACIÓN.

Como se dijo anteriormente la denominación es poner un nombre, en este caso a la violencia que se ejerce en los centros de trabajo. Este fenómeno que aunque recientemente estudiado no es nuevo, ya que siempre ha estado presente en todos los centros de trabajo.

He escogido el nombre de violencia moral laboral ya que permite entender claramente este fenómeno como un acto deliberado, repetitivo a lo largo del tiempo y con unidad de intención, que tiene como propósito desestabilizar a la víctima; así como permite la toma de postura de lo que está bien y lo que no lo está con respecto a las acciones y actitudes de sus superiores.

²⁵ Idem p.39

²⁶ Idem p 42

Resulta entonces que la violencia moral laboral no es otra cosa que la evolución de una agresión directa a una forma más sutil y por lo tanto difícil de advertir y probar, lo que resulta muy favorable para la persona que aprovechando su posición dentro de una empresa u organización para saciar una necesidad agredir a los demás por medio de la relación laboral.

El objetivo de la violencia moral laboral es desestabilizar al otro con el fin de no tener ante uno a un interlocutor capaz de responder, para ello se instaura una desigualdad o se refuerza la que ya existía por el vínculo de la subordinación.

Normalmente en este tipo de comportamientos las vejaciones son de naturaleza aleatoria, así que los modos varían según los días ¿Cómo entender que una persona que se ha esforzado tanto en el desempeño de su trabajo se encuentre de pronto marginada, que no le confíen trabajo, que le aíslen, que la humillen? No es porque haya dejado de ser competente o por que haya desmerecido de un modo u otro la confianza que había depositado en ella, porque ello podría verbalizarse y podría justificar un despido.

Cuando se habla de este tema es especialmente relevante plantearse la cuestión sobre la intencionalidad de la conducta desplegada por el agresor, pues el carácter intencional es la que genera el traumatismo y permite atribuir una causalidad a estas acciones aisladas entre sí pero con unidad de intención.

La experiencia ha enseñado que a título individual los violentos buscan siempre excusas, invocan el error, la torpeza y la broma para justificar su conducta. Este actuar por parte del agresor pueden ser una estratagema hábil o un proceso inconsciente, pero para las personas objeto de esta agresión es fundamental que el agresor reconozca la hostilidad que ejerce sobre ella, pues de lo contrario se les genera un sentimiento de culpa que en ocasiones es tan grave como el comportamiento que la origina.

Esto puede ser sencillamente la consecuencia de la torpeza de relación de los individuos que nos saben comunicarse con sus semejantes, en estos caso pueden reconocer sus errores, cambiar la conducta y excusarse, si lo hacen no se puede

hablar de una conducta hostil como tal; según Aristóteles, “si bien es el hombre no ve siempre el daño que hace, si ve claramente el que ha hecho puede, pues, reconocer el sufrimiento que le han infligido a otro lamentarlo es excusarse por ello y eventualmente intentar repararlo”.

Sin embargo en todo comportamiento, sea cual sea la intencionalidad, hay un límite, un umbral a partir del cual entramos en la patología; ese límite puede ser parcialmente objetivado, y el cual puede traducirse en lo que se hace y lo que no se hace en sociedad. Pero actualmente ante un mundo cada vez competitivo y en el cuál se exige cada vez más a los empleados, las acciones malevolentes de algunos patrones y directivos se inclina cada vez más a una forma sutil de agresión, esto mediante un desprecio a su libertad con el único fin de que aumenten, según él, su rendimiento y productividad.

Para esta clase de individuo, esto justifica la eliminación de los que pueden ser un obstáculo para su fin o propósito, en las empresas los juegos de poder de rivalidad se han convertido en normal, ya no se escucha al otro mostrando interés por lo que tiene que decir, sino preguntándose por donde hay que empujarle para que se derrumbe.

1.3.2.- CONCEPTO DE VIOLENCIA MORAL.

Considero importante precisar esta definición, ya sea con vistas a una penalización de los hechos, sea en el establecimiento de una prevención eficaz, ya que este fenómeno puede abordarse de muchas maneras según la perspectiva de la que uno parta.

Para efectos del presente trabajo la violencia moral laboral debe entenderse como:

“Toda conducta intencional, repetitiva y con unidad de intención que ejerce el patrón, su personal administrativo o directivo, ya sea de forma directa o indirecta, dentro o fuera del centro de trabajo y que tiene como objetivo desestabilizar emocional y laboral del trabajador”.

Ahora desarrollemos las características de nuestro concepto.

- La intencionalidad, puesto que no se trata de una situación accidental producto del estrés generado en el ambiente de trabajo, sino que nace con la evidente intención de dañar.
- La repetición, dado que sólo de esta manera se consigue minar la resistencia psicológica y física de la víctima.
- La persistencia en el tiempo, ya que no se trata de sucesos ocasionales que se produzcan ante determinadas situaciones coyunturales, ya que esta conducta es consecuencia de un proceso que sólo finalizará en el momento en el que se consiga la desestabilización de la víctima.
- La unidad de intención, esto hace hincapié a que este tipo de violencia se ejerce aparentemente de forma aislada, pero que sin embargo guardan entre sí una unidad de intención que es el de desestabilizar al trabajador.
- El objetivo final es la destrucción psicológica del acosado.

Estos factores son los que hacen que las percepciones de psiquiatras y abogados discrepen al abordar este tema. Ya que los psiquiatras se interesa por las consecuencias de este tipo de conductas sobre la salud y la personalidad de las víctimas así como de los trastornos psicossomáticos tan graves a corto y a largo plazo que presentan después de el proceso desestructurante.

En cuanto a los abogados estos tratan de encontrar una definición que connote el mínimo de subjetividad para poder detener estas conducta, es por ello que el Senado de la República en su propuesta de Reforma a la Ley Federal del trabajo de 16 de agosto de 2006 trato de establecer lo que debería de entenderse por acoso laboral y poner una indemnización para quien la sufre, para la diputada Cristina Portillo Ayala defensora de esta propuesta de adición a la Ley laboral la finalidad del acoso es el perjuicio emocional de la víctima, ya que en su exposición de motivos señala que el acoso laboral versa precisamente en el de causar algún perjuicio así como el de desestabilizar al trabajador, con una intención de hacerle renunciar al puesto de trabajo, no obstante veremos en el capítulo dedicado al

sujeto activo como puede emprenderse un acoso extremadamente destructor sin que exista en principio una intencionalidad malevolente. ¿Se trata entonces de acoso o más bien de violencia moral laboral?²⁷

1.3.3.- TIPOS DE VIOLENCIA MORAL LABORAL.

Antes de empezar este tema, debemos aclarar que no todas las personas que dicen ser víctimas de violencia moral lo están necesariamente. Pudiendo confundir este actuar malevolente con el estrés, maltrato de la dirección, malas condiciones de trabajo, coacciones profesionales, desacuerdos profesionales, paranoia, neurosis, malos entendidos y errores de gestión de personal²⁸, mismos que en muchos casos están al borde de esta conducta, pero que no necesariamente la constituyen.

Una vez aclarado este punto podemos a continuación mencionar los tipos de violencia moral o las formas en las que esta se presenta.

1.3.3.1.- TÍPICO.

Es aquella que se establece tanto fuera como dentro de un centro de trabajo, es un acto deliberado y consiente ejercida por un individuo o un grupo de individuos sobre un único sujeto con el propósito de desestabilizarlo.

A diferencia de otros tipos como veremos más adelante, este tiene la particularidad de que el trabajador no está obligado a tolerarla, ya que se trata de sus mismos conocidos, colegas o compañeros, por lo que puede recurrir a la mediación, procedimientos de carácter penales y civiles en caso de verse afectado y así creerlo conveniente.

Asimismo puede llegar a constituir una conducta habitual dentro del círculo social de afectado, por lo que no se toma como un mecanismo desestabilizador o humillante, solo adquiere este carácter cuando afecta la sensibilidad de quien recibe dicha ofensa.

²⁷ Vid. Hrigoyen, Marie-France. El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero de lo Falso. Píados Editorial.2000. Pág 18

²⁸ Vid. indem. Pág. 21 a 34 y 139 a 149.

1.3.3.2.- ASCENDENTE.

Este tipo aunque escasa, se produce en un sentido de descendente - ascendente, es decir, del subordinado al superior jerárquico dentro de la estructura de la empresa, estos casos son más abundantes en mujeres que falsamente alegan ser víctimas de acoso sexual.

De esta manera ciertas mujeres aprovechándose de un marco normativo que les protege pueden ejercer presión contra sus superiores jerárquicos varones, llegando a faltarles el respeto, cuestionar su capacidad y aptitud en el trabajo. Generalmente estos casos se dan cuando entre el agresor y la víctima existió alguna relación extra profesional lo que favorece a la agresora a ejercer una coacción sobre su víctima a través de la amenaza de iniciar algún procedimiento penal por acoso sexual o violación, lo cual condiciona a la víctima a soportar las humillaciones que derivan de los actos de la agresora.

También puede tratarse de una persona que viene del exterior, cuyo estilo o cuyos métodos no son admitidos por el grupo, y quien empieza a truncar las actividades o planes, juzgando las decisiones de los superiores jerárquicos creando inseguridad en la persona para que de este modo renuncie o se le transfiera a otro establecimiento²⁹, también existe el supuesto de que se trate de algún viejo compañero que ha ascendido, lo que puede generar que sus antiguos compañeros de labores cuestionen sus capacidades mediante críticas destructivas, burlas y gestos obscenos para así hacer que dimita.

1.3.3.3.- DESCENDENTE.

Es el producido de arriba abajo, es decir, entre el superior y el inferior jerárquico dentro de la estructura de la empresa. Es cuando la persona se aprovecha de la posición dentro de empresa para humillar a un trabajador, esto con la única finalidad de hacerle renunciar o hacer su desempeño dentro de la misma le resulte tortuoso.

²⁹ Mansilla Izquierdo, Fernando. Acoso Laboral o Mobbing. Tipología. http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_4.shtml

Esta situación es más frecuente en el contexto actual, ya que da a entender que a los trabajadores deben estar preparados para aceptar cualquier cosa con tal de conservar su empleo. La empresa permite que un individuo dirija a sus subordinados de un modo tiránico o perverso, ya sea porque le conviene o porque no le parece importante.³⁰

1.3.3.4.- HORIZONTAL

Es el producido entre personas del mismo estatus dentro de la empresa, es decir entre compañeros. Nos hallamos ante el supuesto, nada extraño, de que sean los propios compañeros los que aíslen o produzcan el “vacío” al trabajador. Los motivos pueden ser múltiples y variados, normalmente tienden a marginarlo para que abandone la empresa o no sea obstáculo en los intereses profesionales del resto.

Esto se debe a que los grupos tienden a igualar a los individuos y soportan mal la diferencia. Muchas empresas se muestran incapaces de conseguir que, en su seno, se respeten los derechos mínimos de las personas y no se desarrollen aspectos discriminatorios. A veces, la violencia moral laboral es suscitada por sentimientos de envidia o miedo de alguien que posee alguna cosa que los demás no tienen.³¹ Las agresiones entre compañeros también puede surgir, por otro lado, de las enemistades personales que están relacionadas con la historia de cada uno de ellos, y por otro, de una forma de competencia en la que uno de los protagonistas intenta destacar a expensas de otro.

Los conflictos entre compañeros son difíciles de gestionar y, en este punto, las empresas suelen mostrarse torpes. En la mayoría de las ocasiones, la incompetencia de los directivos intermedios refuerza el proceso, ya que estos ignoran el modo adecuado de animar a un equipo, esto debido a que en muchos casos no son conscientes de los problemas humanos que están bajo su responsabilidad.

³⁰ Idem. http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_4.shtml

³¹ Recesiones. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Página 157. Fragmento del libro de Hirigoyen Marie France. Acoso Laboral en el Trabajo.

1.3.3.5.- AMBIENTAL.

La violencia ambiental es la que, como acumulación de de las otras dos vertientes, produce en la empresa o entorno social una falta de respeto a la libertad, integridad y dignidad de la persona agredida. Esta conducta surge de la suma, multiplicación y potenciación de las distintas hostilidades personales las que a su vez despierta nuevas reacciones de hostiles o incrementa las ya existentes.

El objetivo en este tipo de comportamientos se ve representado por la destrucción en la autoestima de la víctima, ocasionándole en ocasiones a esta enfermedades psicosomáticas o episodios de crisis, lo que a la larga puede derivar a su vez un accidente de trabajo, o bien, en la renuncia al puesto laboral.

1.3.4.- RIESGOS PSICOEMOCIONALES Y LABORALES.

La sintomatología que presentan todas las víctimas salvo algunas y escasas excepciones, es muy estereotipada ya que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso, hasta cambios duraderos de personalidad. La desvalorización persiste aunque la persona se aleje de su agresor, esto se debe a que el individuo lleva una cicatriz emocional que le hace frágil, que le hace vivir con miedo y a dudar de todo y de todo mundo.

Cuando la violencia moral laboral es reciente y existe aún una posibilidad de respuesta o una esperanza de solución, estos síntomas son al principio muy cercanos al estrés y a lo que los médicos denominan *problemas funcionales*: cansancio, nerviosismo, problemas del sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias. Esta es la respuesta del organismo a la hiperestimulación y a una tentativa de adaptación del sujeto para poder hacer frente a la situación. Con todo, a este estrés se añade un sentimiento de impotencia, de humillación y la idea de que ¡no es normal!

Sin embargo, cuando esta conducta ha persistido durante un tiempo prolongado este puede llegar a constituir un traumatismo. Para los psicoanalistas, el traumatismo es un concepto que incluye un acontecimiento intenso, eventualmente repetido en la vida de un sujeto; la incapacidad de éste al momento

de responder a ello y los efectos duraderos que este acontecimiento provoca sobre su psiquismo.

Este tipo de agresión deja siempre una huella a largo plazo, años después, persiste en estas personas conductas de miedo, inseguridad o de evitación. A veces el miedo al dolor provocado por la evocación del pasado, les impide a las víctimas regresar a los lugares donde fueron agredidas o encontrarse con antiguos colegas, ya que les genera una especie de fobia³², dando oportunidad así que la gente que le rodea piense que se complace en su lamento, que no quiere salir de dicho estado de sufrimiento. Lo cuál no es cierto en absoluto, ya que este comportamiento es una vana tentativa de hallare sentido a lo que les paso o paso en su entorno laboral.

Con todo, la agresión provoca un desgaste en la persona ocasionando así la perdida de la confianza en sí misma, dándole una sensación de fracaso, esta es la razón por lo que generalmente estas personas suelen presentar un humor triste, un sentimiento de desvalorización, de culpabilidad excesiva o inapropiada, así como la perdida de todo deseo y una falta de interés por lo que hasta entonces les interesaba.

Ciertamente, determinadas actos abusivos por parte de la gente que rodea a la víctima pueden hacer resurgir las heridas pasadas que le hubiera gustado olvidar, pero no son estos traumatismos antiguos los que están en el origen de la violencia moral laboral; ya que lo que singulariza los cuadros de esta conducta en comparación con otras formas de sufrimiento en el trabajo, es el predominio de la vergüenza, misma que explica la dificultad que tiene la víctima de explicarse lo que está o a estado pasando y aun más, el cómo solucionarlo.

A estas alturas, si a la persona no se le diagnostica o trata a tiempo, se vuelven paranoicos, pierden el sentido de su actividad laboral sino es que el de su propia vida. Así mismos las personas bajo estas circunstancias puede instalarse en un

³² Ídem. Página 153.

estado de neurosis traumática lo que ocasiona que su estado depresivo se haga crónico.

Otras veces, las personas violentadas evolucionan hacia una revivificación de su personalidad y aparecen rasgos paranoicos. Con todo, atribuir estos trastornos a priori a una patología anterior sería un prejuicio para no tratar su situación actual. Cuando se han burlado de la confianza de uno, cuando ha sido traicionado y manipulado, es normal que uno se vuelva desconfiado. La experiencia nos suele enseñar a ser prudentes, pero las experiencias traumatizantes pueden llevar a ser excesivamente desconfiados.

1.4.- DIFERENCIAS ENTRE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA MORAL LABORAL.

Como hemos venido explicando hasta ahora, el acoso laboral es solo una expresión más de la violencia que se ha venido desarrollando a la par del desarrollo social; por lo que podríamos decir que la violencia es el género y el acoso la especie. La diferencia entre ambas no es tan grande como se podría pensar, ya que al ser el acoso una parte integral de la violencia, comparte con esta la unidad de intención que esta conlleva, y la cual es el de causar un daño a la víctima, es por lo que aunque se pudiera pensar que el acoso es un acto diverso al de la violencia, no es así.

¿Entonces cual es realmente la diferencia que existe entre el acoso laboral y la violencia moral laboral? Como su nombre lo indica el acto mismo de acosar implica un actuar constante³³; mientras que la violencia es un acto deliberado para causar un daño. Luego entonces podríamos concluir que la diferencia entre la violencia moral laboral y el acoso laboral, radica esencialmente, en que este último presupone una conducta continua y repetitiva con unidad de propósito, mientras que la violencia moral laboral permite no solo retomar las estas, sino que además aquellos actos aparentemente aislados entre sí, pero que guardan una unidad de intención.

³³ Vid. El punto 2. Acoso Laboral

1.4.1.- TERMINOLOGÍA CORRECTA.

La terminología correcta no existe como tal, puesto que depende de cómo una sociedad, autoridad o un autor aborde el tema así como el entorno social en el que se desarrolle³⁴. Por nuestra parte consideramos correcto el de término de violencia moral laboral por las razones que hemos venido señalando hasta ahora.

Si bien no existe un criterio unánime al respecto, he optado por utilizar el término de violencia moral laboral, así como los de agresor y agredido a propósito, pues se trata de una violencia probada aunque se mantenga oculta, y la cual tiende a negar la identidad del otro y privarlo de toda individualidad, estamos ante un proceso de destrucción que puede conducir a la enfermedad mental o al suicidio.

Tomando en cuenta que el presente trabajo no pretende establecer un tipo penal para sancionar esta conducta, así como al hecho de que el derecho del trabajo es flexible por naturaleza, es por lo que consideró que esta puede afrontarse con la descripción legal contenida ya en la fracción III del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, misma a la cual solo bastaría precisar los supuestos que permitan sancionar dicha conducta cuando el trabajador no se haya separado de su empleo en términos de la misma.

1.4.2.-CARACTERIZACIÓN DE LA VIOLENCIA MORAL LABORAL.

Esta conducta se caracteriza por ser una manifestación hostil en la que los trabajadores no tienen más opción que resistir. Esto se debe a que si bien en épocas de pleno empleo el trabajador puede retirarse de su puesto en el que se siente agredido, en las épocas en las que el trabajo es escaso, el trabajador tiende a valorar más una fuente de ingresos a su propia dignidad.

Si el trabajador fuese agredido física o verbalmente en la calle por una persona este no dudaría en repeler la agresión, más sin en cambio, cuando estas conductas son desplegadas en el centro de trabajo por el superior jerárquico del cual depende su puesto de trabajo, el trabajador duda en defenderse o bien, se resigna y resiste la agresión, dado su temor a perder su fuente de trabajo.

³⁴ Vid. Punto 2.3.- Vertientes.

1.4.3.- ACTORES.

La violencia moral laboral se caracteriza por los sujetos que intervienen, que son el sujeto activo que pueden ser el patrón, su personal directivo o administrativo; los sujetos pasivos, representados por el trabajador violentado y; los jefes, compañeros y subordinados que fungen como testigos o cómplices en este tipo de comportamientos.

1.4.3.1.- SUJETO ACTIVO.

El sujeto activo de esta conducta son los patrones, personal directivo o administrativo, los trabajadores bajo las órdenes directas de estos y quienes ejecutan sobre un trabajador actos tendientes a desestabilizarlo emocional y laboralmente. La personalidad de este se podría describir de la siguiente manera:

- Tienen una idea grandiosa de su propia importancia;
- Tiene fantasías de éxito y poder;
- Se considera a sí mismo único y especial;
- Tienen una necesidad en ser admirado y reconocido;
- Piensa que todo lo que sale bien se le debe a él;
- Presiona a sus subordinados;
- Carece de empatía;
- Envidia y teme a los demás;
- Tiene actitudes y comportamientos arrogantes.

Estos individuos pueden tener una o más de estas características, las cuales pueden explicar su comportamiento hacia los demás, es por lo que a continuación trataremos de mencionar el comportamiento que desarrollan en los centros de trabajo, lo que permitirá no solo identificarles, sino así mismo prevenirnos de su sutil ataque.

Cualquier persona que esté en crisis puede ser conducido a utilizar mecanismos violentos, por otra parte, todos hemos manipulado a alguien alguna vez con el objeto de obtener una ventaja de él, y todos hemos tenido alguna vez un odio destructor pasajero. Lo que nos diferencia de los individuos agresivos es que este tipo de sentimientos nos producen remordimiento y pesadumbre.

Este tipo de sujetos al no disponer enteramente de una identidad propia, se conectaran al otro y, como una sanguijuela, intentaran sorber su vida. Al ser incapaz de establecer una relación verdadera, solo puede crearla en un registro violento. Indiscutiblemente, los agresores sostienen un placer enorme y vital al ver sufrir y dudar a los demás, del mismo modo que gozan al someterlos y humillarlos.

En la lógica de estas personas no existe la noción del respeto al otro, puesto que la relación que entablan no conlleva a ninguna afectividad; estos sujetos no se inveterasen por la emociones complejas de los demás, ya que son impermeables salvo en los casos que perciben que esa diferencia puede molestarles. Se produce entonces la negación de la individualidad del otro, con la actitud y cuyos pensamientos tiene que conformarse a la imagen que el violento tiene del mundo.

Estos individuos se alimentan de la energía de los sujetos sobre los que han puesto sus objetivos, ya que intentan apropiarse de las características que le hacen envidiarles o temerles, por lo que para evitar estos sentimientos se proyecta sobre su contrario adjudicándose así sus virtudes y cualidades, atribuyendo al otro todo lo malo que hay en él, esto le permite tener un sentimiento de superioridad que lo hace tratar de imponer a los demás su visión peyorativa del mundo y su insatisfacción ante la vida.

Por esta razón, los violentos siguen funcionando de manera fragmentada puesto que su mundo se divide en lo que es bueno y malo, siempre desde una vista particular de su mundo. Si este mecanismo resulta eficaz, el odio que proyectan sobre un blanco al que convierten en presa es suficiente para aplacará sus tensiones interiores, lo que les permite mostrarse como una persona agradable en otros lugares. Esto explica la sorpresa o incluso la incredulidad, de las personas

que se enteran de las acciones agresivas de una persona cerca que hasta ese momento solo había mostrado su punto positivo³⁵.

En atención a lo anterior nuestro sujeto activo podría corresponder a una persona entre 35 y 45 años, brillante, preparada, responsable, trabajadora, sociable y colaboradora con aparente seguridad y firmeza, quien se aprovecha de la situación de los subordinados para ridiculizarlos, no solo en el desempeño de su trabajo, sino también en su forma de vestir, estilo de vida, voz, gestos, conocimientos y preparación.

1.4.3.2.- SUJETO PASIVO.

Cualquier trabajador puede ser objeto de la violencia moral laboral. No obstante, los agresores y los testimonios incrédulos siguen diciendo que ese tipo de patologías solo se presentan en personas frágiles o portadoras de una patología particular que de algún modo, los predispone a ser víctimas natas, esta afirmación resulta aventurada, ya que no existe un perfil psicológico específico de este tipo de personas, más sin embargo si existen, innegablemente características profesionales en el individuo que favorecen la aparición de la misma, tales como los altos valores morales, la productividad, la eficiencia y las buenas relaciones con los colegas, solo por mencionar algunas.

El sujeto pasivo es víctima porque ha sido designada por el sujeto activo. Sin embargo resulta sospechosa incluso para los testigos de la agresión, ya que todo ocurre como si una víctima no pudiera ser inocente. La gente se imagina que esta lo consiente tácitamente o que es cómplice, conscientemente o no, de la agresión que recibe.

¿Por qué una víctima es la elegida? Porque estaba allí y porque, de un modo u otro se ha vuelto molesta para él agresor. Es por lo que éste lo ha reducido a la calidad de objeto, mismo que solo tiene interés cuando se muestra utilizable y cuando acepta la seducción, en cuanto se sustrae a su dominio o no tiene nada que ofrecer, se convierte en el objeto de su odio.

³⁵ Hiridogya Maria-France. El Acoso Moral en la Vida Diaria. Editorial Pados Madrid. 2000. Páginas 98 a 107.

En ocasiones los violentos buscan en el sujeto pasivo ese germen de autodestrucción para luego activarlo mediante una comunicación desestabilizadora logrando así la destrucción de su autoestima; es por lo que resulta ilógico decir que la víctima es cómplice de su agresor dado que en las relaciones laborales existe una relación asimétrica que imposibilita a la persona sometida reaccionar y detener la agresión.

En nuestra sociedad que preconiza la igualdad, tendemos a pensar que la envidia la provoca el envidiado, conscientemente o inconscientemente, por ejemplo: “Si nos roban, es porque exhibimos demasiado nuestras riquezas”. Las víctimas ideales de los sujetos activos son las que, al no tener confianza en sí mismas, se sienten obligadas a cargar la culpa y errores de los demás.

Cuando se empiezan a nombrar este fenómeno dentro de las empresas o establecimiento por parte de algún empleado, esto se vuelve peligroso, es por lo que muchos patrones se ven tentados a usar las amenazas para hacerla callar. Un empleado corre mayor riesgo de ser el objetivo de la violencia moral cuando, altera el equilibrio del grupo dentro del centro de trabajo.

Se puede concluir entonces, que si bien no existe un perfil determinado para la víctima si hay características que las hacen más propensas a ser objeto de esta conducta malévola por parte del sujeto activo, por lo que hay que estar con los ojos alertas y en caso de percibir el inicio de esta, actuar a tiempo y detenerla³⁶.

1.4.3.3.- JEFES, COMPAÑEROS Y SUBORDINADOS.

Los jefes, compañeros y subordinados juegan un papel muy importante dentro de este tipo de violencia en el centro de trabajo, ya que por un parte pueden ser testigos o cómplices del acto. Se ha escogido estos tres por el papel que juegan en el desarrollo de esta conducta.

³⁶ Idem. Página 109 a 116

Por lo que hace a los jefes³⁷ estos juegan un papel importante en la prevención de este tipo de actos, o en algunos otros casos estos permiten el desarrollo de la misma siempre que traiga beneficios a la empresa, lo que muchos de ellos no se dan cuenta, es que esta conducta no es benéfica para la empresa aunque así pueda parecer.

Pongamos un ejemplo con el director de recursos humanos, que es el intermediario entre la administración de la empresa y su personal. El papel que desempeña este personaje ante este fenómeno, es la de ser el mediador entre el sujeto activo y la víctima, tratando de que estas lleguen a una amigable solución; es por lo que al tratar de arreglar la situación deberá de tener cuidado de no ser utilizado como un medio más para desacreditar y desestabilizar aún más al trabajador.

También puede darse el caso que el director de recursos humanos haya sido seducido por el violento o guarda alguna relación de amistad o gratitud, por lo que puede darse el caso que al solicitar el trabajador su intervención para la solución de dicho conflicto, sea este mismo el que le de aviso al agresor, lo que puede ocasionar que se agudice mas el conflicto preexistente.

Los jefes y superiores inmediatos deben actuar para evitar la propagación de esta violencia, ya que esta no le trae a largo plazo un beneficio económico, sino más bien lo contrario. Es por lo que se debe prevenir y sancionar la misma para que no se consideren así mismas como normales.

Los compañeros de trabajo suelen jugar un papel importante a la hora de establecer la existencia de esta conducta siempre y cuando esta se haya desarrollando enfrente de ellos, ya que resultan útiles como testigos y como apoyo para el trabajador violentado. Pero supongamos por un momento que en vez de apoyo los compañeros fueran cómplices del jefe hostil, ¿entonces qué pasaría? Si los compañeros son solidarios con su colega caído en desgracia, estos le darán

³⁷ Entiéndase a estos como superiores jerárquicos inmediatos y que no ocupan algún puesto directivo o administrativo.

un respaldo moral a la víctima haciendo que este resista el actuar malevolente de su jefe o superior jerárquico. Pero si por otra parte también existe la posibilidad que estos sean seducidos por el violento y utilizados para generar situaciones de aislamiento, lo que puede a la larga aumentar el daño del trabajador agredido.

Las personas cercanas al agredido se sienten felices de no ser ellos el objeto de la violencia de su jefe, pero esto no implica que no sientan empatía por la situación en la que se encuentra su compañero caído en desgracia. Esto se debe aún doble aspecto; uno en que tienen miedo de ser el objeto del odio de sus jefe y por otra parte la pérdida del empleo.

Es aquí donde los sindicatos juegan un papel importante, ya que como asociación de trabajadores con el fin del mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, deberían de defender a estos de este tipo de conducta hostil por parte de su patrón, su personal directivo o administrativo, pero lo que vemos es que al no afectar al colectivo, el sindicato no emprende acciones concretas contra esta acción que afecta a unos cuantos de sus agremiados.

Los compañeros de trabajo y los sindicatos juegan como hemos dicho un papel importante, ya que los primeros deben ser un apoyo para su compañero; mientras que los segundos deben velar por el bienestar de sus agremiados a través de la negociación de las condiciones de trabajo.

Por último los subordinados juegan un papel que si bien puede ser considerado menor, no debe de pasar desapercibido. Los subordinados juegan un papel importante, ya que por un lado al igual que los compañeros, estos son testigos de la agresión o cómplices de la misma. Lo son en este último caso son intermediarios entre el agresor y el agredido, fortaleciendo así el lenguaje no verbal entre los dos, o en su caso para hacer circular rumores. Los subordinados no tienen más opción que acatar las órdenes de su jefe, por sentirse a sí mismos en el punto de mira o por tener miedo a perder su empleo.

Si los jefes, compañeros y subordinados no hacen algo para evitar que este fenómeno se siga ejerciendo esto equivaldría a cerrar los ojos ante las conductas

violentas, colaborando así tácitamente con el ejercicio de esta, es por lo que cada uno de estos debería tomar acciones concretas y asumir la carga moral que conlleva la decisión de lo que se hace y deja no.

1.5. SOBRE EL DERECHO DEL PATRÓN A CORREGIR LAS FALTAS DEL TRABAJADOR.

La relación de trabajo entre trabajadores y patrones está catalogada en un principio por un conjunto de normas jurídicas que las reconocen. Como su finalidad es jurídica esta relación está conformada por el conjunto de derechos y obligaciones que la ley laboral les impone con motivo de la prestación del trabajo subordinado. Tanto estas imposiciones como reconocimientos recíprocos se dan entre patrón y trabajador³⁸.

En virtud de lo anterior analicemos el derecho de los patrones en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, en el caso que nos ocupa, el derecho de sanción, el cual de conformidad a Roberto Muñoz, es “la facultad del patrón de disciplinar y premiar a los trabajadores para fortalecer y fomentar el cumplimiento de sus obligaciones”³⁹.

El derecho de sancionar se orienta a fortalecer y fomentar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores no solamente por la amenaza de un castigo, sino también por el estímulo de un premio.

Se ha establecido que el derecho de dirigir, ya sea mandando o controlando, corresponde al patrón, por lo que consecuentemente el derecho a sancionar le corresponde a dicho sujeto por tratarse de un derecho instrumental para ser eficaces los mandos y los controles. Esto se da a través del Reglamento interior de trabajo, el cual tiene la finalidad de establecer o disponer las medidas disciplinarias en el centro de trabajo; por tal, no puede quedar al arbitrio del patrón las imposiciones sean para sancionar o premiar a los trabajadores, sino de

³⁸ Derecho de los Patrones. Juan José Ríos Estavillo. Cámara de Diputados LVIII Legislatura UNAM 2000, pág. 63.

³⁹ Idem, Página 63

acuerdo a los límites y procedimientos que conformen las partes en el reglamento señalado.

La doctrina ha señalado de acuerdo a las normas legislativas y jurisprudenciales, que las medidas disciplinarias son castigos que se imponen a los trabajadores con motivo de la inobservancia de sus obligaciones con el fin de fomentar y fortalecer su cumplimiento.

Las medidas disciplinarias no quedan al arbitrio del patrón, sino que las mismas vienen establecidas en la propia Ley Federal del Trabajo en su fracción X del artículo 423, que establece que el trabajador podrá ser castigado hasta por 8 días, sin goce de sueldo. Por supuesto el castigo debe ser proporcional a la falta o perjuicio ocasionado por el trabajador.

Las medidas disciplinarias solamente pueden aplicarse consecuentemente en los términos expresos del reglamento de manera expresa. Esto permite que el trabajador que no hubiera estado de acuerdo con la medida disciplinaria aplicada, pueda recurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje competente, a efecto de que juzgue sobre la pertinencia de la medida disciplinaria. Cabe resaltar que la Suprema Corte de Justicia ha sostenido que la suspensión del trabajo por término indefinido como medida disciplinaria, se equipara al despido.

1.5.1 DONDE TERMINA LA CORRECCIÓN DISCIPLINARIA Y EMPIEZA LA VIOLENCIA MORAL.

Como hemos visto en el apartado que antecede la corrección disciplinaria de acuerdo a la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo es de una suspensión de hasta 8 días sin goce de salario, mismo derecho que de acuerdo a la fracción I del artículo 517 prescribe en un mes a partir de la fecha de que se cometa la falta o violación al reglamento interior de Trabajo.

Es notorio que cualquier otra conducta para sancionar o corregir una falta del trabajador que atente contra su dignidad, libertad e integridad está fuera de lugar; como lo sería por ejemplo, las llamadas a las oficinas del patrón en las que sin la

presencia de testigos el patrón humilla, veja, sobaja, desacredita las aptitudes profesionales y laborales del trabajador.

Puede darse el caso que en el reglamento interior de trabajo se establezcan otro tipo de sanciones diversas a la prevista en la Ley Federal del Trabajo, pero estas a su vez no pueden estar en contra de las disposiciones establecidas en la fracción X del artículo 423 o de lo previsto en el artículo 3 del mismo ordenamiento, ya que la misma es de observancia general.

Pues bien, se podría concluir que las conductas vejatorias, humillantes y en general todas aquellas que atentan contra la dignidad, decoro, honor, libertad y dignidad del trabajador, constituyen en sí mismas un acto de violencia moral laboral, y no entran en la categoría de corrección disciplinaria.

1.5.2.- EFECTOS SOBRE LA VÍCTIMA.

Sin dejar de lado lo que ya hemos señalado en el apartado 1.3.4 de este capítulo, los efectos que pueden desarrollar las víctimas pueden hacer que de un modo u otro su vida se vea alterada por el acto mal intencionado del que han sido objeto. Esto se debe a que durante el largo proceso de desestabilización del que fueron objeto, estos individuos pierden toda confianza en sí mismos.

Esto se refleja en un primer momento, en la confusión en la que se está envuelta al no comprender la situación por la que se está pasando, lo que a la larga puede generarle tensión y estrés. Fisiológicamente, esta tensión alcanza su punto más argüido cuando la víctima siente una gran incertidumbre acerca de su situación laboral dentro de la empresa.

En su desesperación buscan explicaciones lógicas a lo que les pasa, de tal manera que en la búsqueda del sentido llegan incluso a generar sentimientos de culpa, sintiéndose responsables de la forma en cómo la situación se ha desarrollado, esto es la razón por la que algunos trabajadores han desarrollado una sumisión excesiva, lo que aumenta en muchas veces el estrés.

Cuando el estrés es puntual y el individuo consigue gobernarlo, el orden su vida se vuelve a instaurar rápidamente. Si la situación se prolonga, o se repite a intervalos seguidos, y supera las capacidades del sujeto como ocurren en el caso de la violencia moral laboral, hace que el cuerpo reaccione adoptando un estado de alerta y produzca sustancias hormonales, mismas que en el caso de perdurar, pueden traer consigo trastornos que pueden llegar a ser crónicos.

Los primeros signos de estrés son, dependiendo de las susceptibilidades de cada individuo, las palpitaciones, las sensaciones de opresión, de ahogo y fatiga, los trastornos del sueño, el nerviosismo, la irritación, los dolores de cabeza, los trastornos digestivos, los dolores abdominales, y manifestaciones psíquicas como la ansiedad. Durante mucho tiempo, se pensó que se trataba de un dato biológico genético, pero hoy en día, se sabe que el individuo que se ve obligado a afrontar situaciones agresivas puede adquirir progresivamente esta debilidad, mientras que las personas hostiles no las adquieren en ningún modo.

El agresor evita el estrés y el sufrimiento interior cuando convierte al otro en responsable de todos sus trastornos. Por lo que toca a los agredidos, no tienen escapatoria, pues no comprenden el proceso que está teniendo lugar. Ya nada tiene sentido; se dice una cosa y luego lo contrario, y las evidencias se niegan, lo que trae consigo que agrave la situación, generando así un desgaste. Cuando estas presiones se prolongan durante largos periodos, la resistencia del organismo se agota y se vuelve incapaz de evitar una ansiedad crónica. Llegados a este punto, las interrupciones neurohormonales pueden producir desordenes funcionales y orgánicos⁴⁰.

Cuando se toman conciencia de la agresión de la que es objeto, el individuo se siente desamparado y herido. Todo se desmorona. Durante este choque emocional, el dolor y la angustia se confunden. A las víctimas las embarga una sensación de fractura violenta, de estupefacción. Llegadas a este punto, algunos individuos desean vengarse, pero, por lo común, lo que desean es rehabilitarse y que se vuelva a reconocer su identidad. Esperan que su agresor se disculpe, pero

⁴⁰ Idem Pagina 118.

esto no sucederá. Si obtienen alguna reparación, esta se produce mucho más adelante y proviene del establecimiento de un proceso judicial.

En general estas personas durante la fase posterior al desequilibrio presentan un estado de ansiedad generalizada, un estado depresivo o trastornos psicosomáticos. En los sujetos más impulsivos, el desequilibrio conduce a reacciones violentas, que terminaran en agresiones a su propia familia o en un camino autodestructivo como el suicidio o intentos, lo cual favorece a los patrones para justificar su despido, por considerarlo perturbado o loco.

Casi todas las personas que han pasado por esta situación, describen este tipo de reminiscencias dolorosas; algunas logran desprenderse de ellas al concentrarse en actividades exteriores, personales o benéficas. Con el tiempo, la experiencia vivida se olvida, pudiendo participar cada vez menos de ella. Diez o veinte años más tarde, se puede tener la sensación de angustia ante determinados recuerdos trayendo consigo un sufrimiento fulgurante, lo que no impide el desarrollo normal de la vida.

No obstante, en las empresas en la que los trabajadores fueron objeto de este actuar malevolente no reclaman venganza, ante todo piden que se reconozca todo lo que han soportado, aunque una injusticia no se pueda reparar nunca completamente, como lo es la indemnización económica que dan las empresas por la separación del trabajador violentado, que de todas formas no alcanza a compensar el sufrimiento padecido.

Así mismo resulta inútil esperar arrepentimiento o remordimiento de un agresor realmente violento. El sufrimiento de los demás no tiene ninguna importancia para él. Si hay un arrepentimiento, este siempre provendrá de terceras personas: es decir, de las que fueron testigos mudos o de los que fueron cómplices de la agresión. Solo ellas pueden expresar su pesar y, con ello, devolver su dignidad a la persona que se ridiculizó injustamente⁴¹.

⁴¹ Idem. Pagina 145 a 149.

1.6. CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA O DEPENDENCIA GUBERNAMENTAL.

Para entender las consecuencias que este acto tienen sobre las empresas o establecimientos, se debe considerar antes si estas empresas o establecimientos fueron indulgentes en presencia de este fenómeno o si bien las reprimieron.

En el mundo del trabajo, existen direcciones que sabe tomar medidas autoritarias cuando un empleado no es competente o cuando su rendimiento resulta insuficiente, pero no saben amonestar a los empleados que muestran una actitud irrespetuosa o desagradable con sus demás compañeros.⁴² Este tipo de direcciones respeta la esfera privada sin entrometerse, porque considera que los empleados ya son suficientemente mayorcitos como para arreglárselas solos, pero, en cambio no respeta al individuo en sí.

La amenaza de desempleo contribuye a que la arrogancia y el cinismo se conviertan en métodos de dirección. En un mundo en el que la competencia es el pan de cada día, la frialdad y la dureza se vuelven una norma, y en donde la competición, sean cuales fueren los medios que se empleen, se consideran saludables.

En semejante contexto, un individuo que ansia el poder puede utilizar la confusión reinante para destrozar con toda impunidad a sus potenciales rivales. Si la empresa no lo controla, puede manipular y destruir impunemente a otros individuos con tal de conquistar o de conservarse el poder.

Ningún especialista discute, que en los grupos de trabajo sometidos a una gran presión los conflictos nacen más fácilmente, la tensión derivado de dichos conflictos es un fenómeno fisiológico con el que el organismo se adapta a una agresión de cualquier tipo, reaccionando en tres fases consecutivas: alerta, resistencia y agotamiento. Sin embargo, el fenómeno fisiológico pierde su primer

⁴² Vid. Cita. Hirigoyen Marie France El acoso moral. El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. Paidós Contexto. 2000. Pág 63

sentido de preparación física y se convierte en un fenómeno de adaptación social y psicológica.

La tensión laboral que se genere en este tipo de ambiente laboral, afecta negativamente a la salud de las personas y genera un costo económico que todavía no se ha podido evaluar con exactitud para las empresas, a este tipo de tensión, también se le conoce como estrés, y aunque no se le ha considerado como una enfermedad profesional propiamente dicha, ni como un motivo directo de baja, los especialistas han advertido un aumento en los trastornos psicosomáticos y de consumo de alcohol así como de psicotrópicos que está directamente relacionada a la fuerte presión en el trabajo.

En una empresa siempre habrá tensión, pero algunas actúan como verdaderos exprimidores. Hacen vibrar las cuerdas afectivas, utilizan al personal pidiéndole siempre más y lo seduce con insinuaciones relativas a su promoción. Pero cuando el empleado está suficientemente gastado y deja de ser rentable, la empresa se desase de él sin ningún remordimiento.

Por lo demás, algunas empresas procuran que sus empleados no permanezcan mucho tiempo en un mismo puesto para que, de este modo, no puedan adquirir una competencia excesiva. Los problemas económicos de los empleados facilita que se les pueda pedir siempre más y cada vez con menos consideración. Se produce una degradación de la persona y de sus aptitudes. El individuo no cuenta para nada. Su historia, dignidad y sufrimiento no son importantes.

Ante esta robotización del individuo la mayoría de los asalariados de las empresas privadas se sienten en una posición demasiado débil como para hacer algo más que protestar interiormente, agachar la cabeza y esperar días mejores. Las empresas en su conjunto se pueden convertir en un sistema generador de violencia cuando el fin justifica los medios, y cuando está dispuesta a todo con tal de alcanzar sus objetivos.

En un sistema económico competitivo, en la que numerosos dirigentes se mantienen en su posición únicamente gracias a un sistema de defensa

destrutivo, se niegan a considerar el factor humano, huyen de sus responsabilidades, utilizan la mentira y el miedo para dirigir. Así, una empresa puede utilizar a sabiendas los procedimientos hostiles de un individuo con la idea de obtener un rendimiento mayor.

Para una empresa, las consecuencias económicas de la violencia moral laboral en este contexto no son despreciables. El deterioro de la atmosfera de trabajo conduce a una disminución importante de la eficacia o el rendimiento del grupo o equipo de trabajo. La gestión del conflicto se convierte en la principal preocupación de los agresores y de los agredidos, y a veces incluso de los testigos, que dejan de concentrarse en sus tareas. Las pérdidas para las empresas puede alcanzar entonces proporciones importantes; por un lado, por la disminución de la calidad del trabajo; y por otro, por el aumento de los costes debidos al abstencionismo.

La violencia moral laboral siempre es resultado de un conflicto. Hay que investigar si ese conflicto se debe al carácter de las personas implicadas o sí, por el contrario, es una consecuencia de la misma estructura de la empresa. No todos los conflictos degeneran en esta conducta. También son necesarios otros factores, como una deshumanización de las relaciones laborales, la omnipresencia de la empresa y se complicidad con el individuo violento.

No deberíamos trivializar esta conducta ni convertirlo en una fatalidad de nuestra sociedad. No se debe a la crisis económica actual, sino a la despreocupación de la organización imperante dentro de la empresa.

1.7. ALGUNOS DATOS ESTADISTICOS SOBRE EL MOBING EN SU VERTIENTE DE VIOLENCIA MORAL.

Cuando se intenta proporcionar cifras relativas a la frecuencia con la que se da la violencia en los centros de trabajo entre la población en general, hay que ponerse de acuerdo acerca de las conductas que comprenden esta conducta. Es para lo cual en la encuesta que se realizo para este trabajo se establecían primeramente lo que debería entenderse por violencia moral laboral, teniendo en cuenta las

siguientes conductas dentro del centro de trabajo tales como: las amenazas, discriminación, vejaciones, acoso sexual, hostigamiento, lesiones, agresiones verbales por parte de su patrón ya sea de modo directo o indirecto.

TAMAÑO DE LA MUESTRA

400 trabajadores.

UNIDAD DE OBSERVACIÓN

Centros de trabajo y oficinas.

UNIDAD DE MUESTREO

Centro de Trabajo.

UNIDAD DE ANÁLISIS

Trabajadores de entre 22 años o más habituales en las empresas seleccionadas en la muestra.

De esta muestra 200 individuos pertenecen a la iniciativa privada y 200 trabajan dentro de alguna dependencia pública y de los cuales se obtuvieron los siguientes datos:

Del total de la muestra del Sector privado, tres de cada diez personas manifestaron haber sido objeto de algunas de las conductas anteriormente descritas, es decir del total de la muestra de este sector es un 30% de su total. Mientras que en el sector público seis de cada diez personas manifestaron ser objeto de alguna de dichas conductas, es decir el 60% del total de la muestra del sector público, quedando de la siguiente manera (anexo1).

De lo que resulta, que del total de los encuestados (400 personas) solo el 45% manifestó ser objeto de algún tipo de agresión en su centro de trabajo y de porcentaje el 75% son mujeres y el 25% restante son hombres (anexo 2)

Como se habrá notado, existe una gran disparidad entre el número de personas que manifestaron ser objeto de algún tipo de hostilidad tanto en el sector público como en el privado. Esto se debe a que en el sector público, la violencia que se puede durar años, por ejemplo una decena, y en el sector privado, donde raramente dura más de un año.

En el sector público, en donde los salarios son generalmente inferiores a los del privado (aunque no siempre es así), lo que importa es la seguridad en el empleo. Los asalariados del sector público, en principio no pueden ser arbitrariamente despedidos, y ellos se marchan por iniciativa propia al presenciar algún tipo de estas conductas, esta es la razón por la cual se presenta más en este sector.

De las 180 personas que manifestaron ser objeto de violencia en su centro de trabajo el 19% utilizó por lo menos alguna vez un medio dentro de su empleo para remediar su situación, mientras que un 38% acudió a una instancia externa para resolver su situación, mientras que el 42% restante no utilizó ningún medio dentro ni fuera de su empleo para remediar su situación (anexo 3).

De los 35 individuos que presentaron algún medio dentro de la empresa para solucionar su problema solo cuatro de ellos han obtenido alguna contestación favorable; siete una respuesta desfavorable y los veintitrés restantes estaban al momento de la encuesta en trámite.

De los 70 individuos que usaron algún medio fuera de la empresa el doce llegaron a un arreglo conciliatorio con su agresor; treinta y cinco no prosperaron; y los veintitrés restantes están al momento aun en trámite.

Del total de 180 individuos manifestaron que las conductas violentas de las que eran objeto consistían en; 2.7% discriminación; 2.2% acoso sexual; 23.8% amenazas; 27.7% vejaciones; 33.3% agresiones e insultos verbales y el 10% restante no manifestó una agresión en particular.

De esto individuos el 105 individuos que presento un medio interno o externo de la empresa, refieren dieciséis que la conducta violenta de la que han sido objeto a

cesado; cuarenta y dos que han referido que ha aumentado tras el inicio del procedimiento, esto a través de mecanismos indirectos y, los cuarenta y siete restantes no contestaron nada al respecto.

Del total de las 180 personas de nuestra muestra, 135 individuos refieren no haber renunciado a su empleo por la situación económica imperante; mientras 45 individuos fueron omisos a este respecto.

A este respecto datos oficiales proporcionadas por el INEGI en el año 2006 refiere que la violencia laboral más frecuente de lo que se piensa y que tiene que ver con hechos de discriminación laboral hacia las mujeres especialmente; por cada 100 mujeres trabajadoras, 24 declararon haber sufrido inequidades de salario con respecto al hombre para un mismo nivel, petición de prueba de embarazo, menores oportunidades de ascenso, despidos o disminución del salario por embarazarse, por su edad o estado civil. En tanto, 12 de cada 100 declararon haber padecido acoso laboral o sexual (humillaciones, insinuaciones o propuestas sexuales, menosprecio, manoseos, agresiones físicas, relaciones sexuales obligadas y represalias por no haber accedido).

La prevalencia de esta modalidad de agresión se observa más entre las mujeres de 25 a 39 años de edad, en particular entre las de 35 a 39 años, de ellas poco más de un tercio declaró haber sufrido hechos de violencia en el ámbito laboral.

También la ENDIREH 2006 indica que ésta ocurre con mayor frecuencia entre las mujeres que laboran en fábricas, talleres o maquilas (45.4% de las mujeres que trabajan) o en dependencias públicas (33.1%), quienes reportan principalmente discriminación laboral⁴³.

⁴³ Fuente INEGI Consultese

<http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2007/violencia07.pdf>
ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER” DATOS NACIONALES 2006.

CAPÍTULO SEGUNDO.

EL PANORAMA LEGISLATIVO ACTUAL Y LA PROPUESTA DE ACCIÓN DEL SENADO DE LA REPÚBLICA.

2.1. EL PANORAMA LEGISLATIVO ACTUAL.

En el *Informe mundial sobre la violencia y la salud*, publicada por la Organización Mundial de la Salud en el 2002, se señala que no hay país ni comunidad a salvo de la violencia. Las imágenes y las descripciones de los actos violentos invaden los medios de comunicación. Ésta en nuestras calles y nuestros hogares, en las escuelas, en nuestros centros de trabajo. Es un azote oblicuo que desgarrar la capa social comunitaria, amenaza la vida y la salud de todos⁴⁴.

Como hemos visto en el primer capítulo de este trabajo, el fenómeno de la violencia y maltrato en el centro de trabajo no es un problema reciente, sino más bien, ha sido un asunto que sin considerársele un problema ha permanecido oculto, tolerado y aceptado a lo largo de nuestro desarrollo individual y social.

Bajo estos antecedentes cabe preguntarse si en nuestro país existe un marco normativo capaz de hacer frente a este fenómeno, por lo que, analizaremos algunos cuerpos normativos en los cuales podamos encontrar alguna solución a este problemática.

2.1.1. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La doctrina, y de manera predominante el desarrollo teórico que hace Hans Kelsen, coinciden en que la constitución de un país, es un conjunto de normas supremas que fijan, desde el ángulo de la filosofía política aceptada en una sociedad, la estructura de un Estado dejando patentes sus diversos elementos constitutivos, como lo son en la parte dogmática las garantías o derechos básicos del hombre; y en su desarrollo los puntos determinantes de su organización, de su

⁴⁴ Informe Mundial Sobre la violencia y la Salud. Resumen, Washington DC. Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud. 2002

mecanismo de gobierno y sus elementos, todo ello para la eficacia para las relaciones gobierno-gobernado y para la existencia soberana del Estado como institución internacional.

En lo que concierne a Hans Kelsen, debemos reconocer que si algún mérito hay en su doctrina, con fuertes tintes positivistas, dentro de ella la idea pura del derecho, es precisamente la creación de las figuras jerárquica-jurídica que define la constitución de un Estado como la norma primaria, de la cual no solamente es posible que se deriven los otros niveles normativos en un génesis reglamentario, sino que esta derivación de derecho positivo, que arranca de la noción fundamental ha de contener el “deber ser” en situaciones cada vez más lejanas, aunque nunca contradictorias de la estructura constitutiva básica y fundamental⁴⁵.

La idea de un Estado de derecho se funda en una equilibrada interrelación de la norma primaria y la ley del derecho positivo, de ahí que las normas constitucionales deban poseer una naturaleza tal, que la ilumine a la norma de jerarquía inferior y le otorgue su apoyo jurídico, pero al mismo tiempo por su propia naturaleza, no pueda ocuparse de los conflictos facticos, cuya solución debe quedar plasmada en la ley reglamentaria.

Esta afirmación tiene su fundamento práctico en el hecho de que una constitución, no admite la posibilidad de reforma o modificación que se ajuste a la banalidad de la problemática diaria que juzgue entre los hombres, elemento de la praxis; que en cambio sí puede y se debe tener la ley reglamentaria, que recibe la idea fundamental y la ideología de su norma constitucional correspondiente, pero nunca la solución concreta. Este aspecto de la Norma Constitucional nos lleva a considerar lógica y jurídica su rigidez y su gran dificultad de Reforma⁴⁶.

Bajo esta tesitura, ¿qué es lo que prevé nuestra Constitución Política sobre la violencia ejercida en los centros de trabajo?, o como se vislumbra esta dentro del pacto social en la que los trabajadores también forman parte.

⁴⁵ Carpizo Jorge. Estudios Constitucionales. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México. 1980. Páginas 289.

⁴⁶ Teoría General del Derecho del Trabajo. Cerbón Soto Juan. Editorial Trillas. 1992. México. Pp 67 y 68.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, representa el marco técnico y legislativo de los fenómenos relacionados con el trabajo en nuestro país, y en ninguna de su XXXI fracciones⁴⁷ hace referencia expresa al fenómeno de la violencia en los centros de trabajo o bien sobre algo parecido a ello, no obstante esto, nuestra constitución no deja de remarcar la tutela que tiene sobre la salud del trabajador.

Esta tutela se debe a que la mala salud de un trabajador, más allá de las causas que lo originen, genera en ellos una situación económica precaria; es por lo que la fracción XIV del apartado “A” y la fracción XI del apartado del apartado “B” del artículo 123, prevén la protección a este bien del trabajador. Quizás resulte aventurado considerar que dichas fracciones podrían prever de manera implícita este actuar malevolente, esto a través de las consecuencias que generan las conductas hostiles sobre los trabajadores, que en ocasiones pueden apreciarse objetivamente a través de las estadísticas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o aun las de carácter general que hay en cada empresa, lo que nos permitiría constatar la existencia de este fenómeno.

A manera de conclusión podríamos decir que, la constitución en lo referente a la materia laboral consagra los derechos mínimos de los trabajadores. Ello implica que no podrán establecerse en ninguna relación Derecho que una condición inferior a lo señalado en el artículo 123. En su conjunto, los derechos establecidos en dicho artículo, son los mínimos de los que un trabajador podrá gozar al prestar su trabajo subordinado.

2.1.2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Dentro de nuestro sistema jurídico, la Ley Federal del Trabajo constituye la Ley Reglamentaria de la Constitución, a ella se refiere el artículo 133 Constitucional cuando menciona... “Esta constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la república, con aprobación del

⁴⁷ Idem. P g. 70.

Senado, serán la ley suprema de toda la Unión...” En tal virtud la Ley Federal del Trabajo, en tanto que emana del Congreso de la Unión ocupa la siguiente posición, al mismo nivel que los tratados internacionales.

Bajo estas premisas y a efecto de delimitar el tema en el presente trabajo, resulta necesario entrar al estudio de la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, muy en especial las fracciones II y III del artículo 51; así como la obligación de los patrones prevista fracción VI del artículo 132, el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior de trabajo, los inspectores de trabajo y el papel que desempeña la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, temas que consideramos que se encuentran vinculados con el tema que se investiga.

Rescisión de la Relación Laboral sin Responsabilidad para el Trabajador.

La rescisión es una institución jurídica que nace en la teoría de las obligaciones, y concretamente a lo que se refiere al incumplimiento de los contratos. Rescindir significa deshacer, invalidar un contrato o una obligación. Es criterio unánime de los tratadistas que la rescisión laboral opera como una disolución de la relación de trabajo, por causa de incumplimiento grave de las obligaciones de alguna de las partes, es decir que podemos hablar de la rescisión operada por el trabajador o por la operada por la empresa.

En lo que toca a las características de la figura de rescisión en materia de trabajo, es un derecho potestativo que opera por decisión unilateral de cualquiera de las partes, lo que constituye una diferencia específica fundamental respecto a la figura de rescisión en materia civil, la cual nunca puede tener efectos sino mediante el ejercicio de la acción correspondiente y la declaración de rescisión por parte del juez competente que así lo determine; solo a partir de ese momento se puede hablar de que la relación jurídica y la obligación derivada del contrato ha quedado disuelta.

Por el contrario, en materia de trabajo la declaración de rescisión es unilateral y el fundamento de justificación deberá ser operado en vía de excepción, si es el

trabajador decide impugnar la decisión tomada por la empresa. Esta nunca podrá ejercer esta acción para impugnar jurídicamente en contra del trabajador su decisión de rescindir de la relación laboral. Otra de las características de la rescisión laboral es que sus causales justificativas para el trabajador, se enumeran de manera exhaustiva en el artículo 51 de nuestra ley, y no es válido afirmar que se trata de una enumeración ejemplificada.

Los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo prevén esta figura. El primero desde el ángulo de la empresa, por el acto de rescisión o despido, y según la última disposición por la decisión del trabajador de que opere la misma figura, sin responsabilidad para él. Recordemos que en ambas rescisiones opera la conclusión de la relación laboral y con ella todos los efectos que nacieron ante la contratación o inicio de la relación, y que las características a posteriori que pudieran sobrevenir para la empresa, con motivo de que el trabajador ejerza las acciones y derechos a que lo facultan los artículos 48 y 52 de la Ley Federal del Trabajo, serán derivadas del laudo condenatorio que se dicte, pero no anula la terminación de la relación laboral, que se ha provocado desde el momento mismo de la rescisión⁴⁸.

Acciones derivadas de la Rescisión.

Los trabajadores que se retiren de su empleo por causas imputables al patrón y ejercite la acción rescisoria, tienen el derecho a reclamar el pago de una indemnización integrada en los términos del artículo 50, según lo dispone el artículo 52. De esto se plantea dos hipótesis, según se haya establecido para tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

En la primera hipótesis, la indemnización se integrara con una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestado, por el primer

⁴⁸ Teoría General del Derecho del Trabajo. Cerbón Soto Juan. Editorial Trillas. México. 1992. P 133

año de servicio, agregando veinte días más por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado el trabajador sus servicios.⁴⁹

En el segundo caso, es decir, si la relación se estableció por tiempo indeterminado, la indemnización se integrara con veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestado.

El Cómputo del Término.

Existen en la ley dos disposiciones relativas a la oportunidad en que los trabajadores pueden hacer valer su derecho a la separación, incluidas en los artículos 52 y la fracción II del artículo 517, la primera menciona que los trabajadores podrán separarse dentro de los primeros treinta días siguientes a la fecha en las que se produzca la conducta indebida del patrón. La segunda menciona que prescribe en un mes, las acciones de los trabajadores para separarse de su empleo, la prescripción en este caso correrá a partir de la fecha que tenga conocimiento de la causa de separación.

En este respecto la ley presenta una importante laguna, ya que de la lectura de los artículos antes referidos se plantea el problema de que se trate de dos términos distintos. Veamos porque:

- a) La acción rescisoria supone tres momentos distintos: el primer lugar, la conducta patronal indebida; la segunda la separación material del empleo que debe hacer valer el trabajador. Finalmente la interposición de la demanda ante la autoridad jurisdiccional en la que se reclaman el pago de la indemnización.
- b) El incumplimiento patronal puede constituir en una conducta instantánea, incurrir en violencia, amagos injuria, en contra del trabajador; o bien puede constituir una conducta continua con unidad de intención; cambio de horario del trabajador, o de su categoría, o no cubrirle el salario o reducirse con fines de permanencia. En la primera hipótesis la presunción correrá desde

⁴⁹ Derecho del Trabajo. Segundo Tomo. Derecho Individual y Derecho Colectivo. De Buen Lozano Nestor. Editorial Porrúa. México 2002. Pagina 130.

la fecha en la que el trabajador tenga conocimiento de la violación cometida; la segunda, no correrá la prescripción hasta que no se ponga remedio a la violación.

- c) De acuerdo al artículo 52 la separación del trabajador deberá producirse dentro de los treinta días siguientes en la que se dé la causa. Se trata, simple mente de un abandono de empleo, obviamente justificado. A partir de este momento surge la duda si corre una prescripción distinta para el ejercicio de las acciones o si bien, está sujeta a un término fatal que también se cuenta desde el momento que se produjo la conducta patronal.
- d) En la fracción II del artículo 517 se señala que prescriben en un mes las acciones de los trabajadores para separarse de su empleo, pero nada dice que debe ejercerlo ante los tribunales de Trabajo. En esta virtud es indiscutible que el plazo de prescripción será de un año, previsto en el artículo general a que se refiere el artículo 516⁵⁰.

En todo caso, para aclarar esta circunstancia sobre cómputo del término al que hemos hecho referencia hasta ahora, debemos tener en cuenta la siguiente tesis jurisprudencial cuyo rubro refiere “Rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al patrón. Si el trabajador no precisa la fecha a partir de la cual la decide, debe tenerse como tal el día de la presentación de la demanda”⁵¹.

La Comunicación de la Separación

La ley no exige forma alguna; por ello se le ha calificado al acto de la separación como un acto convencional. Sin embargo resulta recomendable que el trabajador avise por escrito al patrón y que procure recaba el acuse de recibo. De otra manera se da oportunidad a que el patrón, ante una acción de difícil defensa como lo es siempre la rescisión, y de los cuales los tribunales podría proporcionar

⁵⁰ Idem. Página 130-132

⁵¹ Localización Novena Época. Instancia Tribunales colegiados de Circuito. Fuente Seminario Federal de Federación y su Gaceta XXX Agosto 2009. Página 1720. Tesis I.13º. T238L. Tesis aislada. Materia laboral.

excelentes ejemplos de la observancia de dichos recursos, angustiosos pero a veces efectivos de los abogados patronales.

Una vez hecho este preámbulo, podemos empezar con el estudio de las fracciones que hemos hecho mención líneas atrás y las cuales son motivo de la rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

En esta causa de rescisión de la relación laboral si responsabilidad para el trabajador debe ser actualizada por los sujetos en la misma prevé y por ningún otro; es decir, debe realizarse por el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo. Esta previsión se debe a la relación laboral que existe entre ellos, es así como se marca un límite en cuanto a los sujetos que pueden actualizar esta causal de rescisión; esto resulta lógico ya que el trabajador en el desempeño de su labor dentro del establecimiento o empresa, guarda una subordinación respecto al patrón, su personal directivo o administrativo en cuanto al desempeño del mismo se refiere.

En el caso de los familiares cabría de distinguir dos circunstancias; la primera, que estos ocupen dentro de la empresa o establecimiento un cargo ya sea directivo, administrativo o en su caso de mayor rango y jerarquía que la del trabajador víctima y; la segunda, que los mismos no ocupen ningún tipo de cargo o comisión dentro de dicho establecimiento. En ambos casos deben entenderse una responsabilidad solidara del patrón, personal directivo o administrativo, con respecto a su familiar que incurra en alguna de las conductas previstas en dicha fracción.

Por lo que hace a la referencia que hace dicha fracción a la “dentro del servicio”, esta previsión deriva de la subordinación que guarda el trabajador con el respecto al patrón dado que el trabajador tiene que acatar las indicaciones que se le suministran, no obstante que de las mismas pueden derivarse malos tratos, violencia u otras de las hipótesis previstas en la fracción en comento.

Una vez concluido este breviarío, pasemos a dilucidar las diversas conductas que en dicha fracción se plantean como causa de rescisión laboral.

Probidad.

De acuerdo a la Real academia de la Lengua Española, la probidad proviene del latín *probitas*, *-ātis* y significa “honradez”⁵². Bajo este contexto podríamos afirmar que la probidad en materia del trabajo es la rectitud de ánimo, integridad y honradez en el actuar, y la falta de esta supone una conducta dolosa contraria a los principios que han quedado enunciados, a resultas de la cual se produce o puede producirse un resultado dañoso o un perjuicio, a fin de obtener un beneficio para sí o para otro.

Esta hipótesis prevista en dicha fracción constituye por lo que hacer a las faltas de probidad, una causal genérica cuya determinación específica corresponde desarrollar a la jurisprudencia. En las colecciones de jurisprudencia son escasas las referencias a esta causal y, además, fundamentalmente responden a la interpretación negativa, esto es, la definición de situaciones que además de implicar el incumplimiento patronal de sus obligaciones, no constituyen en rigor, fallas de probidad. Puede citarse el siguiente ejemplo que al rubro dice “Falta de probidad del patrón. No la configura una denuncia penal”⁵³.

Esta tesis al igual que otras más, concuerdan que la falta de probidad como causa de la rescisión sin responsabilidad para el trabajador, consiste en que el patrón su personal directivo, administrativo o su equivalente en otras áreas, no procedan

⁵² Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Vigésima Segunda Edición. 2002

⁵³ Vid. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 193-198, Sexta Parte, página 70, tesis de rubro: "DENUNCIA PENAL. NO CONSTITUYE FALTA DE PROBIDAD DEL PATRÓN

rectamente conforme a las funciones encomendadas, deje de hacer o haciéndolo en contra, o bien sólo se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Hay que tener en cuenta así mismo que esta falta de probidad, para efectos de la presente tesis no es en sí mismo un acto de violencia, pero, bajo algunos contextos si podemos referirnos a ellas como una señal de la aparición de la violencia en su variante moral, la cual, como hemos explicado en el primer capítulo de este trabajo tiene como característica desestabilizar al trabajador, lo que supone en un amplio sentido una conducta ajena a un recto proceder o de cumplimiento a las obligaciones que se tienen a su cargo por parte del patrón.

Violencia.

Por lo que hace a los actos de violencia a que hace mención esta fracción, debemos recordar previamente lo que hemos señalado en el punto 1.1 del primer capítulo de este trabajo, bajo este entendido, podemos percatarnos que dicha fracción solo hace mención a la violencia llevando implícita la idea de sus dos vertientes, la física y la moral, puesto que la ley no debe caer en descripciones inútiles que le limiten su campo de acción.

Malos Tratos.

Estos deben entenderse como toda acción única o repetida, o la falta de respuesta apropiada, que causa daño o angustia a una persona, cabe señalar que resulta bastante subjetiva, puesto depende de la persona y su grado de susceptibilidad, lo que determinara su afectación personal y la cual se refleja a través de la angustia. Objetivamente este grado de afectación por los malos tratos puede ser apreciado en el comportamiento del individuo, sin embargo considero, que los malos tratos no son sino mas que una expresión de la violencia, prevista ya, en dicha fracción.

Los otros análogos.

Los otros análogos a que hace mención dicha fracción, resultan al igual que los malos tratos, bastante subjetivos, por lo que hace a su aplicación práctica.

Puesto que si bien es cierto en materia de trabajo puede aplicarse la analogía a la luz del artículo 17 de la Ley federal del Trabajo, misma que dispone: “se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes”, basado en el principio clásico de que “donde existe la misma razón legal, debe existir también igual disposición de la ley.”⁵⁴

De lo que se establece que la analogía en materia de trabajo es por lo menos en un aspecto teórico es aplicable, esto en virtud de que la analogía es un método de investigación del derecho, ya que consiste tal método en elevarse al principio inspirador de una norma concreta y deducir de él nuevas consecuencias, distintas de las expresadas en las normas.

No debe confundirse la analogía con la interpretación, que tiene como objeto determinar el sentido de una norma ya formulada. En cambio, la analogía tiene como finalidad descubrir una norma no fundada.

A pesar de esto, la aplicación de la analogía es poca, sino es que nula, ya que suele recurrirse más a la interpretación jurídica de una norma, lo que vuelve a la analogía en materia laboral poco recurrida.

Ahora bien, hablaremos sobre lo previsto en la fracción III del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

Esta fracción al igual que la anterior hace referencia a las conductas previstas en la misma, pero con la salvedad de que estas se ejecuten fuera del servicio, y donde la relación laboral no subsiste, por lo cual el trabajador no se ve obligado a tolerar los actos vejatorios ejercidos por el patrón, su personal directivo o administrativo, teniendo en tal caso, la facultad de acudir a la instancia que crea

conveniente para mantener su integridad física o emocional, no obstante esto, este tipo de acciones son muy poco concurridas.

Las faltas a que hace referencia esta fracción y su naturaleza especialmente grave, dependerá en gran medida del ejercicio libre de la voluntad de las partes en señalar mediante la celebración del contrato individual, contrato colectivo de trabajo o el reglamento interior de trabajo, las causas que impidan la normal continuación de la relación laboral, esto siempre que dichas faltas no contravengan lo establecido en la ley, ejemplo de esto es lo establecido en el artículo 85 del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social que señala⁵⁵:

Se considerarán actos u omisiones no leves de los trabajadores:

a) Desatender las órdenes o indicaciones de sus superiores, relativas al cumplimiento de las funciones que tengan encomendadas;

b) Negativa injustificada de atención a los derechohabientes;...

Como este ejemplo existen otros tantos y aunque bien no hace referencia a los actos u omisiones graves en los que puede incurrir el patrón, su personal directivo o administrativo; si nos deja entrever que mediante la celebración de este tipo de convenios, se pueden establecer las conductas desarrolladas por estos últimos y que impidan la continuidad de la relación.

Obligaciones del Patrón.

La relación de trabajo entre trabajadores y patrones está catalogada en principio por el conjunto de normas jurídicas que las reconocen. Como su finalidad es jurídica, tal relación estará formada por la suma de derechos y obligaciones que las normas laborales les imponen con motivo de la prestación de un trabajo subordinado.

⁵⁵ Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social 2005-2007.

Considerando esto, analicemos en particular la obligación que previene la fracción VI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo mismo que señala que:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:...

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

Esta no es la única responsabilidad en la que puede incurrir el patrón⁵⁶, sin embargo para los efectos del presente trabajo esta obligación es primordial y necesaria de desglosarla para una mejor comprensión del mismo.

La palabra consideración significa “Respeto o atención con el que se trata a una persona”, de lo que resulta lógico que una obligación del patrón es respetar al trabajador en su calidad de persona, no reducirlo a la condición de objeto; este precepto está muy relacionado con el principio que prevé el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo.

El mal trato de palabra o de obra al que debe abstenerse el patrón sigue la misma tesitura, ya que suponiendo el caso que el patrón sobrepasara las facultades de sanción más allá de lo que establece la ley, el contrato colectivo de trabajo o en su caso el Reglamento Interior de Trabajo, dará origen a una acción rescisoria por parte del trabajador; esto sin perjuicio de las responsabilidades que se generen en virtud de la violación a la obligación a la que hemos hecho referencia.

Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

⁵⁶ Vid Néstor del Buen L. Derecho del Trabajo I. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Editorial Porrúa México 1970. Página 12.

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales y régimen disciplinario, así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores.

Esto se debe a que en el contrato individual se establecen las condiciones mínimas en las que se ha de prestar el trabajo. En el contrato colectivo que se firme puede contener mejoras en relación al sueldo, días de descanso entre otras prestaciones, ya que en el mismo no se puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador.

El pacto colectivo de trabajo es el resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes, en el cual con más frecuencia se establece el régimen disciplinario aplicable a los miembros del sindicato firmante, las causas o motivos que den origen a la misma, su procedimiento y las sanciones correspondientes.

De esto se desprende que las sanciones previstas en este contrato colectivo, deben de estar acorde a las obligaciones que debe observar el patrón y en particular a lo establecido en el artículo 3 y la fracción VI del artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, en las que la sanción por la falta cometida es de carácter administrativo o bien económico, y en las cuales el patrón no debe incurrir en los actos que menciona la fracción II del artículo 51.

Reglamento Interior de Trabajo.

El Reglamento Interno de trabajo es un conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento⁵⁷. Es decir, el reglamento interior de trabajo es una normatividad que el asalariado debe observar mientras presta servicios dentro de la empresa.

En nuestro país la deficiente regulación legal supone un serio predicamento a los patrones a la hora de establecer un reglamento ya que no reciben una buena

⁵⁷ Agenda Laboral artículo 423 Ley Federal del Trabajo. ISEF. 2009.

acogida por parte de los trabajadores, de lo que resulta que las cláusulas reglamentarias sean formalmente insertadas en el Contrato Colectivo de Trabajo, o que se formulen reglamentos entre sindicatos y patrones un poco al margen del procedimiento establecido en la ley.

Otro problema interesante a este respecto es hacer la distinción, entre las tres instituciones que tienen como objeto común regular los aspectos laborales de la empresa: El Contrato Colectivo de Trabajo, el reglamento Interior de Trabajo y las normas de carácter técnico y administrativo que formula directamente la empresa para la ejecución de los trabajos y a la que se refiere la parte final del artículo 422 de la ley de la materia. De llegar a una clara diferenciación se podrían evitar los conflictos que resulta de la mezcla de disposiciones.

El contrato colectivo de trabajo de acuerdo a la letra del artículo 386, debe establecer las condiciones de trabajo. Esto debe entenderse en el sentido particular que la palabra condiciones le atribuye la ley y que se desprende del nombre que se les da en el Título Tercero que denomina precisamente "Condiciones de trabajo", señalando los derechos mínimos y obligaciones máximas de un trabajador.

El Reglamento Interior de Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 422, es un conjunto de normas obligatorias para los trabajadores y los patrones en el desempeño de su empleo en el centro de trabajo o establecimiento. Esto es un concepto paupérrimo, evidente, ya que nada dice de la naturaleza de sus disposiciones, solo menciona que son obligatorias.

Ahora bien, independientemente que la propia ley incluya como propias del reglamento disposiciones que deberían incluirse en el contrato colectivo de trabajo, como lo son la determinación de los días y lugares de pago, la realidad es que el reglamento atiende, en esencia, es una norma disciplinaria como lo expresa la fracción X del artículo 423, ya que esta permite suspender al trabajador que incurra en faltas, hasta por ocho días. La ley no lo dice expresamente, pero del texto se infiere que si no está prevista una determinada conducta como

sancionable y no se fija la sanción, nos era posible castigara al trabajador, consagrando así mismo el derecho de los trabajadores a ser oídos antes de que se les aplique una sanción.

Prácticamente esta fracción establece así mismo los principios de legalidad y tipicidad que consagra a favor del trabajador, la garantía de audiencia, no frente a la autoridad, ya que no es materia constitucional, sino frente al patrón⁵⁸

Por último: las normas de carácter técnico y administrativos formuladas directamente por la empresa se refiere de manera particular al trabajo en si mismo considerando la actividad que le dio origen a la relación de trabajo. El trabajador debe de obedecer esas órdenes en razón de su subordinación que deben al patrón respecto al trabajo contratado, se trata, pues, de una facultad irrenunciable del patrón que no puede ser materia de discusión, so pena, de que el mundo del trabajo se transforme en una anarquía.

El reglamento no nace del mandato de la ley, sino del acuerdo de las partes. Tiene, como el contrato Colectivo de Trabajo, naturaleza normativa, pero está sujeta, además, al control Estatal a petición de las partes, y su eficiencia depende de su depósito. El contenido del Reglamento esta previsto en lo esencial, en la ley, de manera imperativa, si bien las partes quedan en libertad de adicionarlo como mejor les convenga a sus intereses pero siempre con la finalidad de una mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Riesgo de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La definición de Riesgo de Trabajo está contenida en el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo que señala; “Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo” Este es un concepto genérico que acepta dos especies. Por un lado los accidentes de trabajo y por otro las enfermedades profesionales.

⁵⁸ Idem Página 362

El concepto de accidentes está incluido en el artículo 474 de la ley de la materia en términos que evidentemente no resultan muy satisfactorios. En primer lugar la definición misma es oscura. En segundo términos se acompaña de un segundo párrafo referente a los accidentes de trabajo en el trayecto, que resulta innecesario.

Esto se debe en gran medida a que el concepto incluido en el primer párrafo del artículo en comento, evidentemente confunde el accidente con sus consecuencias, ya que el accidente es, simplemente, un “suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas”⁵⁹. Lo eventual del suceso resulta de que, dentro del proceso normal de trabajo no está previsto el acontecimiento furtivo que constituye el accidente. De esta eventualidad puede resultar la lesión orgánica, funcional o la muerte. Estas serán las consecuencias del accidente y por tanto los riesgos de trabajo.

La definición de enfermedad de trabajo incluida en la ley es mas precisa. En el artículo 475 se dice que es: Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

En realidad la idea de enfermedad derivada del trabajo es un poco más amplia de lo que la definición anterior hace presumir, ya que la existencia de un estado patológico anterior, según lo determina el artículo 481 de la ley de la materia, no es causa para disminuir el grado de incapacidad de un trabajador, lo que lleva a la conclusión de que la enfermedad de trabajo puede concurrir otras circunstancias además de la actividad laboral.⁶⁰

Así mismo en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo se establece una tabla de enfermedades de trabajo distribuida en especialidades. Se menciona el padecimiento, en algunos casos a través de su denominación técnica y en otros

⁵⁹ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Edición 2000.

⁶⁰ De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A. México 1977. Pág. 561 y 562.

mediante una fórmula descriptiva, listando después las actividades que puedan quedar afectadas profesionalmente por cada padecimiento.

Esta tabla de enfermedades así mismo podrá ser objeto de adecuación, periódica mediante investigaciones y estudios que habrá de realizar la Secretaria del Trabajo a efecto del presidente de la República proponga lo necesario al Poder legislativo, teniendo en cuenta el progreso de la medicina del trabajo. Así como lo señala el artículo 515.⁶¹

Así mismo cabe remarcar que actualmente la Ley Federal del Trabajo no contempla la protección a los trabajadores que dejaron de trabajar temporalmente, y cuyas enfermedades no se encuentran de algún modo vinculadas a la tabla de enfermedades y, como consecuencia de lo que en el lenguaje habitual, se le conoce como enfermedad general. En realidad este concepto genérico que comprende tanto las alteraciones de salud motivadas por un estado patológico derivado de una causa ajena al trabajo como los accidentes que tienen su origen en circunstancias extra-laborales.

Es evidente, sin embargo, que la mala salud de los trabajadores sea cuales quiera que fuera las causas que le dieron origen, trae consigo una situación económica precaria, ya que el patrón no está obligado, en términos de la ley, a cubrirle su salario. La solución a este problema se ha producido en dos direcciones. En primer término, mediante las ventajas obtenidas por los sindicatos de trabajadores a través de la contratación colectiva. En segunda a través del seguro social.

El problema laboral que surge a propósito de la enfermedad general es el de su comprobación para justificar la ausencia. La ley es omisa al respecto, por lo que ha correspondido a la Corte el establecimiento de criterios adecuados. A este respecto la Corte ha sostenido, que el trabajador podrá justificar su falta con cualquier medio de prueba y no solo mediante los certificados de incapacidad expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social ⁶², pero por otra parte le

⁶¹ Idem pag 574 y 575.

⁶² Amparo Directo 1504/58 Cía. Hulera Euzkadi S.A. Resuelto el 29 de septiembre de 1958, Cuarta Sala. Boletín.

exige que previamente se de aviso de las causas de la ausencia y que acredite, al volver al trabajo las circunstancias que impidieron su asistencia.⁶³

Inspección de Trabajo.

Las inspecciones de trabajo son visitas que las autoridades laborales pueden hacer a la empresa con el fin de cerciorarse del cumplimiento de las normas legales aplicables, tanto respecto de las instalaciones, como del manejo de los recursos humanos. La Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Inspección, tanto Federal como Local, establecen que puede haber distintos tipos de inspección de trabajo.

La primera inspección es la que se llama Inspección inicial y se realiza al comenzar a funcionar una empresa. Es obligatoria la inspección a empresas que cuentan con equipo o maquinaria que deben ser vigilados y autorizados por las autoridades laborales para empezar a funcionar, por ejemplo, las calderas de vapor y otros instrumentos o equipos de esa naturaleza.

Las llamadas inspecciones periódicas, son aquellas que deben realizarse a tiempos fijos, generalmente cada año, y que tienen como objeto vigilar que la empresa esté cumpliendo con las disposiciones más elementales de trabajo y protección a los trabajadores.

Otro tipo de inspección son las llamadas de verificación. Estas son las que se realizan después de que se ha practicado cualquiera de las dos primeras y tienen como objeto el que las autoridades del trabajo se cercioren de que se han cumplido las recomendaciones que se hicieron al patrón y dentro de los plazos que se le señalaron, sobre todo en materia de higiene y de seguridad o de cumplimiento de las disposiciones de la Ley.

Finalmente, existe la Inspección especial, que normalmente obedece a alguna denuncia de los trabajadores o del sindicato que consideran que se están

⁶³ Amparo Directo 4170/1956 Guillermo López Mendoza, resuelto el 10 de febrero de 1958. Cuarta Sala. Boletín 1958. Pág. 157

cometiendo irregularidades dentro de la empresa. Los denunciante s quedan en el anonimato, por lo que algunos trabajadores se atreven a solicitarla.

No hay que olvidar que el inspector es un funcionario de autoridad y que, por consiguiente, tiene fe pública, es decir que lo que él asienta en el acta, tiene fuerza de verdad legal, aunque a veces no lo sea. En otras palabras, si el inspector asienta en el acta algún hecho que no corresponde a la realidad, el patrón tiene que hacerlo notar antes de firmar el acta para que no tenga fuerza legal el dicho del inspector⁶⁴.

Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La seguridad y la higiene en los centros laborales, son indispensables para crear las condiciones favorables a la vida, salud y productividad de los trabajadores, y las cuales son esenciales para el desarrollo de las actividades industriales, comerciales y de servicios, que involucran el manejo de sustancias químicas peligrosas en forma segura, con objeto de prevenir y en su caso, mitigar el impacto de accidentes que puedan afectar la salud de los trabajadores, las comunidades, y el ambiente.

Para que sean posibles, se necesita del concurso de múltiples actores, como el de las autoridades gubernamentales que establezcan las políticas, regulaciones, lineamientos; de los empresarios que desarrollen programas de acciones y dediquen recursos para satisfacer los requerimientos en la materia; los trabajadores para que estos pongan en práctica las medidas y sigan las recomendaciones establecidas.⁶⁵

Este tipo de medidas se pueden calificar objetivamente en base a las visitas de inspección a las empresas para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y convenios voluntarios; así como las estadísticas de mortalidad de los

⁶⁴ Agenda Laboral. Estructura Reglamento General para las Inspecciones y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral. Editorial Isef.2007.

⁶⁵ Fuente de Informe de Labores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 1988-1993

trabajadores por enfermedades y accidentes de trabajo, así como las relativas a la frecuencia con que estos ocurren.

El Artículo 123 de la Constitución Política, Apartado "A" señala en sus fracciones XIV y XV, la obligación de los empresarios de capacitar o adiestrar a los trabajadores para el trabajo, así como su responsabilidad en relación con los accidentes y enfermedades que puedan ocurrir con motivo o en el ejercicio del trabajo. En virtud de lo cual, y de acuerdo con la naturaleza de negocio, deben observar los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento; comprometiéndose adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar éste de tal manera, que resulte en un mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

Los patronos están obligados, también a desarrollar las medidas necesarias para prevenir los accidentes de trabajo, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, establecidas en las Normas Oficiales Mexicanas. Deberán contar, asimismo, con medicamentos y materiales de curación para presentar oportunamente los primeros auxilios, en caso necesario.

Para dar cumplimiento a la disposición constitucional y a las normas que de esta emanan, la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, se apoya en la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y en la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; la primera vigila el cumplimiento de las normas legales y complementarias sobre la prevención de los riesgos de trabajo y de seguridad de la vida de los trabajadores, no sólo considerando los rubros de seguridad e higiene, sino además, los aspectos relativos a la previsión social, haciendo constar en actas las violaciones detectadas al realizar las inspecciones en los centros de trabajo.

La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, conformada por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Secretaria de Salud, el Instituto

Mexicano del Seguro Social, y representantes de trabajadores y empleadores, es la instancia que estudia y propone la adopción de medidas para prevenir y disminuir los riesgos en los centros de trabajo.

La Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, promueve la mejoría de las condiciones físicas y ambientales de trabajo. Establece las normas en medicina, seguridad e higiene en el trabajo, en coordinación con la Secretaría de Salud. Promueve la participación de los trabajadores en las actividades de seguridad e higiene, a través de la conformación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, en cada una de las empresas.

Además, promueve investigaciones en la materia; desarrolla actividades de divulgación de información; emite dictámenes médicos; establece coordinación interinstitucional para los fines de la protección de la salud ocupacional para los fines de la protección de la salud ocupacional; otorga autorizaciones para el funcionamiento de maquinaria, equipo, generadores de vapor, y recipientes sujetos a presión, entre otros.

2.1.3. IMPLICACION EN MATERIA CIVIL.

Las posibles implicaciones de carácter civil de la violencia moral, se ven especialmente reflejados en una de las fuentes de las obligaciones y que es de las que nacen de un acto ilícito, entendiéndose este como un actuar contrario a las disposiciones legales o que moralmente es reprobable⁶⁶.

Esta figura tiene sus orígenes en la doctrina francesa, donde fue denominada por los juristas franceses como: "Domages Morales", la cual consiste en el dolor, la angustia, la aflicción física o espiritual, y en general, los padecimientos infringidos a la víctima por el evento dañoso⁶⁷.

⁶⁶ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Vigésima quinta edición. 2009

⁶⁷ <http://www.monografias.com/trabajos28/dano-derecho/dano-derecho.shtml> 19 de febrero de 2010 17:30 horas. Consulta.

Si retomamos la definición de "daño" a que hace referencia Rafael Piña Varo⁶⁸, como el mal o perjuicio producido a una persona y le aunamos el término "moral", en referencia a la suma de elementos psíquicos, que inciden en el normal desenvolvimiento emotivo del ser humano, podremos acercarnos al concepto de Daño Moral, que entendido como aquel perjuicio sufrido a la psiquis de una persona, es la trasgresión a los derechos personalísimos de una persona a través de un agravio a la dignidad, honorabilidad, sosiego, integridad física, privacidad, o cualquier elemento que altere la normalidad facultativa mental o espiritual.

El artículo 1916 del código Civil para el Distrito Federal señala lo que debe entenderse por Daño Moral o responsabilidad subjetiva y refiere:

Artículo 1916.- Por daño moral se entiende la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás. Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas⁶⁹.

La responsabilidad subjetiva, va en proporción directa con la parte afectiva del ser humano; es decir el grado de reacción ante las mismas circunstancias puede acarrear diferentes estados psicológicos dependiendo del sujeto, puede que a una persona le ofenda lo que a otra no, por ello la apreciación económica es discrecional del juzgador.

Los derechos que se protegen al implementarse la figura del daño moral son aquellos que protegen la paz, integridad, honorabilidad, y la salud mental y espiritual. Puede recaer sobre la persona afectada directamente por la ilegalidad, así como también indirectamente a los familiares o terceros con legítimos derechos. Ello no implica que cualquiera persona podrá interponer una demanda por daño mora, es decir sólo podrán reclamar dicho daño moral las personas que

⁶⁸ Pina Vara, Rafael d . Diccionario de derecho. 36a ed. México. Porrúa. 2007

⁶⁹ Código Civil para el Distrito Federal. Editorial ISEF. 2009.

hayan sido víctimas directas del acto ilícito, o en su caso las personas que prevé el párrafo tercero del artículo 1916 Del Código Civil para el Distrito Federal, con respecto de las personas físicas o morales que la originaron.

Ahora bien por lo que hace a la presunción de la existencia del daño moral o responsabilidad subjetiva, cabe hacer mención que este puede ser presumido con el certificado que emita un especialista en psicología o psiquiatría, y en cual se determine su grado de afectación emocional o psíquica en su caso tener en cuenta así mismo la tesis titulada “Daño Moral, presunción de existencia por la ilegítima afectación a la libertad, integridad física o psíquica de una persona, conforme a la parte final del artículo 1916 del Código Civil para el Distrito Federal”.⁷⁰.

Las causas que pueden dar origen al daño moral son múltiples y entre los que podemos encontrar aspecto de carácter laboral, no obstante esto el trabajador que se ve afectar por este tipo de conductas malévolas raramente ejerce la vía civil para verse resarcido del acto del que ha sido víctima por parte de su patrón o superior jerárquico y con los cuales le ha ocasionado problemas en su salud tanto física como emocional.

2.1.4.- IMPLICACION EN MATERIA PENAL.

Las implicaciones de este tipo de conductas en materia penal son múltiples, ya que este tipo de violencia puede ser fácilmente confundida con las figuras como lo son las lesiones, amenazas, discriminación y hostigamiento sexual, que penalmente son sancionables.

Lesiones.

Para entender lo que son las lesiones previamente debemos de entender que es la salud, para lo cual tomamos la definición proporcionada por la OMS misma que define a la salud como: estado de bienestar, psíquico, físico y social.

⁷⁰ Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXV, Marzo de 2007. Página: 1661. Tesis: I.3o.C.594 C. Tesis Aislada. Materia(s): Civil T.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación determino que las lesiones para efectos legales, es toda alteración en la salud y cualquier otro daño que deje huella material en el cuerpo humano, si estos efectos son producidos por una causa, extraña, es decir, la definición envuelve como presupuesto indispensable la actualidad y realidad del daño sobre lo que debe estructurarse indefectiblemente la clasificación legal de la lesión para el efecto de la penalidad a imponer”

Dicho delito se encuentra previsto en el Código Penal para el Distrito Federal, n los artículos 130 al 135, así como en los artículos 136 al 141 que son reglas comunes para homicidio y lesiones, de los que se desprende que este tipo de delito no requiere en lo referente al sujeto activo y pasivo una calidad determinada.

Es un delito de resultado materia puesto que se percibe en el mundo exterior; de consumación instantánea ya que se actualiza una vez que se han consumado todos los elementos del tipo penal; y de realización dolosa o culposa.

Podemos concluir así que este tipo penal no da cabida a afectaciones de carácter emocional, esto no obstante la definición de salud propuesta por la OMS respecto a lo que se debe de entender por esta; ya que el valor jurídicamente tutelado en este tipo penal es la integridad física del individuo y no su integridad emocional.

Amenazas.

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española amenazar, en su primera acepción, significa “dar a entender con actos o palabras que se quiere hacer algún mal a otro” (22ª ed. Espasa Calpe); es decir comprende a toda manifestación del sujeto activo de ocasionar un mal o un daño futuro sobre la persona o bienes del sujeto pasivo, o sobre los de un tercero, que pueda influir sobre la víctima.

La libertad de determinación tiene su más profunda raíz en la paz interna del espíritu. Todo comportamiento humano que afecta a esta paz, encierra una lesión para la libertad psíquica. El temor que despierta la amenaza hace que el amenazado se sienta menos libre y se abstenga de hacer cosas que sin ella no

habría afectado, pues la inquietud de las amenazas, suscita, restringe la facultad de reflexionar tranquilamente y de determinarse según sus propios deseos⁷¹.

Es por lo que la amenaza ataca o limita antijurídicamente el bien tutelado por la norma penal, que en el caso se ve representado por la libertad psíquica del ser humano, aun cuando con las amenazas o la intimidación no se trate abiertamente de obligar a otro a que haga lo que no desea o de impedirle lo que tiene que derecho a hacer, puesto que la libertad psíquica no se afecta en esta teleológicas hipótesis, sino también en aquellas otras en las que las amenazas o la intimidación tenga una finalidad determinada.

Es por ellos que Código Penal para el Distrito Federal prevé esta figura en el artículo 209 que dice:

ARTÍCULO 209. Al que amenace a otro con causarle un mal en su persona, bienes, honor o derechos, o en la persona, honor, bienes o derechos de alguien con quien esté ligado por algún vínculo, se le impondrá de tres meses a un año de prisión o de noventa a trescientos sesenta días multa.

Al respecto, se debe tener en cuenta que el criterio que hace imputable la amenaza surge, justamente, de la influencia que ésta ejerce sobre el ánimo del que la sufre, porque el temor despertado hace que se sienta menos libre y que se abstenga de muchas cosas que, sin ese temor, habría realizado tranquilamente, o que realice otras que sin él no habría ejecutado.

En este punto, resulta conveniente destacar que por su gravedad la amenaza debe ser idónea para atemorizar o amedrentar en el caso del art. 209, primer párrafo del Código Penal o para doblegar la voluntad del sujeto pasivo. Ello significa que, independientemente del medio utilizado, que puede ser oral, escrito o incluso simbólico, el anuncio debe ser formulado de manera tal que resulte inteligible como advertencia de un mal futuro para el sujeto pasivo.

⁷¹ Derecho Penal Mexicano. Mario Jiménez Huerta. Editorial Porrúa. 2000, pagina 158.

La amenaza, entonces, contiene el anuncio de un daño, toda vez que se trata de una lesión o detrimento de un bien o interés de una persona, dependiente de la voluntad de quien lo expresa; debe ser futuro, ya que sólo de ese modo puede constituir un peligro potencial para la víctima, capaz de perturbar su normalidad.

Por otra parte, en el caso de la figura penal también se requiere que la amenaza sea injusta. Ello implica que el agente no deba tener derecho a provocar el daño que anuncia, lo que equivale a decir que el daño amenazado no tiene por qué ser soportado por el sujeto pasivo.

Este tipo penal no requiere una cualidad específica por lo que hace al sujeto activo como al pasivo; es un delito que no exige resultado, consumándose al momento de proferir las amenazas por parte el sujeto activo, debiendo revestir la calidad de serias, posibles y graves, apreciadas según las circunstancias del caso⁷².

Podemos concluir que esta conducta puede ser fácilmente confundida con lo que es la violencia moral laboral, ya que ambas en esencia tienden a limitar la libre determinación del sujeto pasivo, no obstante, resulta necesario destacar que las amenazas son una conducta de consumación instantánea, no obstante que pudiera darse subsecuentes amenazas derivadas del mismo hecho pero que en derecho penal resultan conductas dadas en momentos distintos ; mientras que la violencia moral laboral es una conducta que se prolonga por el tiempo con una unidad de intención.

Hostigamiento Sexual.

En este delito, debe probarse, necesariamente primero los requerimientos del agente hacia el pasivo y que estos llegan a constituir un asedio reiterado, además de que la misma tenga fines lascivos y, por último, si los medios utilizados por el sujeto activo son idóneos para la consecución de tales fines. Abra de demostrarse que las que las acciones efectuadas por el agente han originado, sin género, primero, el riesgo o detrimento para la libertad sexual de la víctima y, además un

⁷² Huerta Jiménez, Mario. Derecho Penal Mexicano. Editorial Porrúa. México. 2000. Páginas 28 y 29

perjuicio o un daño material a esta, en cuanto a esto aspectos engloba la situación moral y material de la posición jerárquica ejercida por el sujeto activo.

En este tipo de delito el bien jurídico protegido es la libertad y específicamente la reserva y respeto a que tiene derecho toda persona a no ser importunado o perturbado injustamente es su desenvolvimiento social, por quienes llevan adelante su pretensión de índole sexual en forma mortificante, por lo inesperado o luego de haber sido rechazado frontalmente.

De muchas maneras se puede manifestar esta conducta, y será muy difícil llegar a una causística, la que pueda resultar innegable siendo que por sus características resulta prácticamente imposible componer una lista de actitudes o situaciones que se consideran como acoso sexual u hostigamiento sexual, por lo que constituye un tipo abierto que en cada caso deberá cerrar el juez interviniente.

Elpidio González Blanco considera que es hostigamiento sexual: a) pedir como condición de empleo explícita o implícitamente favores sexuales o una relación sexual; b) vincular la petición de favores sexuales con la amenaza de consecuencias desfavorables en materia de empleo; c) prometer privilegios en el trabajo a cambio de favores sexuales. También se incluyen palabras y actos de carácter sexual, que crean un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo; d) impidan a la trabajadora desempeñar normalmente sus funciones y en general, toda tensión sexual no deseada⁷³.

Este tipo de conducta pone en peligro los derechos humanos, la dignidad, la salud, la intimidad, la seguridad, la comodidad, el bienestar o cualquier otro derecho adquirido o en expectativa del receptor; que lo ofende o lo humilla, en el ámbito laboral específicamente, que altera o pone en peligro los elementos que integra la relación laboral. Lo que genera según algunos autores secuelas en forma de tensión nerviosa, en estado de zozobra e inseguridad, irritabilidad, ansiedad, cansancio, que da lugar a insomnio, depresión, y pérdida de la tranquilidad, impidiéndole el normal desarrollo del trabajo y cerrándole la posibilidad de hacerlo

⁷³ González Blanco, Elpidio. Acoso Sexual. Editorial de Palma. Buenos Aires Argentina. 1996 pagina 11.

con satisfacción y gusto, dañándolo psicológicamente y materialmente, trastocando su estado de ánimo al colocarlo en un estado mental obnubilante, debiendo de someterse a tratamiento, particularmente psicológico para superar tales males; incluso al verse forzado a tomar decisiones en contra de sus intereses rutinarios en detrimento de sus derechos fundamentales de libre actuación optan en múltiples ocasiones por retirarse en su perjuicio del área en la que ejerce influencia el activo⁷⁴.

Discriminación.

Para entender este concepto es el fundamento básico entender previamente lo que significa la igualdad. Todos debemos ser tratados por igual, independientemente de nuestras diferencias. Es así como el trato desigual entre personas constituye lo que se conoce comúnmente como discriminación, a pesar de que, como veremos más adelante, no todo trato desigual es automáticamente discriminatorio.

Para llegar a un concepto práctico de la discriminación, habrá que identificar previamente que no es discriminación para así dilucidar con mayor claridad la acepción más apropiada del término, que abarque, sino todas, la mayoría de las circunstancias en que puede tomar lugar. Para esto, habrá primero que comenzar por analizar qué características del ser humano son susceptibles de discriminación.

Los seres humanos poseemos dos tipos de características: aquéllas que son naturales o inherentes y las aprendidas o adquiridas; las primeras hacen referencia a aquellos aspectos que tendremos durante toda nuestra vida y que no podemos hacer nada por cambiarlas ya que forman parte de nuestro ser, como es la edad, el sexo, el origen o lugar donde nacimos. Las características aprendidas o adquiridas, por el contrario, sí pueden ser cambiadas con relativa facilidad y, no forzosamente serán rígidas o inflexibles, por ejemplo, la opinión, la religión, el idioma, entre otras.

⁷⁴ Reynosa Dávila, Roberto. Delitos Sexuales. Editorial Porrúa. México. 2001. Página 58

Ahora bien, en base a estas características personales de cada individuo la discriminación pueda darse de manera formal o informal dentro de la sociedad, es decir, de manera prohibida o permitida.

La discriminación se ejerce tanto en grupos sociales minoritarios o en individuos, pero considerándolo siempre a estos como parte de un grupo de personas que tienen características humanas que dan lugar al rechazo, como por ejemplo su edad, sexo o su color de piel.

Ahora bien, no habrá que confundir la exclusión con la discriminación que parecieran ser sinónimos pero no lo son. La exclusión consiste en aislar a cierto grupo social o individuo mediante el descuido intencional o negligente de sus derechos, que los pone en una evidente situación de desventaja social. La discriminación, por su parte además de la exclusión, presupone un desprecio, odio, rechazo, ofensas, agresión, demérito o un trato despectivo contra un grupo social o individuo determinado.

Para encontrar un mayor sentido al respecto, es importante notar que los derechos deben ser respetados en un primer término por el Estado ya que es este el primero en respetar el principio de igualdad o de no discriminación y velar por que toda su población gocen de los mismos derechos y libertades que consagran a su favor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las leyes que de ella emanan y los tratados internacionales; y posteriormente por los individuos que integran su sociedad. Esto quiere decir, que uno como integrante debe respetar la diversidad que nos conforma como sociedad.

Existen varios tipos de discriminación dependiendo del punto de vista del autor que se trate. Pero podemos mencionar la formal, informal, normativa o conductual, intencional o no intencional y por acción u omisión.

La discriminación de tipo formal es aquella prohibida por las leyes de un estado, los convenios internacionales, ya que su finalidad es prevenir un prejuicio a otra persona o grupo, limite de alguna forma a estos últimos el ejercicio de un derecho

o una libertad. Mientras que la informal es aquella que no trae consecuencias legales para quien la ejerce.

La normativa o conductual es aquella que se refleja en toda ley, reglamento, ordenanza, norma, política o procedimiento preestablecido ya sea por el Estado o por instituciones privadas. Por ejemplo, la discriminación contra extranjeros residentes cuando la ley sólo permite a los nacionales de ese estado el ejercicio de un derecho.

La intencional, como su palabra lo indica, es aquella que se comete con la intención de crear el resultado discriminatorio, con ofensas, agresión, demérito o rechazo. Por su lado la no intencional se da cuando se comete un acto discriminatorio pero no pensando o ignorando las consecuencias discriminatorias que tendrá.

Por último, las de acción y omisión se refieren al hacer o dejar de hacer algo que dé como resultado la discriminación. Si un policía detiene a un joven porque lo ve sospechoso de ser un delincuente, sólo porque le pareció incorrecta su forma de hablar, vestir o sus tatuajes, y luego además no se encuentra ningún cargo contra el joven, dicho policía podría haber incurrido en discriminación por acción. Si por el contrario, si un diputado formo parte de una comisión para velar por los derechos de los discapacitados y nunca promueve una iniciativa de ley que proteja sus derechos porque en el fondo siente un rechazo hacia ellos, dicho diputado incurriría en discriminación por omisión.

Una vez que hemos dilucidado sobre esto, resulta imperativo tener un concepto sobre lo que es discriminación, pudiendo definir la misma desde un punto semántico como “distinguir, diferenciar a una cosa de otra”.

Bajo este entendido, en México la Constitución Federal en su artículo primero señala “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozara de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”, de lo que se desprende un trato igualitario a todo ser humano que se encuentre en el territorio

en materia de garantías constitucionales, y prohíbe implícitamente cualquier tipo de discriminación o diferenciación entre los seres humanos.

Asimismo en el Código Penal del Distrito Federal un claro rechazo a todo tipo de discriminación, ya que esta se traduce en una limitación a una libertad o garantía consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en tal virtud, en su artículo 206 prevé una sanción para la misma:"

Podríamos concluir así que la discriminación es una forma de violencia que a diferencia de la violencia moral laboral, es que la primera tiende a hacer una diferenciación entre un sujeto y otro para así delimitar alguna libertad o incitar un odio, mientras que la violencia moral laboral lo que busca es la desestabilización del sujeto objeto de su agresión⁷⁵.

Injuria.

Etimológicamente, la palabra injuria procede de los términos latinos "in" e "ius", significa en un sentido muy amplio, todo lo contrario a derecho, o como decía Viada y Vilaseca que injuria es todo lo que es contra razón y justicia. Esencialmente la injuria es un agravio, ultraje de obra o de palabra, que lesiona la dignidad de persona diferente al que la hace.

La injuria es, pues, en síntesis, todo acto que, dirigido a una persona perjudica su reputación o atenta contra su propia estima o heteroestima y que es conocido por terceros, es decir; un acto lesivo de derechos y con publicidad en un determinado ámbito social.

Formalmente, puede consistir en la atribución de unos hechos, en la expresión de palabras soeces, en la ejecución de acciones de menosprecio, en una comparación denigrante, en la burla injustificada, en formular juicios de minusvaloración sobre otro. Con esta formulación tan amplia se puede manifestar que los actos injuriosos son, básicamente, heterogéneos, circunstanciales y de definición cuasi-subjetiva. Además, la injuria consistente en atribuir la comisión de

⁷⁵ Plasencia Villanueva, Raúl. La Discriminación y el Derecho penal. México. 2006. Páginas 444 a 453

unos hechos a otra persona, a sabiendas que tales hechos es incierta, lo que añade al concepto de injuria el confuso criterio de la veracidad.

Desde este punto de vista la legislación mexicana antes de las reformas realizadas en el año 2006 al Código Penal Federal venía tipificando esta conducta en su artículo 350 como un acto ilícito que atentaba contra el honor y el crédito de la persona⁷⁶. Anteriormente el citado artículo refería:

Artículo 350: El delito de difamación se castigara con prisión hasta de dos años o multa de cincuenta a trescientos pesos, o ambas sanciones a juicio del juez.

La difamación consiste: en comunicar dolosamente a una o más personas, la imputación que se hace a otra persona física, o persona moral en los casos previstos por la ley, de un hecho cierto o falso, determinado, o indeterminado, que pueda causarle deshonra, descredito, perjuicio, o exponerlo al desprecio de alguien⁷⁷.

Como se puede apreciar, esta conducta delictiva se consideraba como un ataque a la honra, decoro, dignidad o la consideración del individuo; dando origen así a un dolor moral, o sea en una ofensa efectiva y existente, que resulta inmediatamente para la víctima. A diferencia de la acción de desacreditar que significa tratar de restar crédito, en esta conducta la acción atenta directamente contra el honor en su aspecto objetivo, y que tiende a desvalorizarla la apreciación que tiene los demás de las características y aptitudes que tiene la persona.

Asimismo se aprecia que esta conducta es de carácter formal e instantánea, ya que solo bastaba la imputación dirigida hacia la persona para que el delito este consumado, no importa que efectivamente se cause un daño al crédito u honor de una persona, sino que basta que se haga tal imputación, que se consuma en la realización de la conducta deshonrante.⁷⁸

⁷⁶ Periódico la Crónica. Miércoles 19 de Abril, 2006

⁷⁷ Código Penal Federal, Isef. México 2002

⁷⁸ MANUAL DE DERECHO PENAL PARTE ESPECIAL. Ricardo Nuñez Editorial Lerner 1976.

Este ilícito no requiere que el sujeto pasivo o activo tuvieran una calidad determina para su configuración ya que solo bastaba con la atribución de un hecho cierto o falso, determinado o indeterminado, que pueda causarle deshonra, descredito, perjuicio, o exponerlo al desprecio de alguien.

Actualmente, tras las reformas realizadas al Código Penal Federal, esta conducta injuriante así como difamatorias, son resueltas en tribunales civiles a través de la figura denominada responsabilidad subjetiva o daño moral, quedando así tales conductas con una sanción concerniente al daño y perjuicios ocasionadas con la misma y ya no a una pena privativa de libertad.

2.1.5. ALGUNOS ASPECTOS DEL DERECHO INTERNACIONAL.

Este aspecto es importante resaltar, ya que los tratados internacionales celebrados en términos del artículo 133 de la Constitución Federal, son ley suprema de toda la unión. Por lo que resulta necesario mencionar lo las instituciones del Derecho Internacional, como lo son la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo y con los cuales México a celebrado algunos tratados.

2.1.5.1. LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.

Las Naciones Unidas es una organización internacional fundada en 1945 tras la Segunda Guerra Mundial por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacionales, desarrollar relaciones amistosas entre las naciones y promover el progreso social, mejores niveles de vida y los derechos humanos. Debido a su singular carácter internacional, y las competencias de su Carta fundacional, la Organización puede adoptar una decisión sobre una amplia gama de cuestiones, y proporcionar un foro a sus 192 Estados miembros para expresar sus opiniones.

La labor de las Naciones Unidas llega a todos los rincones del mundo. Aunque es más conocida por el mantenimiento de la paz y su consolidación, la prevención de conflictos y la asistencia humanitaria, hay muchas otras maneras de las Naciones

Unidas y sus organismos especializados, fondos y programas, que afectan todos los pueblos.

La Organización trabaja en una amplia gama de cuestiones fundamentales, desde el desarrollo sostenible, medio ambiente y la protección de los refugiados, socorro en casos de desastre, la lucha contra el terrorismo, el desarme y la no proliferación, a la promoción de la democracia, los derechos humanos, la gobernanza, el desarrollo económico y social y la salud internacional, la limpieza las minas terrestres, la expansión de la producción de alimentos, la seguridad social y el trabajo y más, con el fin de alcanzar sus objetivos y coordinar los esfuerzos para un mundo más seguro para esta y futuras generaciones.

Siendo en el caso que por lo que respecta en materia de trabajo esta organización realiza la misma a través de su organismo especializado, que en el caso es la OIT, la cual a continuación haremos referencia.

2.1.5.2. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Fundada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, la Organización Internacional del Trabajo está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignos, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

Desde su fundación la OIT trata de responder a las necesidades actuales del trabajo en el mundo, para lo cual reúne a los gobiernos y los representantes de los empleadores y trabajadores de los distintos países con el fin de elaborar normas de trabajo, desarrollar políticas en la materia y concebir los programas apropiados en materia de trabajo, dando así como resultado los instrumentos internacionales en materia de trabajo, mismas de las que se encarga de supervisar en los 178 países miembros, garantizando así que las normas del trabajo sean respetadas tanto en sus principios como en la práctica.

Puede darse el caso que de la celebración de un tratado internacional en materia de trabajo no beneficie al trabajador, sin embargo el artículo 19-8 de la Constitución de la OIT, resuelve este problema al disponer que “En ningún caso podrá considerarse que la aplicación de un convenio o de una recomendación hecha por la conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabara cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que los que figuran en el convenio o recomendación.

En este caso habrá que comprobar ambos textos y determinar cuál es el mejor. Tarea que en nuestro país se hace por vía de la jurisprudencia. O en uso de sus facultades y en observancia lo estipulado en el artículo 123 del Congreso de la Unión dicte la inconstitucionalidad del tratado.

Por lo que hace al tema de la violencia moral laboral, esta organización ha realizado un trabajo muy interesante de difusión de este problema, que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo; como se puede ver en su publicación número 43 del año 2002⁷⁹, no limitándose únicamente a realizar dicha difusión, sino que además ha realizado recomendación para afrontar este nuevo fenómeno mundial.

2.2.- LA PROPUESTA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE ADICIÓN A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 16 DE AGOSTO DE 2009.

En su exposición de motivos refiere:

El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar, y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

⁷⁹ Vid <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/43/mobbing.htm> Día de consulta 01/02/2010 hora 12:30 horas

Por acoso laboral hay que entender, pues, cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o síquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima del trabajo.

Su despliegue conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a partir de acciones de hostigamiento frecuentes. Derivado de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social. Muchos estudiosos explican el origen de este fenómeno patológico en el deseo intrínseco de poder que tenemos las personas, llegando a haber una mezcla explosiva cuando, en muchas ocasiones, a este deseo se le unen emociones intensas tales como la envidia. Sus secuelas en la persona que lo sufre, afectación a la autoestima, frustración y estrés.

Las consecuencias físicas y psicológicas del acoso laboral son devastadoras. El miedo continuo puede derivar en un estado acentuado de ansiedad y estrés. Surgen los sentimientos de fracaso, impotencia, frustración y apatía, acentuados por la pérdida de concentración y memoria. La víctima puede volverse hipersensible, agresiva, irritable y alcohólica, lo que afecta e, incluso, destruye su vida social y familiar. En última instancia, aparece la depresión y, en ocasiones, el acosado pierde el rumbo hasta considerar el suicidio como la única alternativa posible a la pesadilla que soporta a diario.

Es lamentable observar cómo, personas llenas de vida y empuje, acaban sufriendo episodios depresivos, accesos de llanto en el propio trabajo, crisis de ansiedad, estrés, todo esto mientras un sentimiento de impotencia les llena al verse incapaces de controlar su entorno laboral. Son testigos en

primera persona, (mientras se hace mella en su autoestima), de cómo se tergiversa la realidad, de cómo se transmite a sus superiores una imagen distorsionada de su persona, competencia y profesionalidad, transmitiendo ser una persona inestable e insegura e incluso llegando muchas veces a pensar que es incompetente, poco preparada para el cargo o "problemática" sin serlo en absoluto.

Cifras de la Organización Internacional del Trabajo revelan que uno de cada diez trabajadores es víctima de acoso laboral. Y de cada cien vejados, 75 son mujeres. El perfil del acosado responde al de una persona, de entre 35 y 45 años, brillante, preparada, responsable, trabajadora, sociable y colaboradora. La situación precaria del género femenino en el mercado laboral también favorece el fenómeno del acoso. Pero, además, existe un último y grotesco factor. En muchos casos subyace un deseo sexual que el acosador sabe que no puede satisfacer, lo que deriva hacia ese hostigamiento.

El acosador, bajo una apariencia externa de seguridad y firmeza, suele ser una persona insegura, temerosa de perder su puesto de trabajo y capaz de hostigar sutilmente al acosado a lo largo del tiempo.

El acosador ridiculiza al acosado, y no solo su trabajo, también su forma de vestir, estilo de vida, su voz, gestos. Cuando el acosador tiene un rol en el trabajo superior al acosado, éste le asigna tareas demasiado complejas para su titulación, o bien demasiado simples y repetitivas, ocultándole información importante e incluso variando la información sin criterio y de manera continua, diciéndole un día una cosa, y otro otra, con lo cual cargos superiores al acosador reciben un input negativo del trabajo y la capacidad que en realidad tiene el acosado. El acosador esconde información relevante al acosado, y favorece a otros empleados en presencia de la "víctima" fomentando en su interior un sentimiento de injusticia y desigualdad.

Ni la legislación ni la organización de las empresas son eficaces para enfrentar y sancionar una situación de acoso laboral. La consecuencia, en la mayoría de los casos se despiden a la persona acosada por considerarla injustamente no preparada para el cargo, y otras tomando parte conciliadora, algo que suele llevar a empeorar el problema.

Por esto, el espíritu que orienta a la presente iniciativa consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan actividades laborales.

El proyecto define el acoso laboral como 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, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Estableciendo que la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del patrón se entenderá como tolerancia a la misma.

Asimismo, tipificando el acoso laboral como una de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. De tal manera, que el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de sus formas el acoso laboral y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley. Es decir: si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que

*hubiese prestado sus servicios; si a relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. Además del importe de tres meses de salario y los salarios vencidos.*⁸⁰

2.2.1. SOBRE LA PERTINENCIA DE ESTABLECER LA DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA, MEDIANTE LA CREACION DEL ARTÍCULO 52A.

La propuesta del Senado de la República en su artículo 52A, señala:

“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, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”⁸¹.”

Como podemos apreciar, este artículo nos define lo que debe de ser considerado como acoso laboral así como los sujetos que intervienen en la misma. Resulta interesante apreciar que en dicha definición hace referencia a la palabra demostrable, como requisito de la existencia del acoso laboral.

Esto presupone que, a pesar de no ser un requisito injustificada si presenta una gran dificultad puesto que esta conducta a pesar de ser persistente se realiza en lugares en los no existen más personas que atestigüen el hecho; o bien existiendo dichas personas estas no quieren atestiguar a favor de la victima por temor a que su puesto y condiciones de trabajo se vean afectados, lo que dificulta el tema de la prueba tal y como se hizo mención en el capítulo primero de este trabajo.

No obstante ello, resulta que este tipo de conducta no se limita a jefes, patrones y superiores jerárquicos, sino que así mismo hace referencia a los compañero y

⁸⁰ Gaceta del Senado. Número 15. Año 2006. Miércoles 16 de Agosto. Tercer año de Ejercicio. Segundo Receso. Comisión Permanente.

⁸¹ Idem

subalternos, lo que resulta intrigante, puesto que el trabajador frente a estos últimos no guarda con ellos ninguna subordinación que le impida defenderse ante tal agresión; aunque ciertamente puede darse el caso en que derivado de la reestructuración de la empresa estos compañeros o subordinados gocen de un estatus mejor que la víctima, esto los colocaría en el supuesto de ser sus superiores jerárquicos.

Respecto a este punto, cabría preguntarse ¿por qué el trabajador soportaría un agresión, vejación o cualquier otro tipo de conducta que afectara su persona y su trabajo, por parte de un compañero o un subalterno? La verdad es que no tiene el trabajador que guardar pleitesía con estos, ya que en determinado momento y derivado de conductas impropias de la relación en las que estos se ven inmersos en el desempeño de sus labores, pueden recurrir ante su superior jerárquico a efecto de que resuelvan el conflicto o se ponga en marcha el procedimiento expresamente señalado para el caso, poniendo fin a el mal entendido o problema, o en su caso hacer valer la vía e instancia penal o civil respectiva.

No sería aventurado pensar que los compañeros y subordinados fueran utilizados para generar condiciones de aislamiento para el trabajador puesto en mira por parte de su agresor, pero lo cierto es que aun en estos casos, los compañeros y subordinados juegan un papel pasivo tal y como se mencionó en el punto 1.4.3.3 del capítulo anterior.

Lo cierto es, que esta definición prevista en este artículo resulta confusa, puesto que solo hace referencia a una conducta permanente y demostrable, sin que se nos señale que tipo de conducta debe de ser, si de acción u omisión, así sin que se no indique el modo en el que esta debe ser demostrada, limitándose únicamente a señalar las consecuencias.

También cabría preguntarse si este tipo de descripción es realmente necesaria en materia laboral, puesto que si bien es cierto el párrafo tercero del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos refiere “En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de

razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito que se trata”, también lo es que en las otras materias permite una cierta flexibilidad, no impidiendo con ello el desenvolvimiento de los fenómenos sociales.

2.2.2 SOBRE LAS MODALIDADES EN LAS QUE SE PUEDE DAR ACOSO LABORAL Y SU ESTABLECIMIENTO MEDIANTE LA CREACION DEL ARTICULO 52B.

En la misma propuesta realizada por el Senado en la que proponen la adición del artículo 52B, mismo que refiere:

“ Sin ser una enumeración restrictiva, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

I. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del trabajador;

II. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre;

III. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad;

IV. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia, mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario y cualquier otra forma de producir desmotivación laboral;

V. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social;

VI. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, como la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o

*instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos*⁸².

Esta fracción enuncia lo que posiblemente sean las formas en que se manifiesta al acoso laboral, lo que a completa en definitiva el artículo que antecede en cuanto a que tipo de conductas se debe de comprender.

Ahora bien como podrán apreciarse en su primera fracción de este artículo pareciera ser que hace referencia a los tipos penales de lesiones, amenazas, hostigamiento sexual, acoso sexual, violación y daño a la propiedad, que pudieran sufrir el trabajador.

Asimismo las fracciones II y III de este artículo resultan hace referencia a lo establecido en el Código Civil en lo que hace a la responsabilidad derivada de un hecho ilícito y que en el caso en concreto se vería referido la responsabilidad subjetiva o daño moral sufrido respecto a la víctima.

La fracción IV hace referencia a las conductas tendientes a modificar las condiciones del trabajo, misma que están reguladas en el título tercero de la Ley Federal del Trabajo, pudiendo concurrir en este supuesto la Junta a efecto de hacer valer su acción respectiva.

La fracción V hace así mismo referencia al tipo penal de discriminación, mismo que ya se encuentra previsto y sancionado por la ley penal.

La fracción VI hace referencia al incumplimiento del patrón a las obligaciones que objetivamente está comprometido a cumplir según lo previsto en el capítulo cuarto de la Ley Federal del Trabajo, por lo que este supone que el trabajador puede hacer valer la acción ante la Junta o bien, poner fin a la relación laboral obteniendo por el pago a que tenga derecho.

Como hemos visto de este pequeño esbozo de las conductas propuestas como acoso laboral, las mismas tienen similitud con otras figuras en otras áreas del derecho, como lo es el derecho penal y el derecho civil; de lo que cabría hacerse

⁸² Idem

la pregunta, ¿Qué es lo que diferencia a dichas conductas contempladas en otros cuerpos normativos a lo que se propone aquí como acoso laboral?

2.2.3 SOBRE LA SANCIÓN PROPUESTA MEDIANTE LA CREACIÓN DEL ARTICULO 52C.

Al respecto esta propuesta señala mediante la siguiente adición que:

Artículo 52C. El acoso laboral es causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50⁸³.

Como podemos apreciar, este artículo no cambia mucho con respecto al previsto en el artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, ya que solo hace solo hace mención a que el acoso laboral es una causa de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, sin que haya modificación substancial en lo respecto a la indemnización.

Lo que sí cabe resaltar a este respecto, es que la sanción planteada puede ser en algunos casos excesiva; pues no considera el hecho de que la conducta que trata de sancionar ya fuese reprendida por el patrón en su oportunidad y esta no se hubiera repetido de nuevo, un ejemplo;

“A” y “B” son trabajadores en una oficina, ambos tienen quince años laborando para la empresa, gozan del mismo salarios; “A” fue vejado por parte de su patrón en una ocasión y por lo cual este inicio un procedimiento en su contra fuera de la empresa para solucionar la desavenencia que se suscito, después de unas platicas conciliatorias en la ambas partes quedaron conformes, no se ha producido otro incidente de las mismas características entre “A” y su patrón.

⁸³ Idem

Mientras que a “B” dicho patrón propina palabras insultantes cada vez que lo ve, menosprecia sus capacidades profesionales en cada oportunidad que nota un pequeño error en su trabajo y la cual se ha prolongado durante estos quince años, hace que sus compañeros de trabajo dejen de hablarle, lo obliga a quedarse a altas horas en la oficina en diversas ocasiones sin motivo justificado y lo confina a un cubículo aislado de los demás; motivo por el cual “B” ha interpuesto quejas dentro de su trabajo y a iniciado múltiples denuncias en el Ministerio Público, sin que la actitud de su patrón haya cambiado en lo más mínimo.

Bajo las circunstancias “A” y “B” son despedidos por reajuste de personal dentro de la empresa, cada uno decide demandar a su patrón, siendo que dentro de su escrito de demanda plantean la existencia del acoso laboral. Después de un largo y arduo proceso, la Junta de Conciliación y Arbitraje en ambos casos condena, entre otras prestaciones, al pago de seis meses de salario por el primer año de servicios y veinte días por cada año prestado.

No obstante que este ejemplo puede caer en extremos, sirve al propósito de establecer lo inadecuado de la sanción, puesto que no hace consideración al hecho de que el sujeto que sufre más esta conducta debe recibir en consecuencia una indemnización mayor, a aquél que la sufrió una sola vez o esta fue producto de alguna de las conductas que puedan ser confundidas con este actuar malevolente.

2.2.4 ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES SOBRE LA PROPUESTA DE ADICION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

2.2.4.1.- ASPECTOS GENERALES.

Como se ha podido ver en el desarrollo de los puntos 2 en adelante, esta propuesta de adición a la Ley Federal del Trabajo presenta varios puntos cuestionables, tales como; si el acoso moral laboral una vez ventilado y resuelto por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o en su caso la Local de

Conciliación y Arbitraje, dará pauta a que el patrón responsable de dicha conducta sea sancionado mediante otros procedimientos llámense estos civiles o penales, o si bien, dichos procedimientos no se iniciaran en virtud de la resolución emitida por la Junta.

Asimismo, está lo inadecuado de la sanción a la que hemos hecho referencia en el punto que antecede, además se plantea si la misma es suficiente para cubrir el daño emocional y psicológico que sufrió la víctima, ya que este tipo de conductas producen diversos efectos en las personas en las que recae, pudiendo en tal caso resultar la indemnización insuficiente.

La prevención es otra cuestión que la propuesta omite, tanto en su exposición de motivos como en la propia propuesta de adición, ya que no señala los mecanismos a través de los cuales el Estado se cerciorará que el patrón no incurra en abusos y acate sus obligaciones, en especial a la que he referido en el puntos cinco del capítulo primero y el punto 1.2 del presente capítulo referente a este punto.

2.2.4.2.- SOBRE EL TIPO DE PRUEBAS QUE DEMUESTREN LA EXISTENCIA DEL ACOSO LABORAL.

Esta propuesta, además, no hace referencia al tipo de prueba que demuestre la conducta persistente a que hace referencia el artículo 52A, de lo que se puede deducir que, todos los tipos de prueba previstas para el procedimiento Laboral son admitidos.

En este tipo de conductas dada su naturaleza subjetiva y de lo complicado que puede resultar aportar medios de convicción para demostrar su existencia; hace que necesario previamente que se tenga en mente, que tipos de comportamientos dentro del centro de trabajo resultan anormales y que puedan caer en este actuar malevolente, y una vez identificado, empezar a actuar al respecto.

2.2.4.3. SOBRE LA SANCIÓN PROPUESTA.

No obstante la adición que se propone a la Ley Federal del Trabajo de integrar una sanción, la cual varía dependiendo si el tipo de relación era por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, la misma puede resultar inequitativa para la víctima, ya que como se señalo en el capítulo que antecede éstas más que una indemnización económica, buscan que se reconozca que han sido victimizadas por sus patrones o superiores jerárquicos, logrando con ello un alivio psicológico, ya que el miedo, paranoia, locura o exageración de la que era acusado por sus jefes o superiores jerárquicos hallaría así una justificación, pudiendo en consecuencia, encontrar una solución a su vivencia traumática.

Claro que hacer este reconocimiento tiene sus implicaciones, ya que no es fácil para las empresas y dependencias públicas y privadas, admitir que en su seno existe y se propaga este problema afectando su productividad. Ya que el reconocimiento de la mismas implicaría que los medios de gestión de personal en estas instituciones, tiendan a prevenir este tipo de conductas y que efectivamente se sancionen, lo que en algunos casos pueden generarles costos adicionales.

Por lo que podríamos concluir que la sanción propuesta, resulta insuficiente ya que si bien el trabajador afectado puede recibir una indemnización, esto no soluciona en nada la situación de los demás trabajadores que se encuentran sujetos a las conductas violentas de dicho patrón o superior jerárquicos, quedándoles solo el consuelo que al final cuando sean despedidos o separados de su empleo, si es que pueden demostrar que fueron víctimas de acoso laboral, les quedara una indemnización que no les ayudara a superar del las consecuencias de la conducta de la que fueron objeto.

CAPITULO TERCERO.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN.

3.1.- ASPECTOS GENERALES.

Desde hace un par de años la opinión pública y los medios de comunicación hablan mucho de la violencia surgida en las empresas y, no han sido poco los intentos que se han hecho para combatir este fenómeno con las herramientas jurídicas con las que actualmente se cuenta. Esta situación no ha cambiado desde que se hizo la propuesta de adición a la Ley Federal del Trabajo por parte del Senado de la República.

Y aunque son muchas las personas que coinciden en señalar la necesidad de introducir un concepto de acoso moral laboral en la ley, nuestro criterio coincide con el de Paul Bouaziz, abogado laborista, mismo que refiere que si bien las definiciones son indispensables en derecho penal, ya que no se concibe ninguna pena sin una incriminación estrictamente definida, en otros ámbitos del derecho la definición puede ser útil pero no necesaria, ya que el derecho es flexible por naturaleza⁸⁴.

Un exceso de legislación puede ser falsamente tranquilizador, ya que, sean cuales sean las leyes, habrá siempre quien las soslaye, ya que por más que se apruebe una ley, esto no es óbice para que todo el mundo tenga que estar alerta y tenga que conservar su juicio moral personal, además, si bien las medidas jurídicas son necesarias, no hay que olvidar que pueden conducir a excesos o falsas acusaciones.

Esto no le quita a la ley su carácter de corta fuegos; ya que informa a las personas de que dichas actitudes existen y son inaceptables. Así mismo permite que no se cumpla un doble duelo; por parte del agresor el duelo de la impunidad y, por parte de la víctima, el duelo de la venganza. Sancionar al autor de la agresión es una

⁸⁴ Bouaziz, P., "Harcelement moral dans les relations de travail", Le Droit ouvrier, n° 621, mayo de 2000.

forma de decir que no se está de acuerdo con la realización de la acción malevolente por parte del agresor.

A pesar de todo, la justicia no podrá jamás colmar la pena del agredido, de modo que es importante no limitarse a lo que establece la ley Federal del Trabajo, so pena, de caer en una interpretación demasiado estricta de la misma, y en consecuencia no asegurar a las personas agredidas una debida impartición de justicia.

3.2.- PROPUESTA DE MEJORA AL PROYECTO DEL SENADO DE 16 DE AGOSTO DE 2006.

Como hemos señalado en el 2.2 del capítulo anterior, en el que se trató de desarrollar el proyecto de Reforma propuesto por el Senado de la República del 16 de agosto de 2006, misma que tiene como principio el establecimiento del tipo de acoso moral laboral como causa específica y especial de la terminación de la relación laboral.

No obstante esto, y tal como se hizo valer en el punto 2.2.1 del capítulo anterior, esta adición a la ley podría ser innecesaria y poco eficaz, ya que si bien, ésta tipifica la conducta de violencia moral laboral, también lo es que esta puede estar contenida en el referido artículo 51 de la misma ley y que para una mejor prevención y para hacerle frente a este fenómeno, a nuestro criterio pretendemos adicionar la fracción II dicho artículo de la siguiente manera.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, vejaciones, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Se considerara asimismo, causa de rescisión laboral las conductas mencionadas en el párrafo anterior y cometidas por un trabajador o un grupo de ellos en los cuales el patrón, su personal directivo o administrativo, hayan consentido, amparado o promovido su realización, o una vez acontecido este no se hubiere sancionado a los responsables.

Nuestra propuesta de adición a esta fracción tiene dos aspectos, la primera consiste en la adición de la conducta vejatoria, misma que hace un fuerte hincapié a la actuar desmoralizador que se ejecutada sobre el trabajador y la cual tiene el fin específico, la de desestabilizar al trabajador en su desempeño laboral, social y de percepción personal.

La segunda de estas vertientes tiene como finalidad el de establecer un vínculo entre la conducta del trabajador agresor y la del patrón, generando así una responsabilidad para éste, por lo cual se propone la creación de un segundo párrafo a esta fracción. Esto ya que la conducta de un trabajador que actúa por mutuo propio, no puede ni debe generar en el patrón una causa de rescisión laboral y en consecuencia una indemnización.

Es por lo que mediante la adición del segundo párrafo a la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo se pretende que el patrón, su personal directivo o administrativo se abstengan de utilizar medios indirectos para generar este tipo de conductas, obligándolos así a tomar medidas no sólo para prevenir sino para evitar su conformación dentro de su establecimiento lo local.

Asimismo, como un factor adicional a esta propuesta y para la buena observancia de la misma, propondremos que se lleve a cabo un procedimiento de revisión por parte de los inspectores de trabajo a través de las inspecciones periódicas y las cuales tengan como finalidad verificar el cumplimiento de la obligación patronal consagrada en la fracción VI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, esto mediante los mecanismos previstos ya en el reglamento para tal efecto.

Este tipo de inspección deberá ser periódica mediante la aplicación de un cuestionario y dependiendo el resultado, estas podrían dar origen a una revisión. Claro está que el primer paso para que esta inspección se dé, es que el trabajador o el grupo de trabajadores afectados por el incumplimiento de esta obligación denuncien y no dejen que esta conducta se perpetúe como costumbre dentro del establecimiento.

El asalariado agredido debe ante todo tomar conciencia de su propia situación y de lo que está viviendo no es normal, es por lo que sí es su propia empresa no hacen caso sus reclamos por aducirlos falsos o infundados, y el trabajador afectado ya resiente en su autoestima o su salud los efectos de estos actos violentos, no debe dudar en hacer una denuncia.

Asímismo, sería pertinente que mediante la celebración del contrato colectivo el sindicato firmante, estableciera mecanismos mediante los cuales prevenir que esta conducta, o en el caso que acontezca establecer otros que permitan modificar arbitrariamente las condiciones de trabajo o estabilidad en el puesto que desempeñan los agremiados, evitando así que estos puedan ser utilizados como un modo de agresión.

Si bien dentro de la empresa no se puede sancionar al patrón, su personal directivo o administrativo, si se les puede imponer a estos el pago de una indemnización a su costa por dicha conducta mal intencionada, claro está, siempre que la afectación que sufra el trabajador pueda vincularse a la conducta desplegada por estos.

Otra forma de prevención de este tipo de fenómenos sería a través de los accidentes y enfermedades de trabajo, mismas en las que si bien no se puede establecer como consecuencias de estas a la violencia moral laboral, si pueden servir como un medio que permitan establecer políticas dentro de la empresa o establecimiento para evitarlas, ya que con más frecuencia se den estos, se dará la oportunidad para investigar sus causas que la originaron y proponer medidas para evitarlas, esto de conformidad a lo que establece el artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo.

3. 2.1. AUTORIDAD COMPETENTE.

Para abordar este tema debemos recordar lo que debe de entenderse por competencia, para lo cual tomaremos el concepto de Ignacio L. Ballarta que dice que la competencia *“es la suma de facultades que la ley da (a una autoridad) para*

*ejercer ciertas atribuciones*⁸⁵, mismo concepto que se encuentra consagrado ya en el artículo 16 de nuestro pacto federal. Es así como dicho artículo consagra la garantía de legalidad, en la que la competencia es una condición que debe ser satisfecha no solo por los juzgadores para la resolución de un asunto, sino que en general para todo tipo de autoridades.

Es por lo que la competencia debe estar señalada en una ley, lo que nos lleva a deducir que si bien el juzgador, por el solo hecho de serlo, es titular de la función jurisdiccional, pero no puede ejercerla en cualquier tipo de litigios, sino solo en aquellos para los que está facultado por ley; es decir, en aquellos en los que es competente.

Bajo este entendido la propuesta de adición hecha por el Senado de la República del 16 de agosto del 2006, es muy confusa para determinar quien será en todo caso la autoridad competente para determinar si es justificada o no la acción rescisoria ejercida por el trabajador, ya que en su artículo 52b hace una enumeración de las conductas posiblemente constitutivas de acoso laboral.

De lo que resultaría entonces que la Junta que es competente para conocer del presente asunto en términos de los artículos 527, 604 y demás relativos y aplicables, pero antes de pronunciarse sobre la acción rescisoria, tendría que pronunciarse sobre la existencia de las conductas citadas en el artículo 52b, lo que a su vez podría dar ocasión a una posible responsabilidad penal o en su caso a una acción civil.

Es por eso que la propuesta de mejora a la realizada por el Senado de la República, deja claro que la Junta solo conocerá sobre la acción rescisoria, sin que ello implique un pronunciamiento sobre si existe o no las causas que enumera el multicitado artículo 52B, ya que deja las mismas a consideración de otras

⁸⁵ Ignacio L. Ballarta. Votos. t. I, Imprenta particular de A. García. México, 1894, p. 65. Para el análisis de la Competencia desde la Perspectiva del Artículo 16 Constitucional, véase José Ovalle Favela. Garantías constitucionales del Proceso (arts. 13,14, 16 y 17 de la Constitución Política) McGraw-Hill, México, 1995, pp 69-70.

instancias, las cuales al pronunciarse sobre el acto sometido a su conocimiento, sirven como prueba de la acción ejercida por el trabajador.

Para concluir podríamos referir que la autoridad competente para resolver la procedencia de la acción rescisoria es la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando solo se trate de dicha acción; ya que de lo contrario y como oportunamente hemos señalado anteriormente, de caer en el supuesto que prevé el artículo 52B la autoridad competente para determinar si existen o no dichas conductas sería una autoridad penal o en su caso una civil, para posteriormente dar paso a la Junta que únicamente resolvería sobre la procedencia de la acción a la que hemos hecho referencia.

3.2.2 SOBRE LAS PRUEBAS.

Tanto la propuesta del Senado de la República como nuestra propuesta de mejora, no tiene nada relativo a sobre las pruebas que deben de aportarse para comprobar la existencia de la conducta en estudio, sin embargo dada la naturaleza extremadamente sutil y oculta de los hechos de la violencia moral laboral, no es fácil aportar pruebas para ello, ya que muy a menudo, el asalariado sólo toma conciencia de su situación cuando ya es muy tarde, está muy afectado o ha sido despedido.

Es por ello, que es necesario identificar correctamente el proceso de la violencia moral y determinar, si la conducta desplegada por el patrón, su personal directivo o de nuestros propios compañeros, constituyen o no, un acto hostil que tenga como finalidad atentar contra nuestra integridad física y moral. Por lo que, una vez que lo hayamos identificado correctamente, podremos tomar las medidas concernientes a efecto de allegarnos de elementos probatorios que nos puedan ser útiles posteriormente.

Bajo este contexto y dado que en el proceso laboral están admitidas todo tipo de pruebas, con las limitantes que la ley señala, cabría destacar cuatro que en particular considero suficientes para comprobar la existencia de este tipo de

conducta y que son: las documentales (privada y pública), la pericial, la testimonial y la presuncional.

Tenemos en primer lugar la prueba documental privada, esta puede consistir en el escrito de queja o procedimiento que se siguió dentro del establecimiento con el fin de remediar la conducta realizada por parte del patrón, su personal administrativo o directivo, o en su caso el de los compañeros de trabajo que con consentimiento de los primeros realizaron la conducta mal intencionada, y resolución de dicho procedimiento.

En el caso de que no existiera un procedimiento establecido dentro del establecimiento o empresa para corregir las faltas en las haya incurrido el personal, el trabajador que se vea así mismo afectado deberá en un primer momento realizar un escrito dirigido a su superior jerárquico inmediato y en caso de no haberlo directamente con el patrón, a efecto de que este solucione la situaciones, debiendo recabar el trabajador en todo caso el acuse de recibo en el que conste que dicho escrito fue presentado, esto con el fin de la misma en determinado momento sea utilizado como prueba.

Esto no implica o impide que el trabajador afectado pudiera acudir a una instancia externa a la de su centro de trabajo, como lo sería la agencia del Ministerio Público a iniciar una averiguación previa por el delito que considerare del que es víctima y, que la misma pueda ser aportada como prueba ya sea para la acción rescisoria o para reclamar la indemnización que más adelante señalaremos; empero, considero que para esta pueda ser causal de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para él trabajador, este debe en un primer momento agotar los procedimientos internos dentro de la empresa o establecimiento si lo hubiese y posteriormente acudir a una instancia distinta.

Esta consideración se hace a efecto de que, el patrón una vez que tenga conocimiento de la conducta, la sancione mediante el procedimiento establecido para ello, y en caso de no sancionar al responsable, establecer entre el patrón y el responsable de la acción violenta, un grado de responsabilidad, y así estar en

posibilidad de ejercitar la acción rescisoria y hacer valer la indemnización respectiva.

La prueba pericial a desahogarse sería la pericial médica, que haga constar las enfermedades generales tales como insomnio y estrés, así como posible desarrollo de cardiopatías, gastritis entre otros, y que se vinculen con un menoscabo moral realizado por los jefes de la víctima.⁸⁶ Así como la pericial en psicología que determine el grado de afectación que ha sufrido el trabajador por la conducta violenta.

La prueba testimonial sería una prueba idónea para acreditar la existencia de este fenómeno, pero dada la naturaleza de la conducta y como hemos señalado a lo largo del primer capítulo, en especial en el apartado 1.4.3.3, los testigos suelen ser compañeros, que si bien presencian el hecho, no están en posición de declarar sobre lo que han visto pasar, dado que están temerosos de que de hacerlo esto les cause algún perjuicio en sus condiciones de trabajo o la pérdida de su empleo.

De esto resulta, que si bien los testigos pueden generar un medio de convicción para quien tenga que resolver sobre la rescisión de la relación laboral, también resulta necesario que se les proteja de posibles represarías por parte del patrón, su personal administrativo o directivo, a fin de que el testigo este en aptitud de declarar sin temor.

Si se consigue que esto pase, ya sea mediante modificaciones a la ley, o bien, mediante adecuaciones al contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior de trabajo; que le permitan al testigo declarar con la certeza de que lo que diga no le causara ningún perjuicio a sus condiciones de trabajo, quizás esta problemática no genere en un círculo vicioso en el centro de trabajo, pudiendo así, encontrar una solución al conflicto que daña no sólo a la empresa, sino también a la sociedad.

⁸⁶ Hernández Alejandro. Director de la Fundación Nacional de Discapacitados de Chile, asesor sindical y activista por los derechos humanos. Nota de opinión publicada en el periódico El Mostrador (Chile) 28/08/2005 - 31/03/2008

Por último, nos queda la prueba presuncional, en su aspecto humano, toda vez que, de los elementos que aporte el trabajador, de una análisis lógico de las pruebas que antes citamos, así como de las demás que el trabajador pudiera aportar, el juzgador llegara al conocimiento de que la afirmación hecha por el trabajador resulta cierta.

Este tipo de prueba depende mucho del criterio de quien aplica la norma, asimismo una interpretación de las pruebas aportadas, mismas que deberán ser valoradas en términos del artículo 841 de la Ley de la materia, ello para la resolución del de la acción rescisoria o de la indemnización que se solicite al ejercer otro tipo de acción.

3.2.3 RESPONSABILIDAD.

El tema ejerce mucha relación con la propuesta de mejora realizada por nuestra parte, y que versa sobre la creación de un segundo párrafo al la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, y la cual tiene como finalidad establecer el grado de responsabilidad del patrón en los casos en que la conducta agresiva sea desempeñada por uno de sus trabajadores.

Como se pudo apreciar en su oportunidad, los trabajadores a los que se refiere ésta mejora son distintos a los que señala la fracción II del artículo 51 originalmente, ya que, si bien estos son empleados del patrón, su personal directivo o administrativo, tiene la característica de no tener cargos de dirección o administración, pero pueden ser utilizados para generar violencia contra un trabajador en específico.

Por ello se considera, para que se pueda atribuir responsabilidad al patrón se deben conjugar uno o más de los siguientes supuestos:

1. *Consentimiento del patrón.*- Este es indispensable para vincularle alguna responsabilidad con respecto de los actos de sus empleados, puede ser expreso o tácito; el expreso debe entenderse como el conocimiento de la existencia del problema entre sus empleados, y

de los cuales el patrón se aprovecha para desestabilizar a una de las partes de la desavenencia, ya sea de forma directa y indirecta.

En el caso del consentimiento tácito, consiste en un no actuar del patrón, que conociendo la existencia del conflicto de sus empleados, no actúa de conformidad a lo establecido al contrato colectivo de trabajo, contrato individual o el reglamento interior de trabajo para solucionar y en su caso sancionar la conducta hostil en el centro a su cargo.

En caso de no contar con un procedimiento dentro del establecimiento para la solución de estos conflictos, siempre queda la mediación del patrón para solucionar dicha problemática.

2. *Cuando se modifiquen unilateralmente las condiciones de trabajo.*- Si a uno de los trabajadores se les modifica su lugar de trabajo, se le da más o menos trabajo que a los demás, o se le obligue a quedar más tiempo del acordado en su contrato de trabajo y que las mismas sean utilizadas para desestabilizar al trabajador; sin que se le explique las circunstancias que dieron origen a la misma, es evidente que el patrón guarda una responsabilidad por no corregir dicha circunstancia o en su caso explicar el motivo de la misma.
3. *Que no se trate el caso adecuadamente en el interior de la empresa o establecimiento.*- Puede resultar cómico pensar que este tipo de conductas no se les trate adecuadamente, pero, la verdad en un mundo en donde las empresas requieren rendir más y más, para ser competitivas ante un mundo cada vez más globalizado, las denuncia de violencia y maltratos en los centro de trabajo son pocas veces atendidas con la seriedad que se merecen.

Esto se debe a que mientras un supervisor, capataz o su equivalente en otras industrias -y que no ocupen puestos directivos o administrativos- genere resultados los métodos no importan, aunque

estos puedan ser destructivos para sus empleados, lo que importa son los resultados, por ello las empresas tratan de persuadir a la víctima de que es imaginación de ellos o que este problema se debió a un mal entendido.

Esto cambia cuando esta conducta empieza a producir un costo a la empresa, tanto a nivel de producción como de enfermedades y riesgos de trabajo, es por lo que este podría ser una forma de determinar la responsabilidad y se vincula mucho con el consentimiento del patrón que una vez que tuvo conocimiento de la problemática no realizó acción alguna para solucionarla en su oportunidad.

4. *Que se retarde el procedimiento de sanción al responsable o se utilice éste para desestabilizar aún más al trabajador.*- Es posible que se diera entrada a la queja hecha por el trabajador ofendido, poniendo marcha los mecanismos internos dentro de la empresa para sancionar dicha conducta, pero que el patrón o el trabajador agresor utilizan para desestabilizar más al trabajador, procurando para ello prolongar un poco más de lo habitual el procedimiento, logrando así agredir y desacreditar aun más al trabajador ofendido.

Lo anterior son algunas de las características necesarias para determinar si el patrón, su personal directivo o administrativo guardan un grado de responsabilidad respecto a los actos de violencia que generen sus empleados dentro de la empresa o establecimiento.

Así mismo, debe considerarse que la responsabilidad del trabajador agresor vincula solidariamente al patrón que consintió la violencia, dando así origen a la causa de rescisión o indemnización.

Ahora bien, si el patrón consintió, promovió y amparó esta conducta misma que el agresor aprovechó, este último guarda una responsabilidad solidaria con el patrón en cuanto a la indemnización que habría de ser cubierta por este. Si el patrón solo

tomo ventaja para desestabilizar a una de las partes, y sin que ninguno de los trabajadores involucrados aprovechara dicha circunstancia en su beneficio, la indemnización debería ser cubierta íntegramente por el patrón. Pero si el patrón actuó conforme al reglamento para sancionar la conducta violenta, o no alentando o promoviendo la misma, y el trabajador actuara por su propia cuenta, aquí el patrón no generara en consecuencia la causa de rescisión y la indemnización, dejando así que el trabajador afectado hiciera valer una acción civil o una denuncia penal.

3.2.4 SANCIONES.

Esta es una cuestión importante de considerar, ya que a diferencia de la propuesta hecha por el senado de la República de 16 de agosto de 2006, desde nuestra visión resulta inequitativa, y dado que no existe un tabulador que sea capaz de determinar el valor que tienen el sufrimiento personal de cada trabajador, es por lo que a continuación propongo la creación de un segundo párrafo al artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

Artículo 52: ...

“En los casos a los que se refiere las fracciones II y III del artículo anterior y en las cuales el trabajador hubiera continuando la relación laboral, él mismo tendrá derecho a una indemnización de seis meses de salario por la última conducta que genere la acción rescisoria y, por lo menos de veinte días de salario por cada conducta anterior, siempre que se aporten elementos suficientes que hagan presumible su existencia.”

Puede ser que esta indemnización resulte insuficiente, pero la misma vigila un aspecto importante y que es procura que el trabajador enfrente esta conducta en un primer momento mediante los mecanismos establecidos en su empresa o establecimiento, para así allegarse de elementos probatorios esto sin perjuicio de que pueda utilizar los medios externos a esta para comprobar o presumir su existencia.

Así mismo atiende la necesidad de equidad, ya que recibirá más el que más haya padecido dicha conducta, que en algunos casos podrá resultar en algunos casos insuficiente para saldar el daño que sufrió el trabajador, pero que sin duda le puede ayudar a afrontar los padecimientos que dicha conducta hostil le provocaron.

CONCLUSIONES.

Primero.- Los actos de violencia no son una herencia genética; sino más bien una característica adquirida en el seno de la familia y perfeccionada en la sociedad.

Segunda.- El impacto de este fenómeno debe tomarse con la debida seriedad, ya que tiende, independientemente de donde se genere la conducta hostil, a desestabilizar considerablemente la estructura de la sociedad.

Tercera.- El acoso laboral no es sino una expresión de la violencia, por lo que podríamos considerarse a la violencia como el género y al acoso laboral como la especie.

Cuarta.- La violencia como un todo permite identificar diversas tipos de conductas e integrarlas entre sí, lo que permite un mayor margen de acción al momento de identificarla, prevenirla o sancionarla.

Quinta.- Los actos de violencia moral laboral son una realidad en las empresas y establecimientos, que si bien no es una realidad para todos los trabajadores si lo es para algunos, lo que no quita del pie del renglón que este fenómeno social no solo afecta a la empresa, sino que nos afecta también como sociedad.

Sexta.- Este fenómeno actualmente se está dando con una mayor frecuencia de una forma horizontal y de manera indirecta, alentada en muchos casos por el patrón, su personal directivo o administrativo, con el fin de desestabilizar a un empleado y hacerlo dimitir de su empleo, sin que con ello le genere alguna responsabilidad.

Séptima.- Resulta imprescindible que dentro de la empresa no se admitan conductas hostiles, vejantes, violentas o mal intencionadas como método de dirección empresarial, para lo cual es necesario no dejar la prevención de las mismas a cargo de la Ley Federal del Trabajo, sino que aunado a esto hay que reforzarlo mediante la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo.

Octava.- Es necesario que los alegatos de violencia moral, malos tratos, vejaciones, acoso, amenazas alegadas por los trabajadores, sea tomada e investigada con seriedad por parte de la empresa.

Novena.- La propuesta del Senado de la República del 16 de Agosto de 2006, en adicionar la Ley Federal del Trabajo agregando como causa especial de la rescisión laboral sin responsabilidad para el trabajador, la del acoso laboral, puede ser falsamente tranquilizador, dado que sean cuales sean las prevenciones y descripciones que se hagan a la ley, siempre habrá quien las soslaye. Además, si bien las medidas jurídicas son necesarias no hay que olvidar que pueden conducir a excesos o falsas acusaciones.

Decima.- En el caso del derecho laboral, la definición de acoso laboral puede ser útil pero no necesaria, ya que esta área del derecho es flexible por naturaleza. En tal virtud, actualmente se puede hacer frente hasta fenómeno con las instituciones jurídicas actuales y a las que se hizo mención en los puntos 2.1.2, 2.1.3 y 2.1.4 de este trabajo.

Decima Primera.- El primer paso para solucionar este problema es la prevención y la cual deberá iniciar primeramente con concientizar a los patrones, su personal directivo o administrativo, de respetar la dignidad de sus empleados.

Decima Segunda.- Para que la realidad de este hecho no sobrepase a la legislación actual, es indispensable realizar una serie de adiciones a la Ley Federal del Trabajo tal y como hemos venido planteando en los puntos 3.2 y 3.2.4 del capítulo tercero de este trabajo.

Décima Tercera.- Es imprescindible que el sindicato en su carácter de representante de los trabajadores, al momento de la negociación del contrato colectivo de trabajo, reglamento interior de trabajo o algún otro documento que establezca derechos y obligaciones para su agremiados, prevenga mecanismos para hacer frente a los abusos injustificados, violencia, malos tratos o cualquier otra conducta que atente contra la dignidad de sus agremiados.

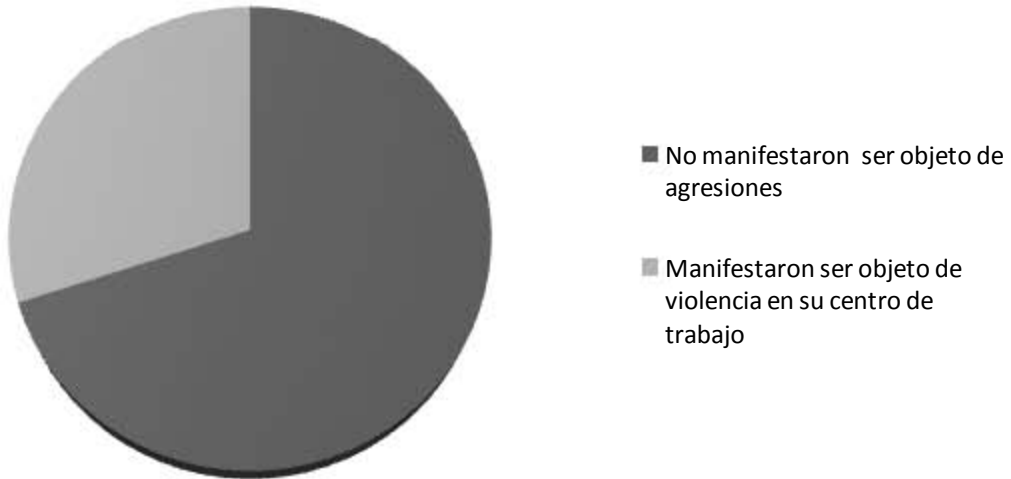
Décimo Cuarta.- Si bien es cierto que no se puede sancionar al patrón en los mismos términos que un trabajador, también lo es que el sindicato al momento de negociación colectiva podrá proponer una condición más favorable al trabajador que la padezca, como sería en la especie, una indemnización más favorable de la que la ley señala, esto con miras a que el patrón se abstenga de realizar esta conducta, así como en su caso las sancione.

Decimo Quinta- No obstante esto, más allá de las implicaciones en materia laboral de esta conducta, debería igualmente el trabajador ejercitar una acción de carácter penal que permitan sancionar al responsable y que esta conducta no quede impune.

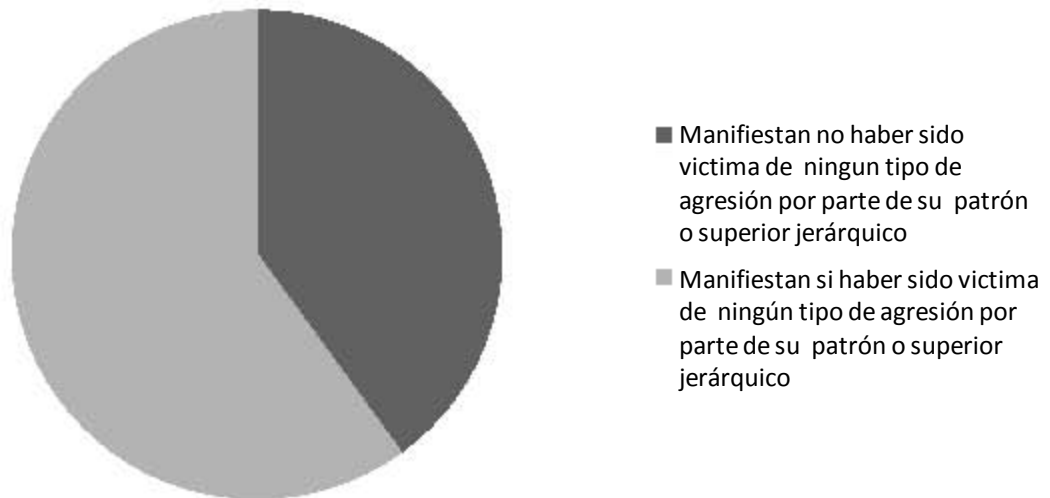
Décimo Sexta.- Para que cese el acoso moral, es preciso que exista una verdadera voluntad de cambio en los tres sujetos que intervienen en materia laboral; la empresa, el asalariado y el gobierno. Se tiene que abrir los ojos y denunciar los abusos de poder, la discriminación o cualquier forma de violencia en su momento, antes de que dicha situación pueda agravarse.

ANEXO 1

Sector Privado. Total de la muestra 200 individuos.



Sector Publico. Total de la muestra 200 individuos.



ANEXO 2

Total de personas entrevistadas 400 individuos

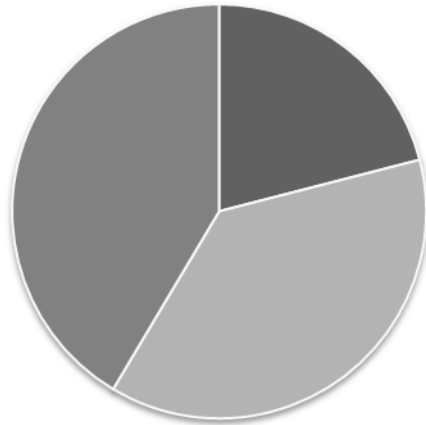


Personas que sufren algún tipo de agresiones en su empleo



ANEXO 3

Personas que manifestaron haber sufrido algún tipo de agresión en su centro de trabajo. Total de la muestra 180 individuos



- Utilizo algún medio o recurso dentro de la empresa o establecimiento 19%
- Acudió a una instancia fuera de la empresa 38%
- No utilizó ningún medio ni dentro ni fuera de la empresa

FUENTES CONSULTADAS

OBRAS.

1. Carpizo, Jorge. Estudios Constitucionales. Instituto de investigaciones jurídicas UNAM. México. 1980. Páginas 289 y 290.
2. Cerbón Soto, Juan. Teoría General dl Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México.1992.Paginas 67 a 71.
3. Eigguer. Le pervers narcissique et son compice. París. Dounod. 1996. Página 50
- 4.- González Rodríguez, Víctor Manuel. El Mobbing. Editorial Sociedad Española De Medicina Rural y Gerenal. Madrid España. Páginas 9 a 64
- 5.Henry Jacob y William Irwing. House an Philosophy. Selector. México. 2009. pagina 26
6. Hirigoyen Marie France. Acoso Moral. El maltrato Psicologico en la vida Cotidiana. Piados Contextos. Madrid. Páginas 75.
7. Hirigoyen Marie France. Acoso Moral en el Trabajo doistingir lo verdadero de lo falso. Piados Contextos. Madrid. Paginas 69 a 75 y 139 a 149.
8. Hobbes, Thomas. El Leviatan. Fondo de Cultura Económica. México 1995. Página 25.
- 9.- Huerta Jiménez, Mario. Derecho Penal Mexicano. Editorial Porrúa. México. 2000. Página 28 y 29.
10. Imberti, Julieta. Violencia y Escuela. Miradas y Propuestas Concretas. Piados Buenos Aires 2001. Páginas 12 a 16.
- 11.-Konrad Lorenza, Zacarias. Sobre la Agresión. Madrid. 1966. Página 2 a 5.

12. Malgarejo Romero, Osvaldo. La Violencia como Fenómenos social. El linchamiento en San Miguel Conoa Puebla. Editorial Jorale. México 2006. Pagina 5
13. Néstor de Buen, Rubén. Derecho del Trabajo Tomo I. Porrúa. México, 2005. Páginas 460 a 464.
14. Néstor de Buen, Rubén. Derecho del Trabajo Tomo II. Porrúa. México. 2002. Páginas 126 a 132
- 15.- Núñez, Ricardo. Manuel de Derecho Penal parte especial. Editorial Lerner. 1976. Página 55.
- 16 .Pavón Vasconcelos, Manuel. Manuela de Derecho Penal. Cuasas de Justificación: Legítima Defensa. Editorial Porrúa. México. 2000. Página 52.
17. Reynoso Dávila, Roberto. Delitos Sexuales. Editorial Porrúa México. 2001. Páginas 50 a 55
18. Rios Estavillo, Juan José. Derechos de los Patrones. Cámara de Diputados LVIII Legislatura.. UNAM. 2002. página 33 a 65
19. Rojas Marcos, Luis. Las Semillas de la Violencia. Editorial Piados. Madrid. 2005. Página 22
- 20.-Rousseau, J. J. El contrato Social. Grupo Editorial Tomo. México. 2005. Página 9 a 12.

LEGISLACION.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2009. Editorial Isef.
2. Ley Federal del Trabajo, 2006. Editorial Isef.
3. Código Penal Federal, Editorial Isef 2005.
4. Código Civil para el distrito Federal 2006. Editorial Isef.

5. Código Penal para el Distrito Federal 2009.
6. Contrato Colectivo de Trabajo del IMSS de los años 2005-2007
7. Declaración Universal de los Derechos del Hombre
8. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral. Cámara de diputados Buenos Aires Argentina.

METODOLOGIA

1. Hernández Melendres, Edelsys. Metodología de Investigación Científica. Como escribir una Tesis. UNSP. 2006.
2. Torres Gómez, Josefina. Metodología de Investigación. Métodos y Ejemplos. UNAM. 2001.

DICCIONARIOS.

- 1.- Diccionario de la Real academia de Lengua Española. Vigésima Segunda
- 2.- Piña Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. 36 ed. Porrúa. México. 2007.

HEMEROGRAFIA.

1. Gaceta del Senado de la República. Numero 15. Miércoles 16 de Agosto de 2006. 3 año de Ejercicio. Segundo Receso. Comisión Permanente.
- 2.- Galtung, J. Contribución especial de la ireonología al estudio de la Violencia, tipologías. En la Violencia y sus causas. Unesco 1981
- 3.- Galtung, J. Violencia, Paz e Investigacion para la Paz. Fontamara. 1985.
- 4.- Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud, Washington DC. Organización Panamericana de la Salud para la OMS. 2002.
5. Periódico la Crónica. Miércoles 19 de abril de 2009.
- 6.- Una experta advierte del riesgo emergente del mobbind y de la necesidad de instaurar una cultura preventiva. Union General de Trabajadores España 2008

JURISPRUDENCIA

1. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 193-198, Sexta Parte, página 70, tesis de rubro: "DENUNCIA PENAL. NO CONSTITUYE FALTA DE PROBIDAD DEL PATRÓN.
2. Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXIX, Marzo de 2009. Página: 2608. Tesis: I.3o.C. J/56. Jurisprudencia. Materia(s): Civil
3. Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXV, Marzo de 2007. Página: 1661. Tesis: I.3o.C.594 C. Tesis Aislada. Materia(s): Civil
4. Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXIII, Junio de 2006. Página: 1147. Tesis: I.7o.C.71 C. Tesis Aislada. Materia(s): Civil

PAGINAS WEB.

1. Acoso psicológico laboral

<http://html.rincondelvago.com/acoso-psicologico-laboral.html>

2. Espada Guerrero, Mirtha María. Acoso laboral: concepto, causas y motivaciones

<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/5375-acoso-laboral-concepto-causas-y-motivaciones.html>

3. Mansilla Izquierdo, Fernando. Acoso laboral o mobbing. Tipología.

http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_4.shtml

- 4.- Ortega, Francisco A. Violencia Social e Historia: El nivel de Acontecimiento. Universidad de Colombia. Resumen.

http://www.javeriana.edu.co/Facultades/C_Sociales/universitas/66/02ortega.pdf