



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES, ACATLÁN**

**EL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN  
LOS CENTROS DE TRABAJO**

**T E S I S**

Presentada por:

**Bianca Alejandra Dionisio Tinajero**

Para obtener el grado de:

**Maestro en Derecho**

Tutor:

Dr. Jorge Antonio Mirón Reyes

México, Distrito Federal, octubre de 2012.



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.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi familia que la amo, porque en todo momento recibí muestras de amor y apoyo. Alfonso: eres un gran hombre, gracias por creer en mí y en mis sueños. Itzel y Diego: les agradezco su amor y sonrisas. Me alegran el corazón todos los días.

Con la mayor gratitud y admiración a mis Profesores de la Facultad de Derecho de la UNAM que me mostraron una nueva forma de entender y vivir el Derecho. Con especial cariño a mi Tutor Dr. Jorge Antonio Mirón Reyes y a la Doctora Magdalena Espinosa y Gómez, por ser generosos y compartir sus conocimientos.

Gracias al Dr. Augusto Sánchez Sandoval, a la Dra. Leticia García García y a los Mtros. Nicéforo Guerrero Espinosa, Gunther Aschemann Detje y Jesús Ibarra por el apoyo recibido y por enriquecer mi investigación.

Gracias al CONACyT por apoyarme, los recursos económicos me permitieron desarrollarme eficientemente, y acudir al Primer Congreso en Acoso Laboral e Institucional organizado por la Escuela Nacional de Historia y Antropología del cual aprendí mucho.

A mi papás, hermanos, sobrinos y muy en especial a mis suegros Alfonso y Lina que me apoyaron solidariamente para concluir satisfactoriamente la Maestría.

Gracias a mis amigos y compañeros que juntos emprendimos esta agradable aventura, en especial a Ale Paz.

A la Lic. Ma. del Socorro Téllez Reyes, Directora de la EST del IPN, de quien tuve su apoyo y consideraciones para culminar este proyecto.

Agradezco profundamente a la Profesora Isela Carolina Quezada, quien amablemente hizo las correcciones de estilo.

Mi gratitud a Karina Vargas Navarrete y Yolanda Rodríguez Santiago, por aportar a mi trabajo atinadas observaciones.

Gracias a Sara por su valentía y compromiso al compartirme su testimonio personal y laboral que ilustra la grave problemática del acoso moral o psicológico en nuestro país.

A todos los que me dieron una palabra de aliento, un consejo, una sonrisa para seguir adelante.

Gracias.

## ÍNDICE

Introducción.....	5
-------------------	---

### **PRIMER CAPÍTULO LA PERSONA Y LA DIGNIDAD**

1. Binomio persona-niño .....	9
1.1 La familia .....	14
1.2 El Estado y su origen, como otra forma de organización .....	15
1.3 El papel del Estado en las relaciones humanas .....	20
1.4 Los Derechos fundamentales y su protección .....	22
1.5 Vínculo entre moral y Derecho .....	27
1.6 La dignidad, valor ético fundamental .....	29
1.6.1 La dignidad un derecho fundamental y el Estado .....	33

### **SEGUNDO CAPÍTULO LA DIGNIDAD EN LA CONSTITUCIÓN Y EN EL RÉGIMEN LABORAL**

2. Antecedentes histórico-políticos en la formación del Estado Constitucional Mexicano .....	36
2.1 La Constitución de 1857.....	40
2.2 La Constitución de 1917.....	42
2.3 El Constituyente de 1917 y las necesidades laborales .....	45
2.4 Artículos Constitucionales vinculados con la dignidad .....	47
2.5 La dignidad en la Ley Federal del Trabajo .....	51
2.6 La dignidad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	53
2.7 La dignidad a nivel Internacional .....	55
2.8 La jurisprudencia y la dignidad .....	60

2.9 La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la dignidad .....	61
---	----

### **TERCER CAPÍTULO**

#### **EL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

3. Concepto del acoso moral o psicológico.....	66
3.1 Fases del acoso moral o psicológico .....	70
3.2 Tipos de acoso moral o psicológico.....	74
3.3 Causas que originan el acoso moral o psicológico .....	76
3.3.1 Personalidad del acosador.....	76
3.3.2 Personalidad de la víctima .....	79
3.3.3 La educación .....	81
3.3.4 El uso y abuso de poder .....	82
3.3.5 Pobreza en el manejo y la resolución de conflictos.....	83
3.4. Factores externos que propician la aparición del acoso moral .....	84
3.4.1 Globalización y flexibilización de los derechos laborales .....	85
3.4.2 Desempleo y Precarización del trabajo .....	86
3.4.3 Achicamiento de la sociedad y desdibujamiento institucional .....	89
3.5 Consecuencias del acoso en los trabajadores acosados .....	91
3.5.1 Manifestación en la salud de las víctimas del acoso moral o psicológico en los centros de trabajo.....	92
3.5.2 Síndrome de Estrés Traumático y Postraumático .....	94
3.5.3 Trastorno por ansiedad generalizada .....	95
3.5.4 Trastorno por adaptación .....	95
3.6 Tratamiento psicológico .....	96
3.6.1 La terapia conductual cognitiva .....	96
3.6.2 La resiliencia .....	97
3.7 Consecuencias del acoso en las empresas.....	100
3.8 Consecuencias del acoso en la sociedad.....	101

3.9 Sectores propensos al acoso moral o psicológico en México .....	103
3.10 Medidas que ha instaurado España para enfrentar el acoso moral o psicológico .....	108
3.11 Medidas en países Escandinavos .....	113
3.12 Estudio de caso de la violencia moral o psicológica en los centros de trabajo Caso A .....	114
Caso B .....	122

**CUARTO CAPÍTULO**  
**ENFRENTANDO ÉTICA Y JURIDICAMENTE EL ACOSO MORAL O**  
**PSICOLÓGICO EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN MÉXICO**

4. La Ética y la Moral en las relaciones laborales .....	126
4.1 Los medios alternos de solución de conflictos.....	133
4.1.2 Fundamento Constitucional .....	135
4.1.3 La negociación.....	135
4.1.4 La conciliación.....	136
4.1.5 El arbitraje .....	136
4.1.6 La mediación .....	137
4.2 La mediación familiar en el Distrito Federal.....	138
4.3 La mediación penal en el Distrito Federal .....	143
4.4 Las Procuradurías del Trabajo .....	145
4.5 La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	150
4.6 El Tribunal de Conciliación y Arbitraje .....	151
4.7. Discusión sobre la eficacia en la justicia legal y en la justicia alternativa .....	154
4.8 Propuesta de legislación del acoso moral o psicológico en los centros de trabajo .....	154

4.9 Propuesta Argumentativa de Incorporar la Mediación en conflictos por acoso moral o psicológico.....	162
Conclusiones .....	165
Anexos .....	171
Bibliografía .....	190



## INTRODUCCIÓN

El acoso moral o psicológico en el trabajo es objeto de estudio en la presente investigación por diversas razones, la primera, existe un considerable desconocimiento en cuanto a sus alcances y repercusiones en la dignidad y en salud física y emocional de la persona-trabajador, víctima de este tipo de violencia; segundo, se minimiza la problemática que sufre un trabajador cuando es víctima del acoso laboral; tercero, aún no hay claridad en cuanto al apoyo que merece la víctima y la obligación de los patrones por asegurar que el centro de trabajo sea un espacio libre de violencia. Amén los especialistas en materia de salud mental no se ponen de acuerdo respecto del tipo de diagnóstico a emitir al momento de estar tratando a una persona que está viviendo el acoso y finalmente, es imprescindible adentrarnos en el terreno ético-jurídico y puntualizar sobre aquello que corresponde al Derecho.

El acoso moral o psicológico es toda conducta abusiva que pretende a través de gestos, palabras, comportamientos o actitudes, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otro. Por su repetición o sistematización atenta contra la dignidad y la integridad psíquica y física de una persona.

El acoso moral o psicológico puede estar presente en las relaciones humanas; desde el hogar, la escuela o en el trabajo; en el ámbito laboral muchos trabajadores (hombres o mujeres) a lo largo de su vida laboral se han encontrado en situaciones en las que un patrón, un superior jerárquico o un compañero los han amenazado, insultado, humillado, menospreciado, devaluado, aislado, comparado destructivamente, obstruido, explotado o discriminado.

Lo anterior obedece principalmente en virtud de que el acosador niega al otro directa o indirectamente como un legítimo yo; es decir se trata de una cuestión de educación, de ética y consciencia; bajo este esquema el acosador reproduce la

violencia de múltiples formas y el acosado por diversas causas permite que en él recaiga la frustración y la agresión.

Así los trabajadores mexicanos están viviendo con mayor frecuencia e intensidad conductas agresivas y violentas que van en aumento o van perfeccionándose, de tal manera que el agresor o agresores pasen inadvertidos. Para la instalación de esta conducta se requiere no sólo la presencia de factores internos, además se deben tomar en cuenta que los factores externos tales como el desempleo, la precarización de las condiciones de trabajo, flexibilización de los derechos laborales, inobservancia de los poderes públicos por velar efectivamente el cumplimiento de los derechos fundamentales, entre otros, son un caldo de cultivo que promueve la presencia de este tipo de violencia.

Es de gran preocupación que nuestro derecho positivo ni siquiera contemple este tipo de conductas, y a merced de esta situación los trabajadores acosados son víctimas de las circunstancias, negándoseles el derecho de desempeñar su trabajo en condiciones adecuadas, además se les limita el derecho de acceder a la justicia y lo más grave es que su dignidad y salud han sido vulneradas y con ello se han desencadenado una serie de problemas reales que van desde la pérdida del trabajo hasta el deterioro y carencia de un estado emocional y físico saludable.

En esta investigación se podrán advertir los efectos adversos que provoca el acoso moral o psicológico tanto a nivel individual como colectivo, la persona-trabajador que es víctima de este tipo de violencia sufre y junto con él su familia, por ello el Derecho como ciencia debe pronunciarse e informar sobre las posibilidades y soluciones a las que el hombre puede llegar.

Resulta importante y urgente que el Estado Mexicano se pronuncie y proteja la dignidad de toda persona, es necesario que el trabajo recobre su esencia y sea un espacio en el cual se permita y promuevan relaciones y ambientes que de paso a un sano desarrollo laboral.

El acoso moral o psicológico, al ser un tipo de violencia que se suministra en pequeñas cantidades, tiene por objetivo paralizar a la víctima hasta el punto de que la persona no pueda defenderse. De esta manera el acosador ejerce su poder sobre otra. Se dice que se trata de una violencia “limpia”, que no deja huellas, los testigos aparentemente no ven nada; el fin de esta violencia es someter a la persona.

De acuerdo con Leyman, es, comunicación hostil e inmoral dirigida de manera sistemática a un individuo, tiene lugar con frecuencia (casi todos los días) y durante un largo período (por lo menos durante seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social, al grado de convertir en quien es blanco de esta violencia en desvalido, ocasionando estados patológicos psiquiátricos y/o psicosomáticos.

Para Marie France Hirigoyen el acoso moral o psicológico es una guerra psicológica en el lugar de trabajo, el objetivo es romper con la estabilidad de la persona y explorar su psique de una manera perversa.

En el primer capítulo de la presente Tesis se abordarán temas relacionados con la persona y la manera en que va tejiendo relaciones con su entorno: en primer lugar con su familia, en segundo con la sociedad, en especial con el sector laboral. Se convirtió prioritario reflexionar sobre la persona y sus valores intrínsecos como la dignidad, ya que es el primer principio ético que se vulnera cuando aparece la violencia y las relaciones laborales se desarrollan en ambientes hostiles.

En el segundo capítulo abordaré datos histórico-jurídicos relacionados con la dignidad, a partir de la formación del Estado Constitucional y la manera en que fue tratado e incluido en los textos Constitucionales, más tarde en las Leyes Laborales, en los Tratados Internacionales y finalmente en la jurisprudencia.

El tercer capítulo versará sobre lo que es el acoso moral o psicológico, los tipos, las fases, las causas y las consecuencias, asimismo, consideré oportuno hacer un breve estudio de derecho comparado con España, con la finalidad de investigar normativamente los avances en otro país y los logros para enfrentar este problema. También se exponen dos casos reales que dos personas que ilustran la manera en que se desarrollo y se dirigió el acoso moral o psicológico en sus centros de trabajo, la finalidad es detectar los problemas que enfrenta el trabajador en la praxis y dejar de manifiesto el papel que jugó el Derecho en estos casos concretos.

Finalmente en el cuarto capítulo se responderán de manera puntual las preguntas formuladas a lo largo de mi investigación; desarrollaré temas relacionados con la ética, la mediación y la justicia; se realizará una crítica a las instancias laborales y el déficit en la solución de conflictos obrero-patronales, la limitada acción de conciliación a cargo de las Procuradurías del Trabajo y la necesidad de acceder a otros medios alternativos que permitan la eficaz solución de controversias, lo anterior me permitirá aportar propuestas para detectar, prevenir y enfrentar el acoso moral y psicológico en los centros de trabajo en México.

## **PRIMER CAPÍTULO**

### **LA PERSONA Y LA DIGNIDAD**

En este capítulo comenzaremos por reflexionar sobre el binomio persona-niño como punto de partida, lo anterior para entender la importancia en el proceso de formación y educación de un ser humano. Se da por hecho que toda persona adulta, mayor de edad, posee el carácter que le permite enfrentarse en la vida, lo que no siempre es así, se verá que es en la infancia en donde el niño recibe la primera educación y en donde aprende sobre las primeras reglas de convivencia, entre ellas el respeto y la tolerancia.

Tomaremos en cuenta el entorno psicosocial que explica la manera en que una persona va tejiendo sus relaciones tanto en la esfera privada como en la pública, por ello se abordará en primer lugar la familia y en segundo el Estado, se convirtió prioritario reflexionar sobre la dignidad, ya que es el primer principio ético que nos permite reconocernos como seres valiosos y por tanto merecedores de respeto y amor.

#### 1. Binomio Persona-Niño

El Diccionario de la Real Academia Española<sup>1</sup> considera que la persona es un individuo de la especie humana, hombre o mujer, distinguidos en la vida pública y con capacidad, disposición y prudencia.

La palabra persona proviene del latín persona, es decir "máscara" la cual era utilizada por el actor en el teatro griego clásico, para ser escuchados por el público, de ahí que también signifique hacer sonar la voz. El derecho romano utilizó el término de persona para distinguir al ciudadano del siervo, el ciudadano romano gozaba de todos los derechos que le confería su condición de hombre libre, separándolo de aquellos que carecían de estas prerrogativas como era el

---

<sup>1</sup> Diccionario de la Real Academia Española, <http://lema.rae.es/drae/?val=persona>

caso de extranjeros o *peregrinos* el cual en etapas primitivas no gozaba de protección jurídica y los esclavos, estos últimos eran considerados cosas; en Roma no bastaba con ser hombre para ser considerado persona ya que debían reunirse dos circunstancias: la existencia física del ser humano y poseer los tres “status” estaban coordinados entre sí y que se relacionaban con la libertad (status libertatis), con la ciudadanía (status civitatis) y con la situación dentro de la familia (status familiae).<sup>2</sup>

De acuerdo con el filósofo contemporáneo Rafael Preciado Hernández, la Filosofía, como ciencia suprema que conoce con la luz natural de la razón la universalidad de las cosas y por las razones más elevadas,<sup>3</sup> considera que la persona es el hombre real, individual, en quien se singularizan la razón y la libertad<sup>4</sup>, es un ser dotado de dignidad ya que es un sujeto de su propio existir y obrar y no mero ejemplar de una especie. La persona representa ser un alguien y no simplemente “algo”, *el ser humano es el más valioso que ningún otro ser vivo, es una realidad corpóreo espiritual*.<sup>5</sup>

La razón es uno de los atributos que le permite a la persona conocer, investigar, vivir y participar en la formación de relaciones que existen entre las cosas; el razonamiento implica tener una voluntad libre, una capacidad de obrar con conocimiento de causa, al respecto Preciado Hernández señala:

“El hombre, valiéndose de ese instrumento maravilloso que es su razón, aprehende las formas de los seres que lo rodean y puede conocer también su

---

<sup>2</sup> Cfr. Mantilla Molina, Roberto, *Sobre el concepto de estatus*, Biblioteca Jurídica Virtual del IJ de la UNAM, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/29/dtr/dtr2.pdf>, p. 15-16 y Vila Caro, María, *La vida humana en la encrucijada, pensar la Bioética*, Encuentro, Madrid, 2010, p. 33.

<sup>3</sup> Preciado Hernández, Rafael, *Lecciones de Filosofía del Derecho*, Decimosegunda edición, México, Jus, 2008, p.3.

<sup>4</sup> *Ibidem*. p.69

<sup>5</sup> *Ibidem*. p. 19.

propia naturaleza. Se da cuenta que su voluntad libre lo convierte en principio interior o causa determinante de sus acciones, y que estas dos facultades combinadas --- entendimiento y voluntad--- representan para él un cierto poder creador.”<sup>6</sup>

Dentro del pensamiento filosófico aristotélico, la razón y la voluntad constituyen el fundamento inmediato de la persona humana; sin razón y sin libertad se cree que el hombre no estaría en la cúspide de la creación, sin embargo y como lo hizo notar Ken Wilber en su obra, *La conciencia sin fronteras*, la habitual acción de juzgar, de dividir, de señalar quien esta arriba o abajo, adentro o afuera generalmente está en la mentalidad del hombre occidental, quien dividió al ser y con esto empezó a excluirse de la naturaleza.

El cristianismo trajo consigo una nueva forma de concebir al ser humano, bajo este pensamiento el hombre es digno en virtud ya que proviene de la creación amorosa de Dios como Padre, en consecuencia la persona es radicalmente distinta a las cosas.

Leibniz, en su obra *Nouveaux Essais*, afirmó que la persona es unidad y al mismo tiempo totalidad, ya que en cada una está presente la expresión de la totalidad; son cualidades espirituales y mentales que le permiten a través del esfuerzo alcanzar la perfección; asimismo señaló que es un ser pensante e inteligente, capaz de razón y de reflexión, es decir que puede considerarse a sí mismo como él mismo, que piensa en distintos tiempos y en diferentes lugares.<sup>7</sup>

Para el derecho contemporáneo la persona es todo ente capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones, nuestro Código Civil Federal en su artículo 22, al hablar de la capacidad jurídica de las personas físicas, señala que ésta se

---

<sup>6</sup> *Ibidem.* p. 75.

<sup>7</sup> Citado por Ferrater, Mora, *Diccionario de Filosofía*, Segundo Capítulo, Quinta edición, Buenos Aires, Sudamericana, 1971, p. 2553.

adquiere por el nacimiento y se pierde por la muerte y que "...desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código."<sup>8</sup>

De lo anterior, se pueden apreciar elementos esenciales y necesarios para poder distinguir y hablar de la persona humana, bajo este concepto incluimos al ser humano, hombre o mujer, con características y potencias<sup>9</sup> biológicas, psicológicas y espirituales que se encuentran de manera individual en un ser único e irrepetible.

La persona es el ser integralmente considerado con un cuerpo físico, uno mental y otro espiritual, capaz de crear y establecer vínculos con sus semejantes así como de adentrarse en los diferentes campos del conocimiento.

El niño, es un una persona que se encuentra en la primera etapa de la vida conocida como infancia, el desarrollo del niño implica una serie de procesos que forman parte del desarrollo físico, mental y espiritual, de tal manera que vaya adquiriendo la madurez que le permitirá definir su carácter y su personalidad<sup>10</sup>, es decir la propia forma que tomará su ser.

---

<sup>8</sup> Código Civil Federal, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2.pdf>

<sup>9</sup> De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, potencia es la capacidad para ejecutar o producir algo. La filosofía aristotélica considera que la potencia es la capacidad que le permite al ser humano incrementar o perfeccionar sus atributos.

<sup>10</sup> El carácter es el conjunto de características o cualidades que constituyen a cada persona y la distinguen de otra, en el carácter no sólo se encuentra la conducta es decir las acciones externas que damos a conocer, sino en los sentimientos y los pensamientos, estos tres aspectos son los que llegan a definir la forma de ser de la persona. Cuando los psicólogos hablan de la personalidad se refieren a un concepto dinámico que describe el crecimiento y desarrollo de todo el sistema psicológico de una persona. Tovar Martínez, Rebeca, Curso Intersemestral: *Personalidad y Manejo del Estrés*, impartido en la Escuela Superior de Turismo del IPN, de Junio a Julio de 2012.



El carácter se va forjando poco a poco y es en la infancia en donde el niño tiene todas las oportunidades para practicar la manera en que va a ser. Desde pequeño se da cuenta de la expresión facial y corporal que sus padres tienen ante diversas situaciones que él provoca, descifra los estados de ánimo y sabe quien puede cubrir sus necesidades, se trata de una comunicación que va más allá de las palabras, el lenguaje corporal y visual influye demasiado en la formación del niño; por tal motivo es necesario destacar que la calidad de las relaciones con sus padres y con los familiares más cercanos será crucial en la evolución afectiva del niño.

Es frecuente observar en niños muy pequeños ciertos rasgos muy definidos que nos pueden dar pistas de cómo puede ser en su futuro su personalidad, pero en estas edades todavía es muy temprano para hablar de que existe una personalidad marcada, sería más correcto decir que se observan “rasgos” de personalidad. Estos rasgos característicos pueden ir desarrollándose hasta llegar a la etapa de la adolescencia en donde decimos que se “cristaliza” la personalidad, es decir, adquiere forma y consistencia.

Si un niño se desarrolla en ambientes hostiles existe una gran probabilidad de que repitan los patrones aprendidos, no es una regla, pero está presente una predisposición de que estos niños convertidos mañana en adultos establezcan relaciones nocivas con sus semejantes pues sus recursos afectivos son limitados, y aunque es difícil que una persona pueda cambiar su carácter, sí es posible que ésta se dé cuenta que puede modificar, “formatear” sus pensamientos y sus comportamientos para aprender nuevas formas de actuar.

El niño debe recibir educación y orientación de parte de sus padres, maestros y guías, pues son éstos los primeros responsables en mostrar el mundo en que habitan y se desarrollan, entender cómo funciona la naturaleza y la sociedad, aprender a comunicarse con los demás, a convivir con las personas, adquirir

conocimientos y habilidades son la base para desarrollar una serie de herramientas útiles que serán primordiales para su formación como adulto.

“Los hijos deben enriquecerse no sólo con el sentido de la verdadera justicia, que lleva al respeto de la dignidad personal de cada uno, sino también y más aún, del sentido del verdadero amor como solicitud sincera y servicio desinteresado a los demás... la familia es la primera y fundamental escuela de socialidad; como comunidad de amor, encuentra en el don de sí misma la ley que la rige y la hace crecer. El don de sí que inspira el amor mutuo de los esposos, se pone como modelo y norma...”<sup>11</sup>

Como se mencionó anteriormente la infancia es una etapa donde se asientan las bases para la formación como adulto y, generalmente, es en la familia donde el niño vive y conoce las primeras reglas de comportamiento que serán de utilidad para la convivencia sana con su entorno y cuando este sea un adulto.

## 1.1 La Familia

Aristóteles en su obra *La Política* señaló: “lo primero que se necesita es unir a dos seres que no pueden ser completos uno sin otro, como el hombre y la mujer para los efectos generación”.<sup>12</sup> En efecto, la familia es una organización social-vital compuesta por aquellas personas que viven bajo el mismo techo, necesaria para la conformación de organizaciones sociales más complejas.

El ser humano desde tiempos remotos ha vivido y se ha agrupado en distintos clanes, desarrollando un cierto sentido de pertenencia<sup>13</sup>, no obstante, cada cultura de acuerdo a su temporalidad elabora su propia forma de ser, de construir y dar

---

<sup>11</sup> De la Mata Pizaña, Felipe y Learzón Jiménez Roberto, *Derecho Familiar*, Cuarta Edición, Porrúa, México, 2005.p. 3.

<sup>12</sup> Aristóteles, *La política*, Vigésimosegunda edición, México, Porrúa, 2011, p. 211.

<sup>13</sup> Cfr. De la Mata Pizaña, *Idem*.

significado a sus valores y criterios. Francesco de Agostino, define a la familia en los siguientes términos:

“La familia es la estructura antropológica que une – a través de mecanismos biológicos, que también pueden ser trascendidos simbólicamente en el caso de la adopción – sujetos de edad, capacidades y papeles distintos. Hermanando la necesidad biológica de la crianza de la prole con la exigencia de subjetiva de adquirir la propia identidad personal el hombre a través de su estructura familiar, se encuentra a sí mismo en la doble dimensión de sujeto que da y sujeto que recibe”.<sup>14</sup>

La familia es la fuente de amor vivo, de retos y experiencias, es el lugar y el espacio donde se fijan las primeras normas, a fin de que prevalezca el orden y la armonía, será tarea de todos aquellos que en ella participan aprender y comprender el mundo en el apoyo solidario. La participación, unión, así como los momentos de crisis que se pueden vivir en casa, representan “la pedagogía más correcta y eficaz para la inserción activa responsable y fecunda de los hijos en el horizonte más amplio de la sociedad”.<sup>15</sup>

La finalidad de la familia es lograr que cada uno de sus miembros desarrollen bases suficientes sobre el amor, solidaridad y tolerancia para auto-afirmarse como persona independiente.

## 1.2 El Estado y su origen, como otra forma de organización

El Estado es una organización social y más compleja, para hablar del Estado es necesario tomar en cuenta que la suma de familias y personas que viven en un determinado territorio pueden conformar el Estado al momento de compartir

---

<sup>14</sup> De Agostino, Francesco, *Elementos para una filosofía de la familia*, Segunda Edición, Instituto de Ciencias para la Familia, Universidad de Navarra, Madrid, 2002, p. 144.

<sup>15</sup> De la Mata Pizaña, Felipe y Learzón Jiménez, Roberto, *op. cit.*, nota 11, p. 17.

tradiciones y costumbres que les hace tener una identidad. Se cree que fueron un grupo de personas las que en un determinado momento histórico, decidieron dar vida a instituciones que les permitirían vivir de una manera más organizada.

“La primera asociación de familias por conveniencia y utilidad común, es la aldea..., la asociación de varias aldeas o poblados constituye por lo tanto una ciudad perfecta, poseyendo todos los medios de bastarse a sí misma y habiendo alcanzado, por así decirlo, el fin para que fue formada, nació de la necesidad de vivir y existe para vivir dichosa”.<sup>16</sup>

Para Aristóteles el Estado fue primero, este filósofo ya distinguía sobre la importancia de la asociación familiar, aspecto que permitiría hablar de asociaciones más complejas como lo es el Estado. Tomás de Aquino, explicó que el Estado surgió en la naturaleza del hombre, creada por Dios, la que lo lleva de manera natural a agruparse con sus semejantes formando así una sociedad política.

Por su parte, Federico Engels, en su obra, *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, partió del desarrollo de la humanidad a través del salvajismo y de la barbarie hasta los comienzos de la civilización para poder explicar la institución del Estado, según este autor se puede observar con claridad el tránsito de la barbarie a la civilización, tomando como fuente inicial, la gens, que eran agrupaciones de individuos y que en el estadio inferior de la barbarie, tomaron como punto de partida la evolución de la familia y en consecuencia del Estado.

Por su parte, Jean-Jacques Rousseau, consideró que los hombres vivieron en una edad primitiva encontrándose en una situación pre-social, es decir su vida transcurría sin ningún obstáculo, disfrutando de una libertad absoluta en un plano de perfecta igualdad con los demás, sin embargo, llegó el momento en que el hombre empezó a reflexionar y a transformar el mundo a su alrededor. Al asentarse dieron paso a la cultura y con ella a la propiedad privada. Bajo este

---

<sup>16</sup> Aristóteles, *op. cit.*, nota 12, *Idem*

pensamiento, los hombres para poder recuperar la libertad perdida, se pusieron de acuerdo para crear artificialmente al Estado, a fin de que éste garantizara la protección de los derechos.

El surgimiento del Estado es eminentemente social, en primer lugar porque ocurre cuando el ser humano se relaciona con los demás, primero con su familia que es donde procede, y luego con otras personas; a través de estas relaciones se hace posible el intercambio de ideas, las cuales por medio de procesos mentales y emocionales, dan una interpretación y contenido humano a un determinado hecho social.

Y como lo refiere Jellinek, es necesario remitirse a ese conjunto de acciones y relaciones humanas que tuvieron lugar en un momento histórico determinado, en el cual se toma en cuenta el contenido psíquico, emocional y el espiritual.<sup>17</sup>

Francisco Porrúa Pérez, define al Estado como “la manera de ser o de estar construida políticamente una comunidad humana”<sup>18</sup>; asimismo señala que es una “sociedad humana, asentada de manera permanente en el territorio, sujeta a un poder soberano que crea, define y aplica un orden jurídico que estructura la sociedad estatal para obtener el bien público temporal de sus componentes”.

Es importante tener en cuenta que la construcción del Estado tiene que ver con el quehacer político de una comunidad humana, y por ello, Sartori define a la política en los siguientes términos: “ como el *“hacer”* del hombre que, más que ningún otro, afecta e involucra a todos y en este *hacer* está antecedido de un discurso”.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Citado por Porrúa Pérez, Francisco, *Teoría del Estado*, Décimo Séptima Edición, México, Porrúa, 1982, p. 166.

<sup>18</sup> *Ibidem* p. 171

<sup>19</sup> Sartori, Giovanni, *La política: lógica y método en las ciencias sociales*, Tercera reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica, 2006, p. 15.

Para que el ser humano llegara a la utilización del discurso como instrumento de comunicación, fue preciso que éste se viera a sí mismo como un ser dotado de un cuerpo pero en cuyo interior se alberga la razón, el alma y el espíritu, y que a través de la comunión de éstas, fuera posible el comienzo y desarrollo de habilidades más complejas como el lenguaje.

El auto-reconocimiento a cargo del ser humano de cualidades más allá de las funciones biológicas, permitió la materialización y logro de objetivos motivados por establecer el orden, así como una convivencia social. La relación humana, que surge y se desarrolla en un grupo social, el primero de ellos: la familia, es necesaria para que el ser humano conciba su realidad individual y social, exteriorizando e intercambiando ideas, pensamientos y sentimientos; sólo bajo este supuesto el ser humano cobra significación, sólo en función del *otro*, tiene importancia la existencia del ser.

Jellinek estima que el Estado es:

“Un conjunto de relaciones sociales que se desenvuelven en el tiempo y en el espacio, el Estado se constituye por las acciones y relaciones humanas, mismas que llevan impresas las marcas correspondientes a la naturaleza anímica que las inspira, aclarando que en esto se distinguen de las relaciones de las sociedades de animales, pues estas son guiadas exclusivamente por el instinto biológico”.<sup>20</sup>

Con base en las definiciones aportadas sobre el Estado, para efectos de la presente investigación elaboramos una definición propia en los siguientes términos: el Estado moderno es una construcción del hombre, bajo esta idea se han incluido elementos que dan “forma” y que lo distinguen de otras organizaciones sociales. Los elementos del Estado son: el espacio físico, las

---

<sup>20</sup> Jellinek, citado por Porrúa Pérez, Francisco, *op. cit.*, nota 17, p. 166.

personas necesitan de un terreno para asentarse y relacionarse, asimismo para ser y permanecer dentro de una convivencia, crearon normas que les permitieran a todos sus habitantes la materialización de objetivos comunes, con ello surgió el derecho, la división de poderes, la soberanía, la democracia, etc., aspectos que se consideró aseguraban la permanencia y eficacia de esta organización más compleja.

No obstante, actualmente hay una discusión sobre la vigencia de esta institución, ya que en muchas ocasiones ha quedado al descubierto que el gobierno, las instituciones del Estado, ha fallado y ha desviado sus funciones, asimismo cada vez más se habla de la globalización y de la eliminación de las fronteras, aspectos que van en contra de la territorialidad y soberanía de un país, los cuales se supone son elementos intrínsecos al Estado.

Ahora bien, que fue aquello que permitió a un grupo social asentado en un espacio físico dar paso al Estado?, de acuerdo con Nawiasky, es la Norma Básica; de acuerdo con este autor se trató de un acto de voluntad histórico mediante el cual los fundadores, los pioneros se pusieron de acuerdo para dar vida a un ente que se supone tendría que funcionar y velar porque los objetivos plasmados desde su fundación, con la finalidad de que fueran realizados en cada persona.

“Las manifestaciones del espíritu tienen que objetivarse, plasmarse en la dimensión física para que cobren sentido a los demás...Sólo el espíritu y por lo mismo, sus productos logran trascender, ir más allá del tiempo y del espacio...”<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Espinosa Gómez, Magdalena, *Qué es y para qué sirve el Derecho*, Serie Doctrina Jurídica Número 244, México, UNAM, 2005, p. 151.

Así la Constitución Política, tendría la función importante de crear un Ordenamiento jurídico<sup>22</sup>, y con ello dictar las normas que respetarían tanto gobernantes como de gobernados. Por ello, el Estado es el portador de dicho Ordenamiento, pues en él se asienta la responsabilidad de proporcionar protección a los derechos fundamentales de las personas.

### 1.3 El papel del Estado en las relaciones humanas

Tomás de Aquino al investigar filosóficamente la naturaleza del Estado señaló que en la sociedad política es imprescindible la presencia de la fuerza,<sup>23</sup> de un poder que proporcionara unidad y validez a los esfuerzos encaminados y a los fines del Estado, por ello el bien común obtenido por la combinación mutua de esfuerzos y recursos era concebido como la causa final del Estado.<sup>24</sup>

Al interior del Estado, las personas tejen sus propias relaciones sociales, es posible observar que entre los detentadores del poder como en representantes del Estado y los gobernados existe un vínculo caracterizado por la subordinación<sup>25</sup>, uno en el papel de gobernante y el otro en su calidad de gobernado, en esta esfera pública las personas pretenden el logro de objetivos comunes, para ello se dotó al Estado del derecho, encargado de dictar y hacer cumplir las normas, a

---

<sup>22</sup> Ordenamiento jurídico, es la conjunción sistemática de las normas (jurídicas), que regulan la conducta externa de los miembros de una comunidad, no viene determinada sólo por una delimitación espacial y temporal y por un complejo unitario de ideas sustantivas, sino también por una recíproca conexión e interdependencia”, citado por Nawiasky, Hans, *Teoría General del Derecho*, Editora Nacional de México, México, 1980, segunda edición, p. 51.

<sup>23</sup> Esta es una postura que actualmente sigue siendo legitimada por los supuestos Estados modernos, que consideran al Estado como un “ente” que debe existir para que la sociedad y sus instituciones funcionen, de lo contrario colapsaría el sistema y no podrían ser alcanzados los “fines comunitarios”.

<sup>24</sup> Cfr. Porrúa Pérez, Francisco, *op. cit.*, nota 17, pp. 179-180.

<sup>25</sup> Para mayor información consultar: Bobbio, Norberto, *Estado, Gobierno y Sociedad*, Decimocuarta reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica, 2010, p. 14-17, 27-30 y ss.



través de sus órganos, ya que en caso de transgresión a este orden impuesto, se tendría la intervención coactiva del comportamiento de las personas.

De manera opuesta se encuentran las relaciones que surgen al interior de un espacio en el cual los miembros se comportan entre “iguales”, a esta se le entiende como esfera privada, y es propia de la que se vive entre hermanos o amigos, compañeros de trabajo o en la celebración de un contrato civil o mercantil, en ella la autonomía de la partes es relativamente constante.

Se trata de relaciones entre personas que en teoría se reconocen en la igualdad de condiciones y en las que el Estado prácticamente no interviene, al menos no directamente, salvo que surja una controversia o se lesione el derecho de alguno de las partes y éste acuda ante los tribunales para dirimir el conflicto. Lo anterior nos indica que la intervención del Estado ocurre cuando ya fueron lesionadas o violentadas las personas en su integridad física, moral o en sus bienes, lo cual resulta lamentable pues difícilmente bajo el derecho que actualmente nos rige se repararán los males causados.

Derivado de lo expuesto, surge la pregunta sobre el papel que asumirá el Estado cuando las relaciones entre los trabajadores y sus superiores no se desarrolle armónicamente? Antes de dar respuesta a lo anterior, debemos tener presente que una empresa<sup>26</sup>, se desarrollan relaciones en las que se encuentra presente la jerarquía, los trabajadores se encuentran subordinados a sus superiores durante el tiempo que dura la jornada de trabajo, y así como en el espacio laboral pueden tejerse relaciones de amistad y compañerismo también pueden surgir relaciones discordantes y conflictivas.

---

<sup>26</sup> De acuerdo a diversos catedráticos de la UAM, entre ellos Octavio Lóyzaga de la Cueva, la empresa es entendida en términos tanto del sector público como del privado y como una organización pública y/o económica destinada a la conservación de la riqueza o a la producción de bienes y servicios.

“La vida de un Estado moderno, en el que la sociedad civil está constituida por grupos organizados cada vez más fuertes, es atravesada por conflictos de grupo que continuamente se renuevan, frente a los cuales el Estado como órganos conjuntos de decisión (parlamento y gobierno) y ejecutivo (aparato burocrático), desempeña la función de mediador y de garante más que detentador del poder de imperio, de acuerdo con la imagen clásica de la soberanía”.<sup>27</sup>

Las personas independientemente de su calidad como trabajadoras tienen todas las capacidades y habilidades para lograr la convivencia, son estas quienes a través de la efectiva comunicación pueden enfrentar una situación conflictiva y llegar a un acuerdo. No obstante, debemos tener en cuenta que el Estado como portador del Ordenamiento jurídico debe intervenir en la esfera pública y en la esfera privada, de manera preventiva y cuando los límites de convivencia sean rebasados.

#### 1.4 Los Derechos fundamentales y su protección

Existen diferentes teorías cuyos representantes han formulado diversos conceptos acerca de los derechos fundamentales, desde la óptica liberal los derechos fundamentales son derechos de libertad que el individuo tiene frente al Estado y en la que éste no puede ingresar, los derechos de libertad distribuyen competencias entre los individuos y el Estado. Para Carl Schmitt, citado por Miguel Carbonell, los derechos fundamentales en sentido propio son:

“...esencialmente derechos del *hombre individual* libre, y por cierto, derechos que tiene frente al Estado...esto supone que el hombre, por virtud de su propio derecho “natural” entra en juego frente al Estado, y, mientras haya de

---

<sup>27</sup> Bobbio, Norberto, *op cit.*,. nota 25, 2010, p. 31.

hablarse de derechos fundamentales, no puede desecharse por completo la idea de unos derechos del individuo, anteriores y superiores al Estado”.<sup>28</sup>

Para la axiología<sup>29</sup> los derechos fundamentales reciben de la comunidad política su contenido, por lo tanto constituyen la expresión, los anhelos y deseos que la comunidad adopta para sí misma. Para la corriente democrática, los derechos fundamentales son elementos constitutivos de un proceso libre de elaboración del Estado.

Se ha anclado en las personas la creencia de que tiene que ser y está protegido por el Estado, de esta manera si alguien es agredido tiene el derecho reconocido legalmente de acudir a las instancias a dirimir el conflicto, de tal manera que a través de una sentencia o resolución se determiné lo que en derecho proceda. La finalidad del Estado consiste en que cada persona pueda desplegar de manera efectiva su libertad. Pero de quien y por qué protegerse?,

A caso del propio Estado?, me refiero a sus propias instituciones que limitan esa “libertad” y que en sus funciones han atropellado los derechos de sus gobernados; o que han utilizado el derecho para decidir a quien proteger o cual debe ser el estatus a cubrir para entrar en la protección del Estado y del derecho?. Es necesario darse cuenta que desde la fundación del Estado el miedo ha ser agredido en la propiedad privada, ha sido el agente motivante para buscar la protección de la persona y sus bienes, de esta manera se permite que las personas vivan con miedo e incertidumbre.

Adela de la Cortina, expone que el concepto de derechos humanos surge a un nivel moral postconvencional y que su concreción depende de determinados

---

<sup>28</sup> Carbonell, Miguel, *Los derechos fundamentales*, Serie Doctrina Jurídica Número 185, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004, p.37

<sup>29</sup> La axiología es una rama de la filosofía y es definida como “teoría de los valores”, en Bunge, Mario, *Diccionario de Filosofía*, Cuarta edición, México, Siglo XXI editores, 2007, p. 15.

contextos, asimismo señala que los derechos humanos son un tipo de *exigencias* –no de meras aspiraciones–, cuya satisfacción debe ser obligada legalmente y, por lo tanto, protegida por los organismos correspondientes. La razón para ello es la siguiente: la satisfacción de tales exigencias, el respeto por estos derechos, son condiciones de posibilidad para poder hablar de <<hombres>>...”<sup>30</sup>

Así los derechos fundamentales aluden a los derechos de la persona humana, derechos que son inalienables y que van más allá de la positivización en los textos, en el fondo indican que la persona, hombre o mujer, posee una naturaleza o esencia, un algo común a todos los individuos de la especie humana.

En el caso de los derechos humanos, el titular o sujeto activo de los mismos es en principio toda persona, no obstante diversos autores coinciden con el hecho de que no todos pueden exigirlos por diversas causas: edad, impedimentos físicos o mentales y aquí surge la pregunta respecto del problema del sujeto activo y de su capacidad legal que debe ser tomada en consideración por los demás.

Bidart Campos respecto de las obligaciones y derechos humanos, explica lo siguiente:

“Las obligaciones (o los deberes jurídicos) que recíprocamente a los derechos humanos son debidos porque del otro lado hay un sujeto (hombre-persona) que es un yo que titulariza derechos personales y que inviste dignidad de persona con valor metafísico absoluto, el derecho no es un medio para cumplir un deber, sino que todos los deberes que se corresponden a derechos son medios para satisfacer tales derechos”.<sup>31</sup>

Los derechos humanos se anclan en la persona y conllevan la pretensión de hacerlos valer frente a otros, se cree que el goce y ejercicio de los derechos humanos se efectúan desde la sociedad jurídico-política, no obstante, debe

---

<sup>30</sup> De la Cortina, Adela, *Ética sin moral*, Décima edición, España, Tecnos, 2010, p. 249.

<sup>31</sup> *Ibidem*. p.24

tenerse en cuenta que los derechos fundamentales de una persona, por ejemplo la libertad, la igualdad, el respeto, nacen en virtud del reconocimiento del "otro".<sup>32</sup>

En la actualidad se presenta un problema en los derechos humanos, diversos autores han tratado de establecer el criterio ordenador de los mismos. Francisco Puy, emplea los siguientes criterios:

a) Derechos naturales derivados del orden de las sustancias, vida y salud integral, derechos a la vida moral: dignidad ontológica y ética, el derecho al dominio y la propiedad, propiedad individual y colectiva.

b) Derechos naturales derivados de la animalidad, conservación de la especie, derecho a la familia, celibato, matrimonio, paternidad, amor conyugal etc.

c) Derechos naturales de la libertad humana. La libertad y la individualización, reconocimiento a la propia personalidad.

d) Derechos naturales derivados de la sociabilidad humana. Derecho a la cooperación solidaria, derecho de asociación, al bien común, a vivir en sociedad.

Por su parte Luigi Ferrajoli considera que los derechos fundamentales deben positivarse, es decir estar reconocidos por las leyes, los define en los siguientes términos:

" todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a <<todos>> los seres humanos en cuanto dotados del *status* de personas o ciudadanos, con capacidad de obrar; entendiendo por <<derecho subjetivo>> cualquier expectativa positiva (de prestación) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por <<*status*>> la condición de un sujeto, prevista a sí mismo por una norma jurídica positiva como

---

<sup>32</sup> Para que esto pudiera concretarse, el ser humano tuvo que evolucionar en su consciencia, es decir, darse cuenta que independientemente de la positivización de los derechos y obligaciones en los códigos, el hombre o mujer son valiosos y dignos de llevar una vida según su propio dictado de razón, por el simple hecho de ser.

presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas”.<sup>33</sup>

Explica que los derechos fundamentales están ligados con valores precisos correspondientes a las personas, como la vida, la dignidad, la libertad y la supervivencia, estos valores a su vez se apoyan en cuatro criterios axiológicos: la igualdad jurídica, el nexo entre derechos fundamentales y democracia, el nexo entre derechos fundamentales y paz y el papel de los derechos fundamentales como la ley de más débil. Señala que existe una relación entre derechos y sus garantías, lo anterior porque los derechos para poder ser cumplidos necesitan de instrumentos que permitan el control y la neutralización del poder y del derecho ilegítimo.<sup>34</sup>

Por otro lado Robert Alexy<sup>35</sup> señaló que la existencia de un derecho fundamental está relacionado con la vigencia de una norma, es decir necesita estar previsto en la Constitución para ser considerado un derecho fundamental. No obstante consideró que también existen derechos fundamentales que no están previstos o establecidos directamente en el texto constitucional, pero que de alguna manera refieren a las normas expresas, es decir están vinculadas con las normas expresas.

Para considerar que una norma adscrita fuera o no una norma de derecho fundamental tenía que recurrirse a la fundamentación y argumentación lógica iusfundamental, es decir, la decisión que tomara un Tribunal, debería ser justificada y criticada en un discurso racional.

---

<sup>33</sup> Ferrajoli, Luigi, *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, Cuarta Edición, Madrid, Trotta, 2009, p. 19.

<sup>34</sup> Ferrajoli, Luigi, citado por Carbonell, Miguel, *Los derechos fundamentales*, op. cit, nota 28, p. 88.

<sup>35</sup> Robert Alexy, *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993, citado por Zárate Castillo Arturo, en Revista Mexicana de Derecho Constitucional, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Número 17, 2011. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/17/rb/rb16.htm>

Miguel Carbonell, atinadamente hace una importante reflexión sobre los derechos fundamentales y al respecto señala:

“Los derechos están allí por alguna razón; razón (o mejores razones) que habría que rastrear en la historia, en la sociología, en la economía y en la política no solamente en el interior de los fenómenos jurídicos. Reducir los derechos a su connotación jurídica, sin dejar de ser importante, significa aislarlos de una realidad que va más allá de los diferentes ordenamientos jurídicos que tanto en la esfera de los Estados nacionales como en las relaciones internacionales, los han reconocido y protegido”.<sup>36</sup>

Desde mi punto de vista los derechos humanos no se agotan, ni se limitan, sólo por estar reconocido en un ordenamiento jurídico, toda persona por ser, debe protegerse y respetarse de manera integral, independientemente de las limitaciones que pudiera enfrentar. El derecho tiene por finalidad la justicia y no buscar argumentos con los cuales califica o descalifica, ordena o dispone quien entra bajo su protección.

#### 1.5 Vínculo entre moral y Derecho

Villoro Toranzo en su obra: *Lecciones de Filosofía del Derecho*, señala que los principios morales de la conducta pueden ser conocidos a la luz de la razón conforme al orden natural, tanto respecto de los actos humanos en atención a la perfección total del individuo como en relación con la conducta social de los hombres, atendiendo al bien común; por lo tanto, considera que:

“ (la)...moral y (el) derecho no se excluyen y de alguna manera son complementarios, por cuanto que la primera establece principios filosóficos

---

<sup>36</sup> Carbonell, Miguel, *op. cit.*, nota 28, p. 2.

rectores del orden temporal; cuando una regla moral no concierne al bien común el Derecho no se ocupa de la misma.”<sup>37</sup>

Para Robert Alexy, citado por Manuel Atienza<sup>38</sup>, existe una relación necesaria entre derecho y moral, expone que este vínculo supone que el positivismo jurídico falla como teoría general, pues en los procesos de creación y aplicación del derecho los participantes tienen una pretensión de corrección, la cual incluye una pretensión de carácter moral.

Lon Fuller, citado por Rodolfo Vázquez, señaló: “Las reglas de un sistema jurídico deben estar necesariamente conectadas con reglas morales o con principios sustantivos de justicia.”<sup>39</sup>

Mientras Bentham y Austin distinguieron nítidamente entre el derecho que es y el derecho que debe ser, insistían en la necesidad de diferenciar entre el derecho como es y como debería ser, señalaron: “La existencia de la ley es una cosa, su mérito o demérito es otra”.<sup>40</sup>

Diversos autores, inclusive positivistas como Kelsen, nunca negaron la coincidencia entre los órdenes jurídico y moral. Desde mi punto de vista, existe un nexo fáctico entre las expresiones jurídicas y la moral o ética pues a menudo expresan principios morales.

El ser del derecho está vinculado con principios éticos como el de la justicia, la dignidad, el respeto, el amor, etc, es decir todas aquellas virtudes dirigidas a la

---

<sup>37</sup> Dacal Alonso, José Antonio, *Reflexión sobre los deberes humanos*, De la Salle, México, Agosto de 2010, p. 17.

<sup>38</sup> Atienza, Manuel, Entrevista a Robert Alexy, *Doxa*, Universidad de Alicante, 1989, Número 24, pp. 12. <http://publicaciones.ua.es/filespubli/pdf/02148678FD22661887.pdf>

<sup>39</sup> Vázquez Rodolfo, *Entre la libertad y la igualdad*, Trota, Madrid, Segunda Edición, 2009, p. 36.

<sup>40</sup> Bentham y Austin, en: <http://www.jorgeikeda.com/wordpress/?p=2694>



rectitud. Por lo expuesto, es necesario explicar sobre aquello que corresponde al derecho, es decir a su *ser*. *El ser es lo que es*, contrario a lo que muchos autores han expresado, el derecho no corresponde al *deber ser*, sino al *ser*, pues *lo que debe ser ya no es*, considerar al *deber ser* como un actuar o supuesto esperado, es minimizar y anular la importancia del *ser*, *de lo que el derecho es en su esencia*.

En el *deber ser* no se encuentran las virtudes morales, entendidas como aquellas cualidades a las que aspira el ser humano tener algún día, que perfeccionan y que le permiten llegar a la felicidad como valor supremo. De acuerdo con Aristóteles y propiamente a sus obras: *Metafísica y Ética a Nicomaquea*, las virtudes morales son seres, las encontraríamos en uno de los accidentes o categorías que explicó al tratar el ser, estas cualidades necesitan de una ousía, substancia o esencia para cobrar significado, de poco serviría hablar de las virtudes o de los valores en abstracto, lo relevante de éstas es que el hombre es la esencia y es en él en donde se inhiere y cobran “vida”.

En cualquier forma de organización es posible observar las relaciones y vínculos que se desarrollan, y es en este espacio en donde la prudencia, la tolerancia, el respeto, la justicia o sus contrarios son susceptibles de captarse y de sentirse.

“La prudencia como virtud del intelecto práctico se encarga por medio de la razón práctica de aplicar el principio de debitud al caso concreto. La debitud y los valores jurídicos siguen siendo verdaderos y universales con independencia de que el hombre los vulnere o desconozca en ocasiones”.<sup>41</sup>

## 1.6 La dignidad, valor ético fundamental

Es importante advertir que la dignidad humana se encuentra ligada tanto al concepto normativo como al filosófico. De conformidad con el Diccionario de la

---

<sup>41</sup> Vázquez Rodolfo, *op. cit*, nota 39, p. 21.

Real Academia Española, la dignidad es tener la cualidad de digno; excelencia, realce; correspondiente, proporcionado al mérito y condición de alguien o algo.

Emanuel Kant, en su obra *Fundamentación de la metafísica de las costumbres y principios metafísicos del Derecho*, expone que precisamente es la dignidad de la persona humana la que permite afirmarla como sujeto, de esta manera la persona humana no tiene precio sino dignidad y dignidad es: “la condición para que algo sea un fin en sí mismo, eso no tiene meramente valor relativo o precio, sino un valor intrínseco”. Asimismo, expone que la existencia de una naturaleza humana que es de suyo para todos los hombres, advierte que los hombres son seres dotados de inteligencia y que se comportan estando conscientes del poder de determinarse por sí mismos a los fines que persigue.

La dignidad parte de la idea de que todo ser humano es de consideración y por ende no puede ser objeto de manipulación, la persona bajo ninguna circunstancia debe ser tratada como un objeto para lograr un fin personal. Toda persona tiene dignidad sólo por su condición básica de ser y de existir, los seres humanos tienen valor ilimitado como sujetos dotados de mente, alma y espíritu, con entendimiento, identidad propia y voluntad por lo que deben ser tratados como fines.

La dignidad antes de ser un derecho es un principio<sup>42</sup>, porque el valor de toda vida humana, de todo ser humano, deriva el principio ético primordial en el que se basan todos los demás: la actitud de respeto que merece por el sólo hecho de pertenecer a la especie humana, es decir, por su dignidad humana.

Sin embargo, el propio conocimiento y la apertura natural a los demás nos permite reconocer en ellos y en nosotros el poder de la inteligencia y la grandeza de la libertad. Con su inteligencia, el hombre es capaz de trascenderse y de trascender el mundo en que vive y del que forma parte, es capaz de contemplarse a sí mismo y de contemplar el mundo.

---

<sup>42</sup> En sentido ético o moral llamamos principio a aquel supuesto o regla práctica que deriva inmediatamente de la aceptación de un valor.

El valor del ser humano es de un orden superior y a ese valor lo denominamos "dignidad humana". La dignidad propia del hombre es un valor singular que se reconoce ya que se manifiesta en nosotros y se puede ver en los demás, pero ni podemos otorgarlo ni está en nuestra mano retirárselo a alguien. Es algo que nos viene dado, es anterior a nuestra voluntad y exige de nosotros una actitud de reconocimiento y aceptación como un valor supremo.

Este valor singular que es la dignidad humana se nos presenta como una llamada al respeto incondicionado y absoluto. Un respeto que, como se ha dicho, debe extenderse a todos los que lo poseen: a todos los seres humanos. Por eso mismo, aún en el caso de que toda la sociedad decidiera dejar de respetar la dignidad humana, ésta seguiría siendo una realidad presente en cada persona. Aún cuando algunos fueran relegados a un trato indigno, perseguidos, encerrados en campos de concentración o eliminados, este desprecio no cambiaría en nada su valor ilimitado en tanto que seres humanos.

Miguel Ángel Alegre Martínez expuso respecto de la dignidad lo siguiente:

“A la vista de estas premisas, podemos intentar ya una aproximación al concepto “jurídico” de dignidad humana, definiéndola como la característica propia e inseparable de toda persona en virtud de su racionalidad – independientemente del momento y por encima de las circunstancias en que se desenvuelva su vida – que se materializa en la realización, desarrollo y perfección de la propia personalidad a través del ejercicio de los derechos inviolables e irrenunciables que le son inherentes”.<sup>43</sup>

Al respecto, Pérez Serrano señaló:

“...saturado el mundo moderno de ideas irrevocables y legítimas sobre la dignidad de la persona humana y sobre el derecho al pleno desenvolvimiento de nuestra individualidad sin trabas que arbitrariamente impidan o cohíban el

---

<sup>43</sup> Miguel Ángel Alegre Martínez, citado por González Pérez, Jesús, *La dignidad de la persona*, Madrid, Civitas, 1986, p. 61.

desarrollo, resulta lógico que para defensa y garantía de bienes tan superiores se utilicen los medios [...] que el mundo jurídico dispone, y entre ellos la inclusión de esos valores máximos en el cuadro de las instituciones protegidas...<sup>44</sup>

Así, la dignidad es un aspecto inherente al ser humano; se acompaña a través de su vida e involucra, el desarrollo de la personalidad por medio de diversos derechos.

Desde el punto de vista ético-jurídico, la dignidad es el fundamento y al mismo tiempo posibilita la existencia de los demás derechos fundamentales de las personas; este valor guarda una relación estrecha con los derechos imprescindibles para las personas: la vida, la libertad, la igualdad y el bienestar, ya que con ella se posibilita el elemental y buen desarrollo de las personas.

La dignidad al ser un valor para cobrar significado en las relaciones humanas, necesita de la existencia física de la persona, la vida humana comienza en la concepción, la libertad en sentido amplio permite a toda persona la facultad de asumirse como un ser autónomo y consciente de la toma de decisiones; el derecho a la igualdad en la diferencia, consiste en obtener igual respeto y valoración de cada persona con respecto a los demás, independientemente de las circunstancias y condiciones Finalmente el bienestar permite a cada ser contar con aquellos bienes necesarios, por ejemplo la salud para tener un buen funcionamiento físico y psíquico y tiempo para crear relaciones afectivas sanas.

Con lo anterior llego a la determinación que la dignidad humana es un valor y un derecho absoluto al que le corresponde la prohibición de lesión, puesto que concierne a todos, se pronuncian a favor de la humanidad y en contra de la violencia a las personas.

---

<sup>44</sup> Pérez Serrano, citado por González Pérez, Jesús, *La dignidad de la persona*, Madrid, Civitas, 1986, p. 175.

### 1.6.1 La dignidad un derecho fundamental y el Estado

Respecto de la dignidad se impone al Estado el deber de procurar las condiciones mínimas necesarias para propiciar el desarrollo pleno de la persona; ya que la dignidad supone el enaltecimiento del ser humano, y por ello, exige que la persona o ser humano sea considerado un fin en sí mismo; *“la positivación jurídica de la dignidad se traduce, entre otras cosas, en un deber genérico de respeto de la libertad y los derechos del individuo.”*<sup>45</sup>

Todas las personas tienen la obligación de respetar a toda expresión de vida, en este sentido es responsabilidad de las personas tratar al prójimo, al alter, al extranjero, al indefenso, con amor y respeto en todo momento y en todo lugar.

El Estado respecto de la dignidad tiene:

1.- La obligación de reconocerla y protegerla como el mayor de los valores ético-jurídicos, derechos fundamentales y de procurar las condiciones mínimas necesarias para permitir el desarrollo pleno de las personas y,

2.- El no permitir a nadie acciones que menoscaben la dignidad humana.

A su vez las personas a las que se les violente este derecho fundamental en cualquier esfera, jurídicamente tienen derecho de acudir ante la autoridad judicial para obtener una resolución que les permita restituir las cosas al estado original en que se encontraban.

Los derechos inherentes a las personas, reconocidos jurídicamente o no; tales como el derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, al bienestar, a la salud, a la educación, al trabajo, a la subsistencia, etc., son la base o sustrato del

---

<sup>45</sup> *Ibidem* p. 19.

ordenamiento jurídico porque sin ellos, no se construyen verdaderamente los demás derechos.

## **SEGUNDO CAPÍTULO**

### **LA DIGNIDAD EN LA CONSTITUCIÓN Y EN EL RÉGIMEN LABORAL**

El objetivo primordial de este capítulo es rastrear en la historia de México la forma en que se incorporó la dignidad humana en el ordenamiento jurídico, se aportarán datos histórico-jurídicos que se considera son de relevancia y que se encuentran relacionados con la dignidad y el trabajo.

No obstante lo anterior se considera importante señalar que México, gracias a sus antepasados tiene una vasta riqueza cultural; en el caso particular de las relaciones que se vivían al interior de su organización social, los estilos y formas de vida y de trato eran más cordiales, prevalecía el respeto, no sólo a los semejantes sino a su entorno.

La manera en que estas personas vieron al mundo era holística, es decir, no se escindieron del mundo, ellos formaban parte de la naturaleza y sabían que existía una dependencia absoluta con ella; era una raza agradecida y de aquí que fueran más tolerantes con sus semejantes, sabían la importancia y el respeto que merecía la madre tierra o el padre sol, les quedaba claro que todos formaban parte del universo y que al ser humano le correspondía cuidar de sí mismo, de los más indefensos y de la naturaleza .

Aún subsisten en las comunidades indígenas, formas de ayuda comunitaria como lo es el tequio, esta ayuda ocurre ante un hecho como la unión o matrimonio, los demás miembros de la comunidad ayudan a la pareja con trabajo para construir el hogar conyugal. Entre los raramurís o tarahumaras se practica el ostracismo, es decir una persona que ha cometido una falta es separada del grupo, lo anterior para darle oportunidad de que reflexione sobre la conducta que provocó un daño y una vez que la persona restituyera al afectado, nuevamente es aceptado en la comunidad.

## 2. Antecedentes histórico-políticos en la formación del Estado Constitucional Mexicano

Partir del proceso de construcción del Estado y del derecho en nuestro país, no implica se olviden las bases ancestrales que tenemos y que nos hacen tener y mantener una identidad como mexicano. A pesar de que México fue un país colonizado por España, y que este hecho pudiera calificarse de negativo pues se perdieron numerosas vidas y con ellas la posibilidad de continuar con un desarrollo originario.

Es necesario retomar y entender que derivado de ese pasado, las personas tienen la posibilidad de retomar conocimientos previos que permitan explicar, buscar soluciones y enfrentar los problemas contemporáneos que hemos creado como civilización; la violencia, la falta de conocimiento y carencia de amor a los demás, los efectos de una modernidad mal practicada ha provocado miedo, falta de solidaridad y de respeto.

El movimiento de independencia fue lograda gracias a la consciencia que poco a poco fue despertando en un pueblo, al grado de dar la vida por los demás y con tal de tener para futuras generaciones una realidad diferente a la que había sido impuesta por los extranjeros, se fue gestando la inquietud y el deseo de dar vida a un derecho que protegiera a las personas.

Por tal motivo se consideró importante investigar sobre el constitucionalismo mexicano, ya que es en esta etapa en donde pudieron notarse que los intereses esenciales coincidieron con las necesidades de las que depende la vida, la supervivencia, la dignidad y la igualdad de los seres humanos.



El antecedente constitucional más próximo a la actual a la Constitución de 1917 es la de 1857; debemos tener presente que la Constitución<sup>46</sup> es la norma fundamental, escrita o no, de un Estado u organización establecida para regirlo, tiene por objetivo fijar los límites y precisa las relaciones entre los poderes del Estado y de éstos con sus habitantes, a fin de que se tengan las bases para su gobierno y para la organización de las instituciones en que tales poderes se asientan.

Recordemos que para hablar de una Constitución en México producto de la soberanía del pueblo, fue necesario en primer lugar se re-estableciera el orden que se había perdido a raíz de la conquista española; en este momento histórico México adquirió el carácter como colonia española y los Estados indígenas sucumbieron, en este sentido tanto el territorio mexicano como su población quedaron incorporados al Estado Español, con la instauración de un gobierno dependiente del metropolitano.<sup>47</sup>

Durante tres siglos, la metrópoli aprovechó los recursos proporcionados por México y este hecho provocó grandes desigualdades sociales y económicas, pues se impuso la supremacía a cargo de los españoles frente a los demás, ya fueran indígenas, mestizos, mulatos, negros o criollos.

No obstante de la violencia y del despojo de la riqueza a cargo de la Corona española, en el siglo XVIII se verificaron acontecimientos que permitieron a los criollos luchar por alcanzar el poder que consideraban les correspondía, a través de una independencia o separación total y definitiva con la metrópoli.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Proviene del latín *Constitutio-onis*, acción y efecto de constituir; esencia y cualidades de una cosa que la constituyen y la diferencian de las demás. Diccionario de la Real Academia Española, Vigésimo segunda edición.

<sup>47</sup> Cfr. De la Torre Villar, El origen del Estado Mexicano, en González, María del Refugio (coord.), *La formación del Estado mexicano*, Serie C. Estudios Históricos Número 19, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, UNAM y Porrúa, 1984. p. 56.

<sup>48</sup> *Ibidem*, p. 61.

La inquietud de constituir un Estado diferente al español se manifestó desde el año de 1808, los criollos contaron con conocimientos jurídico-políticos y con los deseos de acabar con las grandes injusticias y desigualdades. Miguel Hidalgo ideó un programa de gobierno basado en la práctica de la soberanía a cargo de representantes que el propio pueblo elegía como ejercicio democrático; asimismo expuso la limitación de los poderes públicos y el disfrute de las garantías individuales que debían quedar establecidas en una Constitución que no podía violar nadie, pues los preceptos en ella contenidos *“son de origen divino y natural, anteriores a los preceptos humanos.”*<sup>49</sup>

A partir de 1810, el movimiento independentista pasó por varias etapas marcadas por bajas importantes, existía un gran revuelo de ideas y pensamientos que tenían por principal objetivo romper los lazos de dependencia con España; fue así que el Congreso de Chilpancingo promulgó la Declaración de Independencia el 6 de noviembre de 1813, en este documento se expresaba el nacimiento de un nuevo Estado.

Sin embargo fue hasta 1821 cuando Agustín de Iturbide pudo conciliar con Vicente Guerrero la finalización del movimiento independentista, dando paso al Plan de Iguala, el 24 de febrero de 1821, el cual proclamó la Independencia de México, la religión católica y la unión de los bandos de guerra a través de la fundación de un Ejército Trigarante.

Es importante tener presente que tanto en los Sentimientos de la Nación obra de Morelos, como en los Elementos Constitucionales, elaborados por Rayón, se contienen las protestas y aspiraciones de un pueblo que buscaba enfrentar la opresión española.<sup>50</sup> Durante el movimiento independentista, los personajes que

---

<sup>49</sup> *Ibidem*, pp. 62-64

<sup>50</sup> *Ibidem*, p. 65

participaron en ella plasmaron un pensamiento humanista y social, que seguramente permeó en la Constitución de 1857, recordemos que a la par en Europa, principalmente Francia e Inglaterra, estaba experimentando el movimiento cultural denominado la Ilustración, así como revoluciones liberales.

En 1822, Agustín de Iturbide fue proclamado Emperador de México, el cual duró apenas unos cuantos meses debido a la crisis financiera derivada de la necesidad de pagar los daños provocados por los once años de revolución independentista; aunado a lo anterior en 1823 Antonio López de Santa Anna y Vicente Guerrero proclamaron el Plan de Casamata por el que negaban el gobierno de Iturbide y anunciaban la instauración de una república.

En 1824 el Congreso Constituyente promulgó la Constitución Mexicana, este documento establecía como forma de gobierno la república federal, con división de poderes con residencia en la Ciudad de México, e integrada por estados federados y territorios federales, esta Constitución no contempló expresamente los derechos ciudadanos y el derecho de igualdad quedó restringido por el fuero militar y eclesiástico.

La vida política, social y económica mexicana enfrentaron grandes inestabilidades y pugnas por el poder, así como sublevaciones e intervenciones extranjeras. Antonio López de Santa Anna fue el personaje central a lo largo de la primera mitad del siglo XIX, pues repelió la intención hispana por reconquistar México y ascendió al poder once veces, cinco de ellas apoyado por los liberales y las otras seis por los conservadores.

Para 1854 los liberales Juan Álvarez e Ignacio Comonfort dieron vida al movimiento conocido como Revolución de Ayutla, concluyendo con la renuncia y destierro de Santa Anna, así como la instalación de Álvarez como Presidente interino. Durante las presidencias de Álvarez y Comonfort, fueron promulgadas varias leyes de corte liberal, conocidas como Leyes de Reforma, que dieron lugar

a un nuevo conflicto entre liberales y conservadores, conocido como Guerra de los Tres Años o de Reforma.

## 2.1 La Constitución de 1857

En cumplimiento al artículo 5º del Plan de Ayutla, el 17 de octubre de 1855 se convocó a un Congreso extraordinario el cual promulgó la nueva Constitución mexicana el 5 de febrero de 1857, compuesta de 128 artículos, divididas en ocho títulos, de orientación liberal moderada pero de corte iusnaturalista ya que consideró los derechos del hombre, en el artículo 1º se estableció:

“...el pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales, declarando que todas las leyes y todas las instituciones del país deben respetar y sostener las garantías que otorga la Constitución.”

No obstante, de que la Constitución de 1857, se encontraba vigente y reconocía formalmente los derechos del hombre como la base de las instituciones sociales, en realidad éstos no fueron respetados pues durante casi todo el siglo XIX, México enfrentó guerras internas por el poder que no permitían generar las condiciones necesarias mínimas para una vida en orden y tranquilidad.

“De 1824 a 1857 la Constitución no se obedeció y se sustituyó por Constituciones de tipo central. En 1857, Comonfort, el primer Presidente bajo la nueva Constitución, dijo, y tenía razón, que con la Constitución no se podía gobernar, y no gobernaron ni Benito Juárez ni Porfirio Díaz...”<sup>51</sup>

Juárez siguió en el poder hasta 1872, a su muerte, Sebastián Lerdo de Tejada ocupó la presidencia elevando a rango de ley constitucional las leyes radicales de reforma promulgadas durante el periodo de 1855-1856.

---

<sup>51</sup> Arroyo, Morenos, Jesús Ángel, *La Constitución Mexicana: reforma o cambio*, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1990, p. 261.

Las Leyes de Reforma, en especial la Ley Lerdo favoreció la concentración de tierras en manos de unos pocos terratenientes, provocando un sistema de esclavitud ya que los campesinos fueron obligados a trabajar en las haciendas bajo condiciones infrahumanas y aunque algunos grupos indígenas se mostraron rebeldes, como los yaquis y los mayas, éstos fueron desterrados de sus lugares de origen y obligados a trabajar hasta la muerte en lugares como Valle Nacional y el Valle del río Yaqui o Yucatán.

Más tarde y mediante las armas Díaz ocupó la presidencia en 1876, comenzando así el período que en la historia de México es conocido como el Porfiriato. El gobierno de Díaz favoreció la inversión extranjera, la mayor parte del capital provenía de Francia, y en importancia seguían las inversiones inglesas, estadounidenses, alemanas y españolas. Los sectores económicos mayormente explotados, fueron las minas, el petróleo, los textiles y las plantaciones de azúcar. No obstante, fue una realidad que los campesinos, los jornaleros, es decir, los sectores bajos de la sociedad seguían siendo explotados y orillados a vivir bajo condiciones de pobreza.

Porfirio Díaz encabezó el ejercicio del poder del país de manera dictatorial durante 34 años, durante este tiempo México experimentó un gran crecimiento económico pero con altos costos sociales que pagó la clase menos favorecida de la sociedad; ante esta dictadura surgió el descontento de campesinos y obreros pero también de liberales que aspiraban a participar en la vida política del país.

El 20 de febrero de 1910 tuvo lugar la revolución mexicana, movimiento armado encabezado por Francisco I. Madero quien estaba en contra del orden establecido por Porfirio Díaz, Madero estimuló varios movimientos socialistas, liberales, anarquistas, populistas y agrarios, y a su llamado acudieron numerosos grupos de las más diversas clases sociales encabezados principalmente por: Álvaro Obregón, Francisco Villa, Venustiano Carranza y Emiliano Zapata; ante esta situación Díaz renunció al poder el 24 de mayo de 1911.

Fue notorio el hecho de que en la primera década del siglo XX estallaron en México crisis que reflejaban el creciente descontento de algunos sectores sociales y políticos y la falta de orden que urgía establecer. Venustiano Carranza, con el Plan de Guadalupe, convocó a todas las fuerzas a la Convención de Aguascalientes para nombrar un líder único y en diciembre de 1916 se presentó un proyecto de reformas a la Constitución de 1857, el documento sufrió numerosas modificaciones y adiciones para ajustarse a la nueva realidad social del país.

## 2.2 La Constitución de 1917

Es así como el 5 de febrero de 1917, se promulgó la Carta Magna vigente, en el Teatro de la República de la Ciudad de Querétaro, que conjuntó los ideales revolucionarios del pueblo mexicano. Por su contenido social ha sido definida como la primera Constitución social del siglo XX en el mundo,

“...la Constitución mexicana de 1917, es la gran aportación que México ha hecho a la cultura jurídica universal. Esta declaración de 1917 fue realizada por visionarios que deseaban para todos los mexicanos una existencia mejor.”<sup>52</sup>

Transcurrió un siglo (de 1810 a 1917) para que las aspiraciones de los independentistas, así como las demandas revolucionarias se cumplieran, después de un proceso difícil. Era necesario un orden social y político que reconociera la existencia de los derechos individuales y sociales. Sobre el particular Ferrajoli advierte que:

“las luchas sociales y los procesos políticos han sido el camino a través del cual los derechos primero son afirmados y reivindicados, y luego, alcanzados y presentados como fundamentales en las leyes o en las constituciones.”<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> Carpizo, Jorge, en De la Torre Villar, *El origen del Estado Mexicano*, en González, María del Refugio (coord.), *La formación del Estado mexicano*, Serie C. Estudios Históricos Número 19, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, UNAM y Porrúa, 1984. p. 280.

<sup>53</sup> Ferrajoli, Luigi, *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, *op. cit.*, nota 32, p. 291.

El artículo 1º de la Constitución de 1917, señalaba:

En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará 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.

A diferencia del artículo 1º de la Constitución de 1857, establecía:

“...el pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales, declarando que todas las leyes y todas las instituciones del país deben respetar y sostener las garantías que otorga la Constitución”.

La corriente iusnaturalista, afirma que hay derechos naturales anteriores al Estado y al Derecho positivo, ya que antes de conformarse el Estado se encuentra el ser humano con todos sus atributos, cualidades y valores que le permiten darse cuenta de la importancia de respetar la vida, la dignidad y la libertad; en cambio para la tradición iuspositivista es el Estado quien concede esos derechos por lo que el derecho positivo se encuentra por encima del derecho natural, característica relevante encontrada en la Constitución vigente.

“Una diferencia marcadamente entre la Constitución de 1857 y la de 1917 es el texto del artículo 1º, pues el Código de 1857 dispone que el pueblo mexicano reconoce que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales, declarando que todas las leyes y todas las instituciones del país deben respetar y sostener las garantías que otorga la Constitución, en tanto en que la Constitución de 1917 se dice que en la república todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución y la diferencia está en la forma en que se conciben los derechos del hombre; para el Constituyente de 1857, el hombre es el titular de los derechos y el Estado

los reconoce; para el Constituyente de 1917 el Estado es quien otorga esos derechos”.<sup>54</sup>

Un claro ejemplo del pensamiento iusnaturalista, además lo encontramos en el preámbulo de la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América. En el texto se reconoce el derecho a la Vida, a la Libertad y a la Felicidad y se justifica la revolución de independencia debido a la necesidad de un gobierno que no provocara daño a los derechos naturales.

“Sostenemos como evidentes por sí mismas dichas verdades: que todos los hombres son creados iguales; que son dotados por su creador de ciertos derechos inalienables; que entre estos están la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad; que para garantizar estos derechos se instituyen entre los hombres los gobiernos, que derivan sus poderes legítimos del consentimiento de los gobernados; ...”

La similitud que guarda México con Estados Unidos, es que ambos vivieron procesos de colonización; a través de la violencia y esclavitud las respectivas Coronas se aprovecharon y se sirvieron de los recursos proporcionados por “sus colonias”. En ambas colonias surgieron hombres con aspiraciones de libertad, igualdad y deseos de formar una organización política independiente, razón por la cual es posible darnos cuenta de la manera en que redactaron sus textos preconstitucionales bajo los cuales expresaban el deseo de formarse como naciones libres y soberanas.

Para dar paso a un Estado, y de acuerdo con Hans Nawiasky, fue necesario que la comunidad social se organizara primero políticamente y en segundo lugar jurídicamente, a través de una Norma Básica del Estado, es decir de un acto de voluntad histórico, los fundadores decidieron dar vida a un Estado.

---

<sup>54</sup> Arroyo Morenos, Jesús Ángel, *op. cit.*, nota 50, pp. 252-253.



Tanto en México como en Estados Unidos de América existió una Norma Básica que dio origen a la Constitución y posteriormente al Ordenamiento jurídico vigente.

### 2.3 El Constituyente de 1917 y las necesidades laborales

El principal objetivo del Constituyente de 1917, en materia humana y laboral, fue la de establecer normas que atendieran las necesidades de la clase trabajadora, sin embargo a diferencia de la Constitución de 1857, la de 1917 de corte iuspositivista, consideraba que el Estado sería un instrumento o fin legitimado para garantizar los derechos fundamentales. En adelante al Estado le correspondía otorgar y a su vez tutelar los derechos de los *individuos*, la persona dejó de ser el punto de partida.

El Constituyente de 1917, después de largas y profundas discusiones, pudo asentar las bases que más tarde darían origen a un Ordenamiento jurídico. Respecto de la necesidad de tener una nueva Constitución el Diputado Andrade, en el uso de la palabra manifestó:

“Hay una ley suprema que rige a todos los seres de la naturaleza y esta es la de la evolución, la cual, en alas del progreso nos lleva hasta el ideal de la perfectibilidad humana, ideal que aparece entre las brumas del horizonte como una montaña azul y que nunca alcanzamos, pero esta marcha hacia el ideal tiene la ventaja de ir procurando el bienestar a la sociedad en su camino. Esta ley de la evolución se marca también en la evolución de las constituciones, las constituciones (...) no deben ser un tratado de las miserias humanas, ni mucho menos una especie de terapéutica nacional, es decir, un catálogo de los remedios que necesitamos; pero si más o menos deben marcarse las tendencias, las aspiraciones, dar rumbo y guías para el progreso de una sociedad”<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Nueva edición del Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917. [vlex.com.mx/.../diario-debates-congreso-constituyente-1916-1917-4](http://vlex.com.mx/.../diario-debates-congreso-constituyente-1916-1917-4)

Este mismo Diputado con relación a la problemática laboral y en particular a la discusión del artículo 5º hizo ver:

“Uno de los grandes problemas de la revolución constitucionalista ha sido la cuestión obrera que se denomina "la política social obrera." Por largos años... tanto en los obreros en los talleres como en los peones en los campos, ha existido la esclavitud. En varios estados, principalmente en los del centro de la república, los peones en los campos trabajan de sol a sol y en los talleres igualmente los obreros son explotados por los patrones. Además, principalmente en los establecimientos de cigarros, en las fábricas de puros y cigarros, lo mismo que en los establecimientos de costura, a las mujeres se les explota inicualemente, haciéndolas trabajar de una manera excesiva, y en los talleres igualmente a los niños. Por eso creo que es debido consignarse en ese artículo la cuestión de la limitación de las horas de trabajo, supuesto que es una necesidad urgente, de salvación social (...) nosotros debemos interpretar esas necesidades y darles su justo coronamiento.”<sup>56</sup>

Gracias a la intervención de personas responsables de su trabajo como Diputados, se pudo incorporar en la Constitución de 1917, los llamados derechos sociales.<sup>57</sup> Cabe señalar que Carranza no estaba conforme con la creación del artículo 123, de hecho no fue fácil para el Constituyente dar vida a todo un Título dentro de la Constitución que tratara del trabajo y de la previsión social, sin embargo el momento histórico en el que estaban permitió su legislación e incorporación en la propia Constitución. Se limitó el número de horas de trabajo,

---

<sup>56</sup> *Idem.*

<sup>57</sup> Antonio Carrillo Flores, los define como aquellos derechos del hombre que se refieren a la participación de cada hombre cada mujer en el desarrollo de la comunidad estatal, en el funcionamiento de sus instituciones o en el aprovechamiento de oportunidades para su desarrollo, citado por Raúl González Schmal, en *Las garantías sociales como sustento de los derechos individuales en la independencia, en la reforma y en la revolución*, [www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/23/.../pr9.pdf](http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/23/.../pr9.pdf), p. 138.

Los derechos sociales son mínimos vitales que mantienen una relación biunívoca entre el grado de paz y el grado de garantismo. Ferrajoli, Luigi, *Sobre los Derechos Fundamentales*, Cuestiones Constitucionales, Revista mexicana de Derecho Constitucional, México, Número 15, julio a diciembre 2006.

se insistió en que toda persona tenía derecho al trabajo digno así como a un salario mínimo, además subrayó el cuidado que se debía dar al trabajador a fin de que tuviera tiempo para el descanso y cultivo de su espíritu.

#### 2.4 Artículos Constitucionales vinculados con la dignidad

De acuerdo a la presente investigación se tratarán los artículos constitucionales que se encuentran ligados mayormente con el principio ético fundamental de la dignidad. Es cierto que los artículos que hacen referencia directa a los derechos humanos en su redacción tienen un alto contenido ético y moral, no obstante se pondrá especial atención a aquellos que vayan dirigidos al bienestar personal y laboral.

Asimismo, es necesario señalar que los artículos Constitucionales que refieren a los derechos humanos han sufrido adiciones o reformas, la finalidad es, aunque formalmente, proteger a las personas y a ciertos grupos sociales para ofrecer una mejor vida. Se ha tratado de un noble intento de extender el horizonte y protección tanto de la persona en su calidad de ser.

Al respecto es importante observar que el artículo 1º, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, fue reformado quedando su redacción final de la siguiente manera:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

(...)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El segundo párrafo del artículo tercero recientemente reformado, pretendía establecer los principios y criterios que deben orientar la educación en México.

Artículo 3o. (...)

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

Asimismo, del artículo tercero Constitucional, adicionado mediante decreto publicado el 5 de marzo de 1993, dispone:

C) Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;

Respecto del artículo cuarto de la Constitución, cabe señalar que el primer párrafo fue derogado, toda vez que en el Distrito Federal se permite el matrimonio entre dos personas del mismo sexo.

Actualmente el primer y quinto párrafos disponen, respectivamente:

El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización y desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a un medio ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar.

El artículo quinto en lo que corresponde a la libertad de trabajo se ha conservado en los mismos términos y dispone:

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

...

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

El derecho al trabajo es un derecho individual, pues la persona se encuentra libre en cuanto a decidir si quiere o desea trabajar; no existe ninguna norma que obligue a alguien a trabajar en contra de su voluntad. Asimismo se trata de un derecho fundamental porque todos deben tener las oportunidades para que cada individuo se dedique a lo que más quiera y de esta manera satisfaga sus necesidades materiales y espirituales.

Otro artículo que vincula la dignidad con el desempeño del trabajo en condiciones que permitan su desarrollo profesional y personal, indudablemente es el artículo 123 Constitucional, que dispone:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

De la fracción primera a la decimotercera la Constitución dispone las condiciones mínimas que se deben otorgar a cualquier tipo de trabajador, entre ellas la duración de la jornada laboral que no podrá exceder de ocho horas, el pago de un salario mínimo, el descanso obligatorio de por lo menos un día por cada seis de trabajo, la prohibición de trabajo a los niños menores de catorce años, la protección a las mujeres embarazadas, entre otras que en su conjunto formalmente brindan las condiciones adecuadas para el desempeño del trabajo.

**XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

**XV.** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

Se puso especial énfasis en las fracciones XIV y XV porque estas fracciones prevén la obligación constitucional a cargo de los patrones de pagar la indemnización correspondiente cuando los trabajadores sufran una enfermedad profesional o riesgo de trabajo. En este sentido, cuando las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajo no son lo suficientemente eficaces o cuidadas y los trabajadores se encuentran expuestos en su salud es responsabilidad del patrón las consecuencias que de ello se deriven.

## 2.5 La dignidad en la Ley Federal del Trabajo

Ahora bien, es necesario escudriñar la manera en que fue incorporada la dignidad del trabajador en la Ley Federal del Trabajo, aclarando que de acuerdo al principio de supremacía constitucional las leyes que dimanen del Congreso deben estar en armonía a la Carta Magna.

Vale la pena señalar que la Constitución de 1917 no estableció ninguna distinción entre el trabajo desarrollado en el sector público y el privado; el Constituyente no hizo diferencia alguna entre las relaciones laborales existentes entre el Estado y sus empleados y la empresa con sus trabajadores.

“El artículo 123 ha sufrido desde entonces dieciocho reformas y adiciones. Es particularmente importante, no por valiosa sino por descaradamente discriminatoria la adición del apartado “B”, por iniciativa del Presidente Adolfo López Mateos (Diario Oficial de la Federación, del 6 de diciembre de 1960) que colocó a los trabajadores al servicio del Estado en una situación diferente y sin respeto alguno para los derechos colectivos”.<sup>58</sup>

El antecedente inmediato de la Ley Federal del Trabajo vigente, promulgada en 1970, es la Ley de 1931, en la exposición de motivos se enunció que el objetivo de promulgar una nueva ley consistió en apoyar el progreso de la economía nacional,

---

<sup>58</sup> De buen Lozano, Nestor, *Derechos del Trabajador de Confianza*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2000, p. 42.

elevar las condiciones de vida de los trabajadores y otorgar beneficios superiores a los previstos por el legislador en 1931.

En los años 60s y 70s la realidad social y económica era muy distinta a la de los 30s; el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, eran una constante, por lo que se justificaba la necesidad de elaborar un proyecto que en atención al artículo 123 de la Constitución incorporara las demandas esgrimidas por campesinos y obreros durante el movimiento revolucionario.

Dentro de este Proyecto se reglamentó lo relativo al aguinaldo anual, fondos de ahorro y prima de antigüedad, así como un periodo mas largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones, sin embargo, dejo claro que la obtención de beneficios superiores a los consignados en la ley dependería del progreso de las empresas o ramas de la industria, cabe señalar que el campo de aplicación de la ley, comprendería sólo a los trabajadores que desempeñarían en el sector privado. Tomando en cuenta lo anterior, se cita el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, como precepto vinculado directamente con la dignidad.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social, asimismo, se promovería y vigilaría la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En este artículo, se liga a la dignidad con las condiciones de vida, salud, y nivel económico no sólo del trabajador sino de su familia; no obstante cabe señalar que en la praxis sólo se ha considerado como una disposición meramente declarativa,



es decir un mandato ético de no considerar al trabajo como una mercancía y que al no ser vinculatorio, ha sido constantemente desvirtuado.

Ante esta situación surge la siguiente pregunta: ¿sería viable que los trabajadores demandaran al Estado o al patrón porque el trabajo que esta desempeñando no asegura la vida, ni la salud, ni un nivel económico decoroso de él ni la de su familia?; ¿Cuántos trabajadores demandarían y cuántos de ellos obtendrían una resolución favorable que cambiara su situación laboral por una mejor.

Para alcanzar mejores condiciones de trabajo es necesaria la intervención sindical? Es cierto que la propia ley, por un lado, prevé el derecho de formar sindicatos y, por el otro, establece la huelga, como un procedimiento llevado ante las Juntas, las cuales deben calificar la existencia o inexistencia, legalidad o ilegalidad de dicho hecho.

## 2.6 La dignidad en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

La propia Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció en su artículo segundo, que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, se regirían por las Leyes del Servicio Civil, que al efecto se expidieran. En virtud de lo anterior, mediante decreto del 5 de diciembre de 1938, el Presidente Lázaro Cárdenas expidió el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los poderes de la Unión, antecedente próximo a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, publicada en el Diario Oficial el 28 de diciembre de 1963, actualmente vigente.

Los trabajadores al servicio del Estado y propiamente a su normatividad directa, esto es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se encuentra disposición expresa alguna que refiera sobre el derecho de la dignidad, esta situación nos dice que existe una indiferencia por proteger y legislar a estos trabajadores que realizan y forman parte de la propia estructura del Estado, bajo el

pretexto de que la Ley Federal del Trabajo es supletoria de la Ley Burocrática a falta de disposición expresa.

En la praxis los trabajadores en general están sufriendo injusticias y malos tratos ya que debido a la necesidad de conservar un trabajo, han silenciado sus demandas y han permitido que sus derechos sean anulados por los patrones, el sindicato ahora más que en otro momento está más desligado de las demandas de sus agremiados.

Es necesario puntualizar que el Derecho Laboral Mexicano, en lo relativo a su principal fuente formal, me refiero a las Leyes Federales, fue diseñado para permitir un orden en la forma en que se desarrollarían las relaciones laborales; a través de éstas, las normas impondrían derechos y obligaciones, estímulos y sanciones tanto para los trabajadores como para los patrones.

Los participantes en el trabajo, están obligados a respetar el derecho de la dignidad y abstenerse de cualquier práctica que atente en contra del prójimo. De las reformas realizadas en los artículos constitucionales y a las leyes, se puede observar que a los Estados, a lo largo de la historia en el discurso les preocupa la persona humana.

El Estado pretende que sea a través de las normas jurídicas la manera en que se proteja la libertad o la igualdad de trato y de oportunidades para los hombres y para las mujeres, independientemente de cualquier circunstancia o condición e invariablemente en cualquier espacio y campo de acción en el que se desarrollen, ya sea en la familia, en la escuela o en el trabajo.

Sin embargo y pese a la existencia de un Orden Jurídico en México, cabe cuestionar ¿se han respetado los derechos mínimos de los trabajadores?; ¿los trabajadores realmente laboran en ambientes sanos?; ¿las leyes efectivamente protegen a las personas, a los trabajadores, a los más débiles?

El Estado supone que robusteciendo el marco jurídico de protección a las personas y legislando partiendo del concepto de *desigualdad* en sectores vulnerables, es posible respetar la dignidad y con ello garantizar los derechos de las personas, de los trabajadores o de los niños; sin embargo lo anterior no es una garantía.

## 2.7 La dignidad a nivel Internacional

Tomando en consideración los artículos 1º y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos jurídicos internacionales suscritos y ratificados por México son Ley Suprema. Para efectos de este trabajo sólo se tomaron en consideración los artículos más relevantes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue firmado y ratificado por México el 3 de enero de 1976<sup>59</sup> y deriva de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948,<sup>60</sup> y ambas normatividades forman parte del Ordenamiento Jurídico Mexicano.

---

<sup>59</sup> <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>

<sup>60</sup> La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, es una de las mayores realizaciones de la nueva Organización de las Naciones Unidas (ONU). A principios de 1946 el Consejo Económico y Social creó una Comisión de Derechos Humanos, en su primera sesión, la Asamblea General entregó a la Comisión de Derechos Humanos un proyecto de declaración sobre derechos humanos y libertades fundamentales "para que lo examine al elaborar una declaración internacional sobre derechos humanos". Un comité de redacción de la Declaración, presidido por la Señora Eleanor Roosevelt y compuesto por ocho Estados. Las reuniones de la Comisión se celebraron en Lake Success, cerca de Nueva York, y en Ginebra, entre el 1947 y el 1948 tuvo por tarea la elaboración de una Carta Internacional de Derechos Humanos que incluyera una Declaración de Derechos Humanos (los principios generales de los derechos humanos) y una Convención (los derechos específicos y sus límites) que pronto pasaría a llamarse Pacto relativo a los Derechos Humanos, en los dos años que duró la elaboración de la Declaración Universal, pudieron consagrarse el respeto a las libertades fundamentales y de los derechos humanos, los principios de la no discriminación, los derechos civiles y políticos y los derechos económicos y sociales, la cual debía tener un carácter universal. [http://www.aidh.org/uni/Formation/02Charte\\_e.htm](http://www.aidh.org/uni/Formation/02Charte_e.htm)

Para efectos de la presente investigación, nos remitiremos a los artículos que tratan sobre la dignidad humana y la vinculan con el trabajo. Se debe conocer la manera en que internacionalmente está protegida la persona-trabajador, y las condiciones en que se debe prestar el trabajo.

Es importante señalar que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, como instrumento jurídico internacional plasma con mayor insistencia el aseguramiento y reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables.

En el preámbulo del Convenio, se reconoce que no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales; se comprende que cada persona tiene deberes respecto hacia con los demás miembros de la comunidad a la que pertenece.

#### Artículo 2

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

#### Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

#### Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de

programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

#### Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
  - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
  - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

#### Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

#### Artículo 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

## Artículo 11

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.

## Artículo 12

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

...

b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;

c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;

d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

Por lo que corresponde a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, vale la pena señalar que México participó en esta Convención<sup>61</sup>, y los acuerdos a los que llegaron fueron ratificados el 24 de marzo de 1981. A continuación se transcriben los artículos que son de utilidad para el desarrollo de este trabajo.

## Artículo I - Obligación de respetar los derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

---

<sup>61</sup> <http://sre.gob.mx/derechoshumanos/images/docs/15.pdf>

#### Artículo 4 - Derecho a la Vida

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente.

...

#### Artículo 5 - Derecho a la Integridad Personal

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

...

No obstante que en las disposiciones normativas y en el preámbulo de estos instrumentos se ha abordado lo relativo a la dignidad de la persona humana, a la salud física y psicológica de los trabajadores y al bienestar en general, los derechos humanos continúan siendo una inquietud a nivel internacional; se ha insistido en que los derechos esenciales del hombre nacen de los atributos de la persona humana y que por tal razón se justifica su protección internacional.

En materia de trabajo, México ha ratificado 76 Convenios con la OIT <sup>62</sup>, sin embargo en la praxis de manera general se observa una falta de la cultura de la paz; la violencia va en aumento y las formas en las que se realizan son cada vez más sutiles.

---

<sup>62</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mexico/standards/index.htm>

## 2.8 La jurisprudencia y la dignidad

Como sabemos la jurisprudencia es otra fuente del Derecho y como tal se refiere a la actividad de interpretación a cargo del Poder Judicial de normas que pueden tener alguna laguna, al respecto literalmente se transcriben las jurisprudencias que se encuentran ligadas con la dignidad de las personas.

Registro No. 165813

Localización:

Novena Época

Instancia: Pleno

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXX, Diciembre de 2009

Página: 8

Tesis: P. LXV/2009

Tesis Aislada

Materia(s): Constitucional

### **DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES.**

El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del



reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad.

Amparo directo 6/2008. 6 de enero de 2009. Once votos. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretaria: Laura García Velasco.

El Tribunal Pleno, el diecinueve de octubre en curso, aprobó, con el número LXV/2009, la tesis aislada que antecede. México, Distrito Federal, a diecinueve de octubre de dos mil nueve.

**Ejecutoria:**

1.- Registro No. 22636

Asunto: AMPARO DIRECTO 6/2008.

Localización: 9a. Época; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; XXXIII, Enero de 2011; Pág. 1707;

Registro No. 172545

Localización:

Novena Época

Instancia: Primera Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

XXV, Mayo de 2007

Página: 793

Tesis: 1a. XCVII/2007

Tesis Aislada

Materia(s): Constitucional

**DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO.**

El derecho constitucional al mínimo vital cobra plena vigencia a partir de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución General y particularmente de los artículos 1o., 3o., 4o., 6o., 13, 25, 27, 31, fracción IV, y 123. Un presupuesto del Estado Democrático de Derecho es el que requiere que los individuos tengan como punto de partida condiciones tales que les permitan desarrollar un plan de vida autónomo, a fin de facilitar que los gobernados participen activamente en la vida democrática. De esta forma, el goce del mínimo vital es un presupuesto sin el cual las coordenadas centrales de nuestro orden constitucional carecen de sentido, de tal suerte que la intersección entre la potestad Estatal y el entramado de derechos y libertades fundamentales consiste en la determinación de un mínimo de subsistencia digna y autónoma protegido constitucionalmente. Este parámetro constituye el contenido del derecho al mínimo vital, el cual, a su vez, coincide con las competencias, condiciones básicas y

prestaciones sociales necesarias para que la persona pueda llevar una vida libre del temor y de las cargas de la miseria, de tal manera que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. Así, este derecho busca garantizar que la persona -centro del ordenamiento jurídico- no se convierta en instrumento de otros fines, objetivos, propósitos, bienes o intereses, por importantes o valiosos que ellos sean.

Amparo en revisión 1780/2006. Lempira Omar Sánchez Vizuet. 31 de enero de 2007.

Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Juan Carlos Roa Jacobo.

Vale la pena señalar que sólo dos tesis aisladas tratan el principio de la dignidad, la primera proveniente de la Corte y la Segunda de la Primera Sala, lo anterior nos lleva a la determinación de que en la praxis hay un desconocimiento deliberado y violación sistemática a este tema y aunque la Corte se ha pronunciado interpretando acertadamente que la dignidad como derecho fundamental, base y condición de todos los demás derechos.

¿Qué hace falta para que la dignidad tenga una aplicación efectiva? Y para que el ser humano respete al otro en cuanto a imagen de su propio yo y en verdad se cumplan los tan renombrados derechos humanos?

## 2.9 La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la dignidad

Finalmente y respecto de la dignidad en el ámbito laboral tenemos la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007, en la parte que interesa se transcribe:

ARTÍCULO 1. La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como

los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTÍCULO 3.- Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

ARTÍCULO 4.- Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- III. La no discriminación, y
- IV. La libertad de las mujeres.

ARTÍCULO 6. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

I. La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una

omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

ARTÍCULO 12.- Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

Respecto de esta Ley, en la exposición de motivos<sup>63</sup> se señala que su elaboración se justifica en virtud de que históricamente la mujer ha sido objeto de abandono, violación y discriminación a sus derechos fundamentales. Parte de la idea que por mucho tiempo la mujer ha sido considerada un ser inferior, quedando marginada de toda protección jurídica y a merced primero del padre y después del esposo; ubicándola en una posición jerárquica de subordinación con el objetivo de ejercer sobre ella el control y mantenerla en una posición inferior.

Advierten que la discriminación hacia las mujeres ha predominado durante décadas inclusive en pleno siglo XXI, por lo que se hace necesario el impulso de reformas jurídicas que permitan a las mujeres acceder a sus derechos fundamentales, al mismo tiempo de sancionar a quienes los transgreden, aún tratándose del propio Estado.

---

<sup>63</sup> Exposición de Motivos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, [http://www.observatorioviolencia.org/upload\\_images/File/DOC1184067313\\_leymujeressinviolencia.pdf](http://www.observatorioviolencia.org/upload_images/File/DOC1184067313_leymujeressinviolencia.pdf)

No obstante que la promulgación de esta ley es un avance dentro del ordenamiento jurídico mexicano pues abarca las esferas en las que la mujer se mueve y en la que se puede exponer física y emocionalmente (familia, trabajo, escuela, instituciones).

Es necesario puntualizar que aún y cuando ya existían normas jurídicas básicas, instrumentos internacionales, que de alguna o de otra ya se habían pronunciado respecto de la dignidad humana. La praxis indica que tanto hombres como mujeres experimentan situaciones violentas y con graves repercusiones para la salud física y psicológica de las personas, lo anterior no permite que como especie establezcamos relaciones sanas.

Es un hecho que esta Ley retoma textualmente el tema de la dignidad de la mujer, no obstante las discriminaciones, humillaciones, desvalorizaciones no son exclusivas de un género, no sólo el hombre es quien infringe este principio ético fundamental, las conductas que atentan en la falta o ausencia del reconocimiento del otro, las cometen tanto hombres como mujeres.

No obstante del tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente expidió la Constitución, leyes y tratados internacionales, en la actualidad existen casos recurrentes en cualquier ámbito en el que se desarrolla la persona, en los que se anula, restringe o lastima la dignidad propia o ajena. En el trabajo es común que la persona sea tratada sólo como otro factor de trabajo, esto ocurre ya que en el proceso de producción o conservación de la riqueza se devalúa el trabajo de la persona misma, en consecuencia el derecho de la dignidad es la primera cualidad embestida. Para muchas personas no es admisible ver *“la dignidad como derecho originario de toda persona.”*<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Bastida, Freijedo, Francisco J, *El fundamento de los derechos fundamentales*, <http://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/numero3/bastida.pdf>

## TERCER CAPÍTULO

### EL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN MÉXICO

Será objetivo de este capítulo profundizar respecto de lo que es el acoso moral o psicológico en los centros de trabajo, los tipos, las fases, las causas y las consecuencias. Nos adentraremos en conocer las razones por las que se instala este fenómeno, entender el problema, para después enfrentarlo, pues quedarnos sólo a la expectativa no mejora en nada nuestro panorama laboral y personal.

Con los casos reales que se exponen, se pretende evidenciar los problemas que enfrenta el trabajador en la praxis y dejar de manifiesto el papel que está jugando el Estado en esta problemática social y laboral.

#### 3. Concepto de acoso moral o psicológico

El acoso moral o psicológico o *mobbing*<sup>65</sup> es un tipo de violencia que se vive en los centros de trabajo, de acuerdo con Leymann<sup>66</sup>, es comunicación hostil e inmoral dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo, tiene lugar con frecuencia (casi todos los días) y durante un largo período (por lo menos durante seis meses). Debido a esta frecuencia y duración, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social, al grado

---

<sup>65</sup> *Mobbing*, del latín “*mobile vulgus*” se traduce como multitud, turba, muchedumbre y “to mob” es un verbo inglés que significa acosar, atropellar, atacar en masa a alguien, en los países se habla de el y como sinónimos encontramos al acoso laboral, acoso moral o psicológico. El concepto fue acuñado por Heinz Leymann durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en el año 1990.

Se hace la aclaración que este tipo de violencia puede ser nombrada bajo los términos de acoso moral, acoso psicológico o *mobbing*, los tres se refieren al mismo fenómeno. En la presente investigación se hará alusión al acoso moral o psicológico más que al *mobbing*, por ser este último concepto un término inglés y se prefiere utilizar términos castellanos. No obstante, las tres formas de nombrarlas son correctas e indiferenciadamente, no implican una falta de precisión.

<sup>66</sup> Heinz Leymann, nació en Wolfenbüttel, Alemania, el 17 de julio de 1932, se nacionalizó como ciudadano sueco en 1955. Fue doctor en psicología pedagógica y también obtuvo el grado de doctor en la ciencia médica de la psiquiatría. Falleció en 1999. Considerado como el primer investigador y pionero en la divulgación del acoso psicológico o *Mobbing* en Europa.

de convertir en quien es blanco de esta violencia en desvalido, ocasionando estados patológicos psiquiátricos y/o psicósomáticos.<sup>67</sup>

El primero en estudiar el acoso moral o psicológico o *mobbing* fue el etólogo austriaco Konrad Lorenz, se dedicó a observar el comportamiento de determinadas especies animales y corroboró que en ciertas ocasiones los individuos más débiles del grupo formaban una coalición para atacar a otro más fuerte.

Para Hirigoyen el acoso moral o psicológico o *mobbing* es una guerra psicológica en el lugar de trabajo que combina dos fenómenos: el abuso de poder, que suele ser explícito y es probable que choque, y la manipulación maliciosa, que puede causar daños mucho más grandes, el objetivo es romper con la estabilidad de la persona que se convierte en blanco, explorar su psique de una manera perversa.

Asimismo señala que es:

“Toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.”<sup>68</sup>

El acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva, todas las personas que lo sufren están profundamente desestabilizadas. En el acoso moral está presente la humillación y la falta de respeto al individuo.

---

<sup>67</sup> Leymann, Heinz, *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*, Universidad de Estocolmo, Instituto Nacional de Salud Laboral, Estocolmo, Suecia, Originalmente publicado en: *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2, 1990, traducido por Navarrete, Vázquez, Sergio, México, D.F, Octubre 2009.

<sup>68</sup> Hirigoyen, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, p. 54. <http://www.acosomoral.org/pdf/recen2.pdf>

Por su parte María José Edreira, considera que el acoso moral atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona.

“El acoso moral en el trabajo tiene como objetivo intimidar, reducir, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima para eliminarla de la organización sin costes económicos”, ya sea por corrupción –seducción- o por coacción directa del acosador moral. “*Mob*” (*mobbing*) significa mafia, en estos casos se suele hablar de “gang” o banda de acosadores.<sup>69</sup>

De acuerdo con lo señalado anteriormente, nos encontramos que el acoso moral o psicológico o *mobbing*, es diferente al asedio el cual es definido por el Diccionario de la Real Academia Española como cercar un punto fortificado, para impedir que salgan quienes están en él o que reciban socorro de fuera e importunar a alguien sin descanso con pretensiones. Ahora bien el asedio sexual laboral es una conducta de representación sexual o con vínculos de esta naturaleza, no deseada por la persona a la que va dirigida y que amenaza la situación laboral de esta última.

“ es una forma de ejercer de manera abusiva el poder que en razón de su cargo tiene una persona en el lugar de trabajo. En el ámbito laboral ha existido una tendencia a exceder las atribuciones que tienen las posiciones insertas en la jerarquía y a subordinar más fuertemente a los trabajadores que están bajo su mando ... Dentro de éstos y otros abusos conocidos, (se encuentra) el presionar a un trabajador, hombre o mujer, que razonablemente puede temer un menoscabo laboral si no accede a requerimientos sexuales, constituye una de las más graves formas de extender arbitrariamente la subordinación laboral y de dañar la dignidad del trabajador.”<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Edreira, María José, *Fenomenología del acoso moral*, Logos. Anales del seminario de metafísica, 2003, 36, 131-151. <http://www.desastres.org/pdf/acosomoral.pdf>

<sup>70</sup> Riquelme, Verónica y Henríquez, Helia, *Asedio sexual en el Trabajo. Una política para su erradicación*. [http://www.dt.gob.cl/1601/articulos-60337\\_temalab\\_6.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articulos-60337_temalab_6.pdf)



La intimidación consiste en una conducta por medio de la cual se infunde miedo; la intimidación laboral es una conducta o una forma ofensiva por medio de la cual una persona busca causar miedo en otra, no obstante que las anteriores son manifestaciones de violencia expresadas en una relación laboral, el acoso moral o psicológico o *mobbing*, continúa siendo el tema central de mi investigación, debido a las características específicas, a la forma en que se desarrolla en el tiempo y las consecuencias que produce en la persona que lo vive.

En el acoso moral o psicológico o *mobbing* está presente la intencionalidad de causar daño en las emociones, sentimientos, creencias, autoestima de una persona, el objetivo es atacar en solitario o en grupo a alguien, agrediéndolo con palabras y lenguaje corporal, así la persona que es sometida experimenta una estigmatización sistemática mediante la invasión de los derechos de una persona, tales como el de la dignidad, el honor y salud emocional.

En México,

“El acoso moral o psicológico no es un tema del cual se hayan ocupado aún las organizaciones, instancias legales, ni organismos defensores de los derechos humanos, como tampoco los sindicatos, quizá porque son muchas las barreras a superar, principalmente, el reconocimiento del fenómeno como un problema de gran magnitud, menos aún, el planteamiento de medidas creativas y efectivas de prevención y castigo para quienes lo ejerzan.”<sup>71</sup>

Una vez que se hizo el acercamiento a lo que es el acoso moral o psicológico o *mobbing*, se hace la aclaración que en el desarrollo del presente capítulo se utilizarán cualquiera de los términos de manera indistinta.

---

<sup>71</sup> Peña Saint Martin, Ravelo Blancas Patricia y Sánchez Díaz, Sergio G., Coord, *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, Eón, México, 2008, p. 25.

### 3.1 Las fases del acoso moral o psicológico en los centros de trabajo

Se han identificado cuatro fases en las que tiende a desarrollarse el acoso moral o psicológico.<sup>72</sup>

1.- Fase de conflicto: En el lugar de trabajo, como en cualquier otro entorno social, se producen conflictos interpersonales. Debemos entender que el conflicto es inherente a la naturaleza humana, sin embargo cuando éste rebasa las fronteras del respeto y tolerancia, se convierte en un asunto delicado ya que de no superar esta etapa, el conflicto suele tomar más fuerza.

Toda persona tiene conflictos internos que generan situaciones emocionales profundas, pero es posible desplazar aquellos que inquietan cambiando el objeto al que se proyecta, ya sea miedo, ira, la expresión de las emociones es muy importante; particularmente, la cara es muy expresiva y refleja muy bien las principales emociones si son suficientemente intensas.

2.- Fase de estigmatización o *mobbing*: En esta fase las conductas tienen el común denominador de estar basadas en el deseo de "meterse con una persona" o "castigarlo(a)". La manipulación es la principal característica del suceso. Leymann clasificó en 1992, 45 conductas hostiles identificadas en las investigaciones del Norte de Europa. Su evolución temporal del psicoterror cambia su carácter en la medida en que el contexto social cambia. Tanto la investigación Escandinava, como la Austríaca o Finlandesa, hasta el momento han encontrado patrones muy estereotipados, todos ellos en contra de la víctima-blanco.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Cfr. Parés Soliva, Marina, Peña Saint Martin y otros., *op. cit.*, nota 71, pp. 41-62.

<sup>73</sup> M<sup>a</sup> Luz Sánchez Escalada, *Mobbing y prevención de riesgos laborales: Un análisis de la realidad laboral, psicológica y jurídica Española*, <http://www.acosomoral.org/psico45.htm>

#### A) Actividades de acoso

- No permite o reduce las posibilidades de comunicarse
- Se le interrumpe continuamente cuando habla
- Se le impide expresarse
- Es objeto de avasallamiento, gritos o insultos en voz alta
- Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados
- Se producen críticas a su vida privada
- Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas
- Se amenaza verbalmente
- Se amenaza por escrito
- Se rechaza el contacto con la víctima (con lenguaje corporal)
- Se ignora su presencia; dirigiéndose a terceros

#### B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.

- No se habla con la víctima
- No se le deja dirigirse a uno
- Se le asigna un puesto de trabajo que la aísla de compañeros
- Se prohíbe a sus compañeros hablar con ella
- Se niega la presencia física de la víctima

#### C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral.

- Se maldice a la víctima, o se calumnia
- Se hacen circular rumores sobre la víctima orquestados por el acosador
- Se hace mofa o burla de la víctima con una enfermedad mental
- Se intenta forzarla a someterse a un examen o diagnóstico psiquiátrico

- Se inventa una supuesta enfermedad de la víctima
- Se imitan sus gestos, su postura, su voz, su comportamiento.
- Se le ponen moteles, llamándola por ellos
- Se atacan sus creencias políticas o religiosas
- Se hace burla de su vida privada
- Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad
- Se le obliga a realizar un trabajo o unas tareas humillantes
- Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima
- Se le injuria en términos obscenos o degradantes
- Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones
- No se asigna a la víctima trabajo alguno
- Se le priva de cualquier ocupación
- Se le asignan tareas totalmente inútiles y/o absurdas
- Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o sus competencias profesionales
- Se le asignan sin cesar tareas nuevas
- Se le obliga a ejecutar trabajos humillantes
- Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a las competencias que posee, con la intención de desacreditarla

D) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

- Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud
- Se la amenaza físicamente
- Se arremete físicamente a la víctima, pero sin lesiones graves, a título de advertencia
- Se la arremete físicamente, pero sin contenerse
- Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla
- Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio

En esta fase la víctima del acoso experimenta ese ataque hacia su persona de forma sistemática, mínimo de una vez a la semana y con una duración en el tiempo de seis meses. Aunque Leymann y otros autores señalan como condición necesaria el periodo de seis meses, desde mi punto de vista no es necesario se cumpla este periodo para calificar una conducta bajo el acoso moral o psicológico

Basta con que este tipo de maltrato acontezca de manera continua y reiterada, lo anterior porque “la exposición a la crueldad humana, el sentimiento de deshumanización y la sensación de impotencia *producen un sentido disminuido del yo, con graves consecuencias para la persona- víctima*<sup>74</sup>.”

3.-Fase de intervención de la organización. En esta etapa la evolución del acoso moral o psicológico llega a afectar negativamente al funcionamiento de la institución o empresas. Cuando la administración interviene, el caso se convierte oficialmente en un "caso", se ha demostrado que, durante esta fase, las personas pueden enfrentarse con graves violaciones; la administración tiende a asumir los prejuicios de los compañeros de trabajo de la víctima.

Aquellos que están alrededor del trabajador acosado regularmente suponen que la causa del problema radica en la personalidad anormal de la víctima, (es decir, uno observa el comportamiento defensivo de la víctima y a partir de eso saca la conclusión de que la víctima padece un problema de personalidad).

4.- Fase de expulsión o marginación: La prolongación del proceso de acoso o *mobbing* tiende a incrementar en la persona acosada sentimientos de culpabilidad, deteriorándose la salud, con repetidas bajas y reincorporaciones, situación que aumenta la estigmatización del acosado frente a la institución que dispone de más

---

<sup>74</sup> Domínguez Trejo, Benjamín, Pennebaker, James W y Olvera López Yolanda, *Estrés postraumático*, México Trillas, 2008, p.27.

argumentos para responsabilizar del conflicto a los problemas psicológicos de la víctima.

### 3.2 Tipos de acoso moral o psicológico

El acoso moral o psicológico se manifiesta en cuatro tipos o formas con relación a la persona acosada y el acosador. Es común pensar que el acoso moral o psicológico sólo ocurre del jefe hacia sus subordinados, sin embargo como veremos a continuación, no es una regla, de hecho este tipo de violencia surge entre “pares” o “iguales”.

1. Acoso Vertical hacia abajo (descendente), surge cuando el grupo acosador se haya en una posición de poder, laboral-jerárquico.

Suele ser la situación más habitual por medio del cual un jefe inmediato o superior al tener personas a su cargo, por virtud de la posición decide ejercer y abusar del poder conferido por la empresa relacionándose con su personal a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos, con ello busca mantener alineados a sus subordinados.

En este tipo de acoso la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica con respecto al agresor. Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo “minar la salud emocional del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una maniobra de la organización para que la víctima se retire en forma voluntaria sin aparente responsabilidad para la empresa”.<sup>75</sup>

2. Acoso de abajo hacia arriba (ascendente) ocurre cuando los acosadores se unen contra alguien que tiene una posición superior.

---

<sup>75</sup> Para mayor referencia consultar la página: [http://www.uvm.cl/csonline/2006\\_2/pdf/riquelme.pdf](http://www.uvm.cl/csonline/2006_2/pdf/riquelme.pdf)

Este tipo de acoso<sup>76</sup> normalmente ocurre cuando alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior, empieza ser criticada la posición que ocupa, así como los métodos que desarrolla para ejecutar sus funciones, en consecuencia no se establece una adecuada comunicación entre el jefe y el grupo de trabajadores inconformes. Son varias las respuestas por las cuales se presenta este tipo de acoso, entre ellas encontramos el hecho de que existía un trabajador que aspiraba a ese puesto y no lo consiguió

También puede surgir porque un trabajador es ascendido a un puesto de responsabilidad, en virtud del cual, se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. La situación se complica si no se consultó previamente el ascenso al resto de trabajadores, y la consecuencia inmediata es que existen desacuerdos con la elección.

3. Acoso horizontal, se presente cuando el grupo acosador se halla en la misma posición de poder de su víctima, tratándose de acoso entre iguales. En este supuesto un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico, el ataque se puede dar por problemas personales o bien, porque algunos de los miembros del grupo sencillamente no acepta al trabajador/a.

En cualquier tipo de acoso o *mobbing*,

“los acosadores intentan por todos los medios penetrar en la psique de la víctima para que se crea culpable de su propia situación, otra condición necesaria para que se instale el acoso es la complicidad implícita o el consentimiento indiferente del grupo con el colabora o que es testigo

---

<sup>76</sup> Para mayor referencia consultar:

<http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/tipos/ascendente/index.htm>

silencioso de las calumnias, las difamaciones, injurias e injusticias. Callan por temor a represalias en ambientes de total impunidad.”<sup>77</sup>

### 3.2 Causas que originan el acoso moral o psicológico

Existen factores internos y externos que permiten se instale y desarrolle el acoso moral o psicológico en los centros de trabajo en México. Los factores Internos, son aquellos hechos o circunstancias que tienen que ver directamente con las personas tanto en su carácter de acosado o víctima y de acosador, es decir se trata de aspectos que definen su personalidad. De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, la personalidad es la diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra, asimismo bajo este concepto se entiende al conjunto de características o cualidades originales que destacan en algunas personas.

Si un niño se desarrolla en ambientes hostiles existe una gran probabilidad de que repitan los patrones aprendidos, no es una regla, pero está presente una predisposición de que estos niños convertidos mañana en adultos establezcan relaciones nocivas con su entorno pues sus recursos afectivos son limitados, y aunque es difícil que una persona pueda cambiar su personalidad, sí es posible que pueda modificar ciertos comportamientos o aprender nuevas formas de actuar.

#### 3.3.1 Personalidad del acosador

Según Rodríguez López en su libro, *El Acoso moral en el trabajo*, los acosadores tienen cierta y determinada personalidad, este autor señala que generalmente se trata de personas resentidas, frustradas, envidiosas, celosas o egoístas, teniendo uno, o varios o todos estos rasgos en mayor o menor medida, necesitadas de admiración, reconocimiento y protagonismo por lo que quieren figurar, ascender o

---

<sup>77</sup> Peña Saint Martin y otros, *op. cit.*, nota 71, p. 32.



aparentar que son personas “exigentes” pero positivas, aún cuando simplemente deseen hacer daño o anular a otra persona.

“Se considera al acosador psicológico como un enfermo que reproduce la violencia de múltiples formas y de manera continua, su acción responde a impulsos complejos de su inconsciente. El acoso psicológico puede provenir también del narcisismo, que en realidad enmascara profundos complejos de inferioridad.”<sup>78</sup>

El principal problema que presenta este acoso es cómo detectar al agresor ya que la imagen que proyecta hacia el exterior normalmente es provechosa. El acosador moral, a diferencia de otro acosador como puede ser sexual mantiene hasta el último la convicción interna de no haber hecho nada malo, sino el ser estricto con su trabajo. El acosador o agresor fija su atención en sujetos potencialmente exitosos, desarrollando la envidia como un sentimiento de codicia, de irritación rencorosa, que se desencadena a través de la visión de felicidad y de las ventajas del otro.

Marie-France Hirigoyen, en su obra *El acoso moral*,<sup>79</sup> nos proporciona una serie de características propias de las personalidades narcisistas que nos pueden ayudar a detectar un acosador en el lugar de trabajo:

- El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia
- Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y de poder
- Se considera especial y único
- Tiene una necesidad excesiva de ser admirado
- Piensa que se le debe todo
- Explota al otro en sus relaciones interpersonales
- Carece de empatía aunque puede ser muy brillante socialmente

---

<sup>78</sup> *Ibidem*, p. 27.

<sup>79</sup> Para mayor referencia consultar: <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/index.htm>

- Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás
- Tiene actitudes y comportamientos arrogantes

Esta autora afirma que los acosadores suelen ser narcisistas y a menudo tienen estos pensamientos:

- Se presentan como moralizadores y dan lecciones de rectitud a los demás.
- Tienen una gran rigidez psicológica, obstinación, intolerancia, racionalidad fría, dificultad para mostrar emociones positivas y desprecio al otro.
- Muestran desconfianza, un temor exagerado de la agresividad ajena, sensación de ser la víctima de la crueldad del otro, celos, suspicacia.
- Suelen hacer juicios equivocados, interpretan acontecimientos neutros como si fueran adversos.

Por su parte el profesor José Luis González de Rivera<sup>80</sup> señala la existencia de individuos que manifiestan una ausencia total de todo tipo de interés, aprecio o aspiración hacia lo excelente, situación esta que puede dar lugar a cierto tipo de patología que engloba bajo el término general "trastorno de mediocridad". El autor señala tres tipos de mediocridad: simple, inoperante y, por último, una especialmente peligrosa denominada "mediocridad inoperante activa".

El sujeto afectado por el síndrome de mediocridad inoperante activa (MIA), tiene grandes deseos de notoriedad, extiende una gran actividad que no sirve para nada, generando gran cantidad de trabajo que no es útil y que impone a los demás, destruyendo así su tiempo e intentando introducir todo tipo de controles y obstáculos destinados a dificultar las actividades creativas.

---

<sup>80</sup> <http://www.acosomoral.org/grivera.htm>

### 3.3.2 Personalidad de la Víctima<sup>81</sup>

Muchos autores aclaran que no existe un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima de acoso en su lugar de trabajo, se dice que las víctimas del acoso moral o *mobbing* no tienen porqué ser siempre personas débiles o enfermas desde un punto de vista psicológico, ni personas con rasgos diferenciales marcados o que presenten dificultades a la hora de relacionarse socialmente.

En muchos casos las víctimas se autoseñalan involuntaria e inconscientemente como blancos ante los ojos del agresor precisamente por enfrentarse directamente al acoso, asimismo se dice que las víctimas son personas con características positivas, a menudo se trata de personas carismáticas que tienen grandes habilidades para las relaciones sociales; nada tiene que ver la imagen que pretende proyectar el acosador de su víctima con la realidad, mientras que esa imagen pretende reflejar una persona poco inteligente y holgazana, los acosados a menudo suelen ser inteligentes y trabajadores.

No obstante lo anterior, considero que detrás de una víctima de maltrato laboral se encuentra una historia personal que nos permite entender la forma en que una persona se relaciona e interactúa en determinado entorno; es decir, desde mi punto de vista si existe un nexo entre hechos ocurridos en el pasado que repercuten en el presente y en el futuro. Si desde la infancia un niño o una niña vivieron su infancia y adolescencia en hogares donde se da un tipo de acoso similar, no sorprende el hecho de que una persona que fue acosada y maltratada en la familia vuelva a pasar por una experiencia violenta ahora en otro espacio, incluyendo el laboral.

Existen pruebas psicológicas que se aplican para determinar si una persona está pasando por la experiencia del acoso moral o psicológico, por ejemplo la escala

---

<sup>81</sup> Para mayor referencia consultar: <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/index.htm>

Cisneros<sup>82</sup>, es un cuestionario desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel, está compuesto de 44 ítems que refieren conductas de acoso psicológico.

Esta herramienta pretende detectar la presencia de la violencia y forma parte del Barómetro CISNEROS® (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado, y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones.

La escala Cisneros ofrece una práctica y valiosa herramienta, sin embargo considero que podrían operar otros métodos para ir al fondo del problema, pues desde mi punto de vista no se han formulado preguntas que permitan determinar en primer lugar si existe un nexo causal con las experiencias de la víctima en otro entorno distinto al laboral, así como el grado de afectación, ya que las víctimas vuelven a experimentar sensaciones ya “conocidas”.

Pudiera pensarse que acosador y acosado comparten una historia personal que les permite ubicarse en determinado “papel” en la vida y que sólo es cuestión de tiempo que el acosador aparezca en la escena y de alguna manera encuentre en los demás –aunque sea en su pasividad-, la fuerza suficiente para destrozarse psicológicamente a su víctima.

“A este fenómeno de apatía generalizada se le denomina desamparo aprendido. La gente como los animales, deja de actuar cuando advierte que su acción no incide o no modifica el contexto. Es lamentable pero real. Cuando la ciudadanía advierte que no puede incidir sus actos, deja de participar y abandona la tarea sistemática de luchar por sus derechos.”<sup>83</sup>

### 3.3.3 La educación

---

<sup>82</sup> Anexo 1

<sup>83</sup> Florencia Peña Saint Simon, *op. cit.*, nota 71, p. 14.

Cuando hablamos de educación nos referimos a la transformación de los niños en su convivencia con los educadores u otros adultos. Esto ocurre en un ámbito relacional que debe ser adecuado para que ellos surjan como adultos que llegarán, en el futuro, a repetir el mismo ciclo con sus hijos.

La educación es un proceso de transformación humana en la convivencia, ya que ocurre en todas las dimensiones de vida del niño, tanto en los espacios privados como en los públicos. La educación es un proceso en el que los niños aprenden a vivir en cualquier dominio de vida, el niño se transforma en un tipo de ser humano u otro según el tipo de experiencias vividas recurrentemente con sus padres y educadores.

De acuerdo con la ponencia de Sandra Isabel Correa León en el *Primer Congreso Interamericano de Acoso Laboral e Institucional*<sup>84</sup>, el término “deformado” o malentendido de educación se ha transformado en nuestra actualidad como *educastración*, entendiéndose por ésta la maniobra con la que la población es gradualmente conducida al estado de disociación psicótica, silencio deliberado, autoflagelación y falta de criterio ante lo que los más media proyectan. Para la catedrática el monopolio público o privado de los medios de prensa atenta contra los derechos humanos por violar la libertad de expresión y el derecho a la información, en tanto que restringe informaciones que serían falsas a criterio del censor, con la intención de moldear la opinión pública según un solo punto de vista.

En nuestra opinión, la tarea central de la educación es prestar atención, fomentar y guiar a los niños en su crecimiento como seres humanos responsables social y ecológicamente, conscientes de que se respetan a sí mismos y a los demás.

---

<sup>84</sup> Organizado y realizado en las instalaciones de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, en México Distrito Federal, del 4 al 8 de julio de 2011.

Los valores deben ser vividos en todo instante en el proceso educativo, y no ser enseñados como nociones abstractas o acciones independientes. Los valores tienen que ver con el dominio de las emociones, no de la razón, y en particular con el amor, que es el que hace posible la convivencia social.

#### 3.3.4 El uso y abuso del poder

Estudiar el poder permite comprender las relaciones de fuerza, así como la capacidad de influenciar o ser influenciado; toda organización al ser una construcción social, coloca a sus miembros en una situación de interdependencia, por lo mismo, cada participante necesita la contribución del otro.

Para Foucault<sup>85</sup>, el poder no es algo que se adquiere, más bien se ejerce en el juego de relaciones móviles y no igualitarias; no existen zonas sin poder o que escapen a su control. Para este autor la sociedad es un organismo de relaciones de poder inmanentes a las relaciones desarrolladas por el ser humano y que en ellas se constituyen las condiciones y los efectos de desigualdades y desequilibrios, por ejemplo en la familia se observa desequilibrio en las relaciones entre un hombre y una mujer; en la escuela entre un maestro y su alumno y en una empresa el patrón frente a los trabajadores.

“Cualquier relación profesional es, por definición, una relación asimétrica donde una parte dispone de un saber y de un saber hacer que, en esencia, constituyen una fuente de poder para la parte demandante de atención.”<sup>86</sup>

Considero no debe confundirse la jerarquía con el poder, pues si un individuo ejerce el poder de manera legítima dentro de una organización se da en virtud de que le fue permitido cierta supervisión y vigilancia para un adecuado

---

<sup>85</sup> El poder en el trabajo social: una aproximación desde Foucault, de *Xavier Pelegrí Vianya*, *Localización: Cuadernos de trabajo social*, ISSN 0214-0314, N° 17, 2004, pp. 21-43, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1155756>

<sup>86</sup> *Idem*.

funcionamiento, por lo que constituiría un deber la rendición de cuentas por la gestión que llevó a cabo.

En la praxis de la esfera laboral podemos conocer muchas y variadas situaciones que derivan en ocasiones en actos de abuso o de ejercicio inadecuado del poder, sin embargo, el hecho de que en la práctica generalmente se desarrollen inadecuadamente las relaciones humanas no significa que siempre tenga que estar presente el uso de la fuerza o la coerción.

“La investigación sobre acoso psicológico doméstico revela que el fenómeno surge debido a que el sujeto está imbuido de ideas patriarcales y necesita satisfacer su necesidad de control en las relaciones, así como afirmar su superioridad con la pareja...La lucha por el poder ha sido una constante desde hace mucho tiempo.., en la sociedad actual está presente en casi todos los ámbitos de nuestra vida cotidiana, en los negocios, en la política, en el trabajo y en el hogar,”<sup>87</sup>

Ante la idea del poder existe el contrapoder, ya que en el contexto social-laboral la persona que esta siendo abusada por el uso inadecuado del poder, puede llevarla a tomar una resistencia, lo cual se transformaría en actos de poder (contrapoder), y que tendría por finalidad tratar de contrarrestar el poder de la organización.

### 3.3.5 Pobreza en el manejo y la resolución de conflictos<sup>88</sup>

“Las sensaciones, percepciones y recuerdos de una persona construyen su mundo”<sup>89</sup>, así junto con el estado emocional, cada uno determina la forma en que percibe y construye el mundo. El ser humano trae de manera intrínseca la ira, la

---

<sup>87</sup> Cfr. Florencia Peña Saint Simon y otros, *op. cit.*, nota 83, pp.26 a 27.

<sup>88</sup> A. Prieto-Orzanco, *Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud*, <http://www.elsevier.es/sites/default/files/elsevier/pdf/27/27v35n04a13072593pdf001.pdf>

<sup>89</sup> Espinosa y Gómez Magdalena de Lourdes, Tesis Doctoral: *Conciencia, Lenguaje y Derecho*, UNAM, México, 2006, p. 124.

tristeza, el temor, la sorpresa, el disgusto, la vergüenza e incluso el amor, todas estas emociones pueden descargarse incluso en nuestras labores cotidianas.

Daniel Goleman en un fragmento del documental argentino sobre Inteligencia emocional,<sup>90</sup> expone que es más importante para el ser humano desarrollar más la inteligencia emocional que la racional, lo anterior porque no es tarea sencilla entender las necesidades y exigencias tanto propias como la de compañeros y/o jefes, y responder de manera empática y satisfactoria. La inteligencia emocional nos permite convivir y sortear de la mejor manera los problemas y conflictos que se pueden presentar y hacer a un lado las amenazas y coerciones.

“Si el acoso conduce hoy más que nunca a graves problemas psicofisiológicos en las víctimas, no es porque la técnica del acoso se haya perfeccionado; lo que ha cambiado es la pasividad y ausencia de solidaridad de los compañeros y la profunda transformación del sentido de la justicia en el mundo del trabajo.”<sup>91</sup>

### 3.4 Factores externos que propician la aparición del acoso moral o psicológico

Los factores externos son aquellos hechos o circunstancias que no tienen que ver directamente con las personas, pero que influyen en la vida diaria. Varios autores coinciden que no condicionan el comportamiento hostil pero sí influyen en el desarrollo de las relaciones humanas, pues son un caldo de cultivo óptimo para que la violencia aparezca en las relaciones laborales.

#### 3.4.1 Globalización y flexibilización de los derechos laborales

---

<sup>90</sup> <http://www.inteligencia-emocional.org/>

<sup>91</sup> Florencia Peña Saint Simon, *op. cit.*, nota 83, p. 33.



La necesidad de ajustar las estructuras de las organizaciones a las demandas y retos que crea un mundo cada vez más globalizado, tanto en el ámbito público como privado, supone que sus miembros estén sometidos a continuas y cada vez más complejas relaciones interpersonales.<sup>92</sup>

La globalización como tendencia de los países ha incorporarse al modelo económico capitalista global, ha permitido que bajo el ideal de la competitividad y ganancia atenten en contra de los derechos humanos y el bienestar de la humanidad, concentrando el capital en pocas manos y aumentando las diferencias entre los polos mundiales de riqueza y pobreza.<sup>93</sup>

Generalmente, en la organización laboral actual las condiciones de trabajo no son las óptimas, las empresas pretenden se flexibilicen cada vez más los derechos laborales, los mandatarios de los Estados y las autoridades laborales han permitido que las “legislaciones laborales rígidas” languidezcan, a fin de que dichas empresas puedan crear esos nuevos empleos; bajo este argumento, legitimado por la autoridad, se ha olvidado el espíritu del Constituyente de 1917 y los derechos mínimos que cualquier trabajador/a tiene de acuerdo con las leyes laborales, sin embargo a cambio se continúa exigiendo a los trabajadores eficacia, competitividad y silencio ante la impunidad o injusticias que son evidentes no sólo en el salario que perciben sino en la forma en que lo obtienen.

La globalización alimenta también la corrupción de los dirigentes políticos y sindicales, provocando que “muchos países llamados semiperiféricos se vean obligados a modificar sus legislaciones laborales y tributarias, haciéndolas menos

---

<sup>92</sup> Para mayor referencia consultar: [http://www.uvm.cl/csonline/2006\\_2/pdf/riquelme.pdf](http://www.uvm.cl/csonline/2006_2/pdf/riquelme.pdf), p.2.

<sup>93</sup> Ribotta, Silvina Verónica, *Globalización vs. Derechos Humanos*. [http://www.derechos.net/cedhu/globaddhh\\_06\\_03.htm](http://www.derechos.net/cedhu/globaddhh_06_03.htm)

proteccionistas hasta el punto de competir entre ellos, para conseguir el mejor tipo de inversión extranjera en sus territorios”.<sup>94</sup>

“Los efectos de la flexibilidad repercuten tanto en las relaciones colectivas, como en la individuales, sólo que en el primer caso, los derechos de los trabajadores se cuidan..., no ocurre igual con los trabajadores que entran en el mercado laboral por sí mismos y quienes deben “negociar”, cuidar y proteger sus derechos en lo individual”.<sup>95</sup>

### 3.4.2 Desempleo y Precarización del trabajo

El desempleo es la situación de una persona que carece de ocupación laboral y por tanto de salario. Se ha señalado que el fenómeno de la globalización ha disminuido la función de las instancias gubernamentales, ampliando el poder de las empresas transnacionales que se establecen en un país que promete coadyuvar con los beneficios y ganancias de la empresa.

“La sociedad civil sufre los efectos nocivos de este poder y reclama entonces no solo una reforma de instituciones públicas sino, con su participación, su entera refundación. Y exige distinguir los intereses sociales propios de una multiplicidad de mociones autogestivas de la gente misma y en pro de su bienestar, para priorizarlos por encima de los intereses estrictamente privados de las sociedades anónimas, basados en la acumulación de capital. Experimentamos una eclosión con la emergencia de miles de protestas, quejas, presiones, tanto en el campo como en la ciudad, de gente que masivamente ha perdido la paciencia y no espera más, sino exige al gobierno condiciones más generalizadas y justas de trabajo, ingreso, progreso. Lo

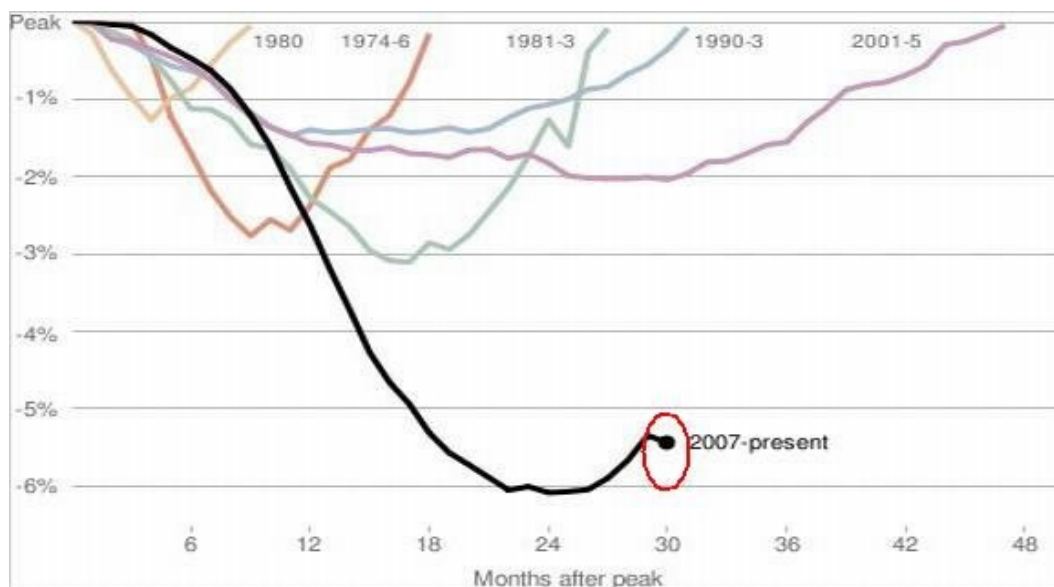
---

<sup>94</sup> *Ibidem*

<sup>95</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia, Coord., *Relaciones laborales en el siglo XXI*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001. p.37

logramos constructiva y concertadamente o predominará el caos y peores formas de violencia”.<sup>96</sup>

En la siguiente gráfica publicada en el *The New York Times*<sup>97</sup> se observa el comportamiento registrado de desempleo producido en las últimas crisis en Estados Unidos. Como puede apreciarse, la crisis actual (de 2007) provocó la mayor oleada de desempleo de las últimas décadas, impactando a Estados Unidos y a países como México, que dependen del comportamiento económico de este país. El problema mayor de la economía es el alto desempleo que se vive en el mundo y los efectos que trae parejado.



De acuerdo con Paul Krugman, economista, divulgador y periodista estadounidense, actualmente profesor de Economía y Asuntos Internacionales en la Universidad de Princeton y galardonado con el Premio Nobel de Economía en 2008, la globalización está en crisis y una de sus causas es el alto desempleo

<sup>96</sup> Revista Digital, López Luis, *Autosuficiencia económica*, 2o. Foro Internacional de Economía Social y Solidaria, FONAES, <http://www.autosuficiencia.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=562>

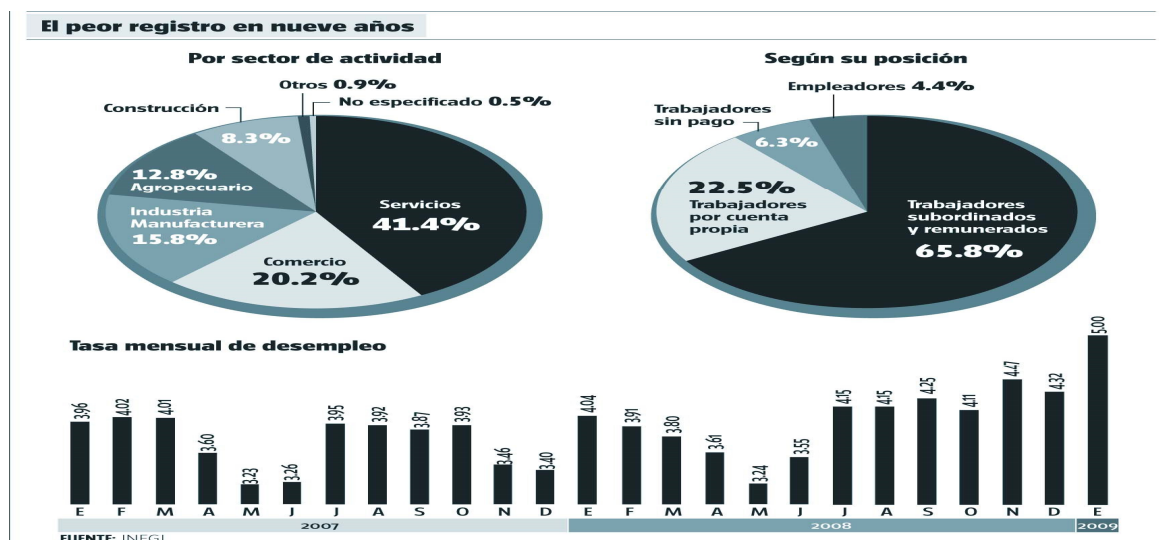
<sup>97</sup> Moreno, Marco Antonio, *El alto desempleo y la crisis de la globalización*, 29 de julio de 2010, <http://www.elblogsalmon.com/entorno/el-alto-desempleo-y-la-crisis-de-la-globalizacion>

global. Este economista no da una respuesta de cómo hemos llegado a esto, sin embargo advierte el hecho de que centenares de empresas han aprovechado las ventajas de contar con mano de obra barata, trasladando las fábricas a China, India o México, e incluso a barcos factoría donde no tienen que molestarse con planes de pensiones o beneficios sociales.

Considera lo anterior como una causa por la cual se destruyó paulatinamente la maquinaria industrial de muchos países, con el resultado de una precarización del trabajo.

México es un país que por su dependencia con Estados Unidos y países europeos ha resentido las crisis económicas, en la siguiente gráfica podremos darnos cuenta la tasa de desempleo en México, asimismo observaremos el porcentaje de desempleo por sectores, y no obstante según cifras oficiales el 65.8% de trabajadores, corresponde a aquellos subordinados y remunerados

El peor año se registró en 2009, lo anterior obedece a la condición de inmersión y dependencia de una economía global, que permitió que países menos equipados económicamente como México resintieran los movimientos que realizaron los grandes bloques económicos.



La crisis económica en Estados Unidos de 2007 afectó directamente a países más débiles, y por ello México en el año 2009 registró el mayor índice de desempleo; las pequeñas y medianas empresas se vieron en la necesidad de “recortar” su personal o cerrar temporal o definitivamente como fuentes de trabajo, repercutiendo directamente en la disminución del valor de la fuerza de trabajo, “se podrá corroborar que lo que menos importa es generar mejores condiciones de trabajo y de vida para la mayoría de la población”<sup>98</sup>

“El sector formal pese a ser considerado todavía protegido, se caracteriza por mantener bajos salarios, jornadas intensas, contratos por tiempo determinado, subcontrataciones, inestabilidad laboral, embestidas empresariales contra los sindicatos, precarización del empleo, etc., (situaciones que) favorecen el surgimiento del acoso laboral en las organizaciones.”<sup>99</sup>

### 3.4.3 Achicamiento de la sociedad y desdibujamiento institucional

Para Luis Montaña Hirose, ponente en el *Primer Congreso Interamericano de Acoso Laboral e Institucional*, son varias las causas por las que se ha desencadenado con mayor intensidad la violencia laboral, la primera de ellas tiene que ver con la actual forma de organización del trabajo, las nuevas condiciones del trabajo se han impuesto al abrigo de un discurso de la eficiencia, la excelencia, la flexibilidad y la calidad.

Se da especial importancia a lo que el denominó el “*achicamiento de la sociedad*”, bajo este concepto considera que se ha generado una ruptura o separación del individuo con sus semejantes y su entorno, los lazos sociales son cada vez más laxos, “las personas que cuantitativamente conforman lo que llamamos

---

<sup>98</sup>Revista Theomai/Thormai Journal, Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo, Número 14, segundo semestre de 2006, *Precarización de la fuerza de trabajo mexicana bajo el proceso de reestructuración productiva estadounidense*, Humberto Márquez Covarrubias, Raúl Delgado Wise y Óscar Pérez Veyna, [http://rimd.reduaz.mx/documentos\\_miembros/14786Precarizacion-fuerza-trabajo-mexicana.pdf](http://rimd.reduaz.mx/documentos_miembros/14786Precarizacion-fuerza-trabajo-mexicana.pdf)

<sup>99</sup> Peña Saint Martin y otros, *op. cit.*, nota 83, p. 24.

“sociedad”, han dividido o separado, lo cual ha llevado a comprender seccionalmente el mundo”.

De acuerdo con Hirose el desdibujamiento institucional surge cuando las estructuras sociales principales están en crisis, es decir aquellas soportes que proporcionan sentido a la acción de los individuos en las organizaciones, por ejemplo: el Estado, los hospitales, las empresas, las prisiones, las universidades.

Actualmente todas las actividades humanas, la administración de los hogares, de los negocios grandes y pequeños, de instituciones filantrópicas, de universidades y de oficinas de gobierno, están experimentando la ausencia de valores que los inspiren y lleven al cumplimiento de fines sociales, lo que ha provocado pérdida de sentido de pertenencia y menoscabo al sentido de la acción.

“Según los estudios realizados en diversos países, los ámbitos más propensos al *mobbing* son los sectores educativo y el sanitario en especial, y toda la administración pública y el sector servicios en general. Las situaciones de crisis y cambios dentro de una organización o empresa conllevan una mayor frecuencia de *mobbing*...”<sup>100</sup>.

### 3.5 Consecuencias en el trabajador acosado

El acoso moral o psicológico o *mobbing* afecta a ambos sexos, aunque la frecuencia es algo mayor en la mujer (diferencia no significativa). Este hecho también ha sido observado en los estudios suecos.<sup>101</sup> La siguiente tabla muestra los síntomas físicos como psíquicos que las personas atribuyen cuando sufrieron de acoso moral en sus centros de trabajo.

---

<sup>100</sup> A. Prieto-Orzanco, *op. cit.*, nota 88, p. 13.

<sup>101</sup> *Ibidem*

**TABLA 2 Síntomas que las víctimas atribuyen al hostigamiento**

Ningún síntoma atribuido al *mobbing*: 47%

Uno o más síntomas atribuidos al *mobbing*: 52%

Síntomas físicos	Síntomas psíquicos
Dolores de espalda (IV), 63%	Irritabilidad (I), 54%
Dolores musculares/articulares (IV), 55%	Bajo estado de ánimo, depresividad (I), 48%
Dolores de cabeza (IV), 48%	Dificultad para dormirse (V), 47%
Dolores en la nuca (IV), 48%	Sueño ligero, interrumpido (V), 44%
Problemas de memoria (I), 32%	Despertar temprano (V), 44%
Sensación de enfermedad/debilidad (II), 31%	Dificultades de concentración (I), 43%
Falta de apetito (II), 31%	Apatía, falta de iniciativa (I), 37%
Debilidad en las piernas, 30%	Sentimiento de inseguridad (I), 35%
Dolores de estómago (II), 28%	Llanto espontáneo (II), 35%
Fatiga crónica, 26%	Agresividad (I), 33%
Palpitaciones/taquicardia (III), 24%	Pesadillas (II), 21%
Irritación de la garganta, 23%	Aislamiento, retirada social (II), 17%
Sequedad en la boca (III), 20%	Ideas suicidas, 5%
Sofocos (III), 19%	
Diarrea (II), 17%	
Mareos, 16%	
Dificultad respiratoria (III), 14%	
Hipotensión, 12%	Agrupación de síntomas
Vértigo, pérdida del equilibrio, 11%	Efectos cognitivos de estresores potentes (I)
Temblores, 10%	Síntomas psicósomáticos (II)
Dolores en el pecho (III), 10%	Síntomas por producción de hormonas de estrés (III)
Hipertensión, 9%	Síntomas de tensión muscular por estresores mantenidos en el tiempo (IV)
Otros, 9%	Trastornos del sueño (V)
Vómitos (II), 6%	
Fiebre moderada, 5%	
Desvanecimientos/desmayos, 4%	

Tomada de Piñuel y Zabala<sup>3</sup> y Agrupación de Leymann<sup>4</sup>.

### 3.5.1 Manifestación en la salud de las víctimas del acoso moral o psicológico en los centros de trabajo

Si retomamos que la persona es un ser integral compuesto por estructuras físicas, emocionales y espirituales, podremos comprender que la violencia psicológica se manifestará de una forma o de otra, los daños que ocasiona el acosador van dirigidos a romper con esos tres estados que integran a la persona.

El primer paso urgente consiste en reconocer abiertamente este tipo de maltrato. Las personas que sufren de acoso moral o psicológico pueden manifestar las repercusiones a través de estados de: estrés traumático, estrés postraumático, trastornos de ansiedad, depresión y enfermedades físicas.

La sintomatología concreta producida por el acoso o *mobbing* es variada, “cada persona experimenta una complejidad de respuestas humanas ante el estrés, tan singular como una huella digital.”<sup>102</sup>

Leymann y Gustasen<sup>103</sup> pudieron clasificar los síntomas presentados por las víctimas mediante su análisis factorial en grupos con significación clínica, encontraron efectos cognitivos de estresores potentes, síntomas psicósomáticos, síntomas por producción de hormonas de estrés, tensión muscular por estresores mantenidos en el tiempo y trastornos del sueño.

“Un estresor *desafiante* produce una respuesta neuroendocrina adaptativa con un patrón caracterizado por aumentos a corto plazo en las catecolaminas y respuestas contrarregulatorias anabólicas intensas y adaptaciones del cortisol o habituación a los estresores posteriores.

---

<sup>102</sup> Domínguez Trejo, Benjamín y otros, *op. cit.*, nota 74, p.36.

<sup>103</sup> Leymann y Gustasen, citado por A. Prieto-Orzanco, *op. cit.*, nota 88, p.13.



En contraste, los estresores *amenazantes* están asociados más intensamente con demandas que rebasan las habilidades percibidas de afrontamiento y emociones negativas elevadas, estrategias de afrontamiento escasas, que pueden conducir a la resistencia vascular periférica elevada con niveles de cortisol reactivo elevado.”<sup>104</sup>

El cuadro clínico de las personas sometidas al acoso con frecuencia es clasificado como síndrome de estrés postraumático o un trastorno por ansiedad generalizada y algunos prefieren catalogarlo como un trastorno de adaptación.

Por las consideraciones anteriores, antes de explicar en que consisten estos cuadros clínicos que las personas pueden experimentar a causa del acoso laboral, es necesario conocer que es un síndrome y que es un trastorno.

De acuerdo con el Diccionario de Psicología<sup>105</sup> síndrome es un conjunto de signos y síntomas<sup>106</sup> que pueden revelar una enfermedad o la alteración de una función somática a nivel anatómico, fisiológico, o bioquímico del organismo.

Ahora bien, un trastorno es una manifestación individual de una disfunción comportamental, psicológica o biológica. Esta manifestación es considerada síntoma cuando aparece asociada a un malestar, por ejemplo dolor, o con una discapacidad como el deterioro en un área de funcionamiento; o con un riesgo significativamente aumentado de morir o de sufrir dolor, discapacidad o pérdida de libertad. Se debe tener en cuenta que la categoría diagnóstica es sólo el primer paso para el adecuado plan terapéutico.

---

<sup>104</sup> Domínguez Trejo, Benjamín y otros, *op. cit.*, nota 73, p. 26.

<sup>105</sup> Diccionario de Psicología, [http://www.academiagauss.com/diccionarios/diccionario.htm#\\_S](http://www.academiagauss.com/diccionarios/diccionario.htm#_S)

<sup>106</sup> Síntoma, es cualquier dato subjetivo de enfermedad o situación del paciente. Cualquier fenómeno anormal funcional o sensitivo, percibido por el enfermo, indicativo de una enfermedad. Convencionalmente, es opuesto a signo, anomalía perceptible por el observador, de acuerdo al diccionario: [http://www.academiagauss.com/diccionarios/diccionario.htm#\\_S](http://www.academiagauss.com/diccionarios/diccionario.htm#_S)

### 3.5.2 Síndrome de Estrés Traumático y Postraumático (EPT)

El síndrome de estrés postraumático es un conjunto de signos y síntomas que aparecen en personas que han vivido un episodio dramático en su vida como la guerra, secuestro, desastres naturales, muerte violenta de un familiar.

En las personas que lo sufren son frecuentes las pesadillas que rememoran la experiencia trágica vivida en el pasado. De acuerdo con los especialistas no se incluyen dentro de este síndrome situaciones difíciles, pero propias de la vida “normal” y cotidiana a la que estamos expuestos todos, como lo puede ser el divorcio, la muerte de un ser querido, la enfermedad o los conflictos familiares o reveses económicos.<sup>107</sup>

De acuerdo con el especialista Benjamín Domínguez Trejo<sup>108</sup>, las personas expuestas a hechos traumáticos suelen presentar un rango de fenómenos clínicos que van desde el distrés<sup>109</sup> moderado hasta consecuencias más severas, como el estrés postraumático. ,

### 3.5.3 Trastorno por ansiedad generalizada ( TAG)

Es un patrón de preocupación y ansiedad constantes acerca de muchos acontecimientos o actividades diferentes. El trastorno de ansiedad generalizada (TAG) es una afección común y el estrés puede contribuir a la aparición del trastorno de ansiedad generalizada.

---

<sup>107</sup> Para mayor información consultar: <http://www.dmedicina.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-estres-postraumatico>

<sup>108</sup> Cfr. Domínguez Trejo, Benjamín y otros, *op. cit.*, nota 74, p. 18.

<sup>109</sup> Distrés es el estrés negativo. El estrés es la respuesta que la persona tiene ante cualquier exigencia que produzca un estado de tensión y que requiera de un cambio o adaptación por parte del mismo. Cualquier acontecimiento o cambio importante puede asociarse temporalmente a una situación amenazante. <http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/000917.htm>

Cualquier persona puede sufrir este trastorno, incluso los niños, el síntoma principal es la presencia casi constante de preocupación o tensión constante. Las personas que padecen este estado tienen dificultad para controlar la angustia y el miedo, asimismo pueden presentar dificultad para concentrarse, fatiga, irritabilidad, problemas para conciliar el sueño y permanecer dormido, sueño que a menudo no es reparador ni satisfactorio, inquietud y a menudo resultar sobresaltado con mucha facilidad.

Aunado a las preocupaciones y las ansiedades, también pueden estar presentes muchos síntomas físicos, como tensión muscular dolor de cabeza, problemas estomacales, como náuseas o diarrea.

#### 3.5.4 Trastorno de adaptación (TA)<sup>110</sup>.

De acuerdo con los especialistas se trata de estados de malestar que la persona siente y que están acompañados de alteraciones emocionales que por lo general interfieren con la actividad social. El riesgo de aparición y la forma de expresión de las manifestaciones de los trastornos de adaptación están determinados de un modo importante, más que en el caso de otros trastornos por una predisposición o vulnerabilidad individual. Sin embargo, hay que aceptar que para que el trastorno aparezca es necesaria la presencia del agente estresante.

Las manifestaciones clínicas del trastorno de adaptación son muy variadas e incluyen: humor depresivo, ansiedad, preocupación, sentimiento de incapacidad para afrontar los problemas, de poder continuar en la situación y la rutina diaria. También se pueden presentar otros síntomas como actuar desafiante o mostrar un comportamiento impulsivo, actuar nervioso o tenso, llorar, sentirse triste o desesperado y posiblemente aislarse de otras personas, taquicardia, temblores, etc.

---

<sup>110</sup> Para mayor referencia consultar: <http://www.clinicapsi.com/trastorno%20de%20adaptacion.html>

El cuadro suele comenzar en el mes posterior a la presentación del acontecimiento estresante y la duración de los síntomas rara vez excede los seis meses. Los síntomas del trastorno de adaptación suelen ser tan graves que afectan la vida social o laboral de la persona que lo padece, si no se le da atención psicológica a la persona que padece este trastorno puede llegar al extremo de tener pensamientos suicidas o cometer un intento de suicidio.

### 3.6 Tratamiento psicológico

El objetivo principal del tratamiento para este tipo de síndromes o trastornos es aliviar los síntomas y ayudar a la persona que lo padece recobrar un mejor nivel de desempeño y armonía. La mayoría de profesionales en salud mental recomiendan algún tipo de psicoterapia. La terapia puede ayudar a la persona a identificar o cambiar sus respuestas a factores estresantes en su vida.

#### 3.6.1 La terapia conductual cognitiva (TCC)

La terapia conductual cognitiva (TCC)<sup>111</sup> y sus técnicas de reestructuración de los pensamientos distorsionados constituyen la mejor solución para enfrentar el estrés, la depresión y la ansiedad. Esta terapia pretende auxiliar a las personas de tal manera que recobren su salud psicológica y emocional.

Parte de la idea que existen errores lógicos del pensamiento, llamadas *distorsiones cognitivas* las que a menudo están en el fondo de muchos problemas de ansiedad, fobias de todo tipo, retraimiento, auto-desprecio o depresión; la mente<sup>112</sup> es un recurso muy poderoso y los pensamientos que son producto de

---

<sup>111</sup> Los pioneros de las terapias cognitivas fueron los psiquiatras estadounidenses Aaron Beck y Albert Ellis, en los años 50 y 60, desarrollaron un enfoque cognitivo de la psique humana que se ha ido desarrollando hasta nuestros días.

<sup>112</sup> De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, la mente es la potencia intelectual del alma capaz de sentir y querer.

una situación amenazante, si no se enfrentan de una u otra forma, pueden causar un importante sufrimiento emocional.

Se debe aclarar que la reestructuración cognitiva es un proceso que lleva tiempo y esfuerzo, ya que ante situaciones de fuerte ansiedad o depresión, es difícil pensar con nitidez. Tomar la decisión de “sanar” nuestra mente requiere de un gran trabajo de consciencia respecto del sufrimiento que lo provoca y cómo enfrentarlo.

Sólo con la ayuda y el apoyo apropiados, la persona puede mejorar rápidamente. No obstante en el caso del estrés postraumático y del trastorno de ansiedad generalizada el pronóstico de una persona depende de la gravedad. Ambos pueden continuar y ser difícil de tratar. De acuerdo con Benjamín Domínguez Trejo, entre pacientes tratados en consulta ambulatoria por EPT, se ha encontrado una asociación entre niveles de cortisol<sup>113</sup> bajo y mecanismos de entumecimiento emocional.

El proceso de curación emocional en cada persona sigue un camino propio para recuperarse, la complejidad de las respuestas humanas ante el estrés, es muy singular.

### 3.6.2 La resiliencia<sup>114</sup>

La resiliencia es la capacidad de una persona o grupo para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas a veces graves. Aunque durante mucho tiempo las

---

<sup>113</sup> Cortisona: Es una hormona segregada por la corteza de las glándulas suprarrenales. <http://www.academiagauss.com/diccionarios/diccionario.htm# S>

<sup>114</sup> La resiliencia es en una corriente de psicología positiva y dinámica de fomento de la salud mental, en la cual las personas afectadas por un evento, aún habiendo vivido una situación traumática, han conseguido sobreponerse y vivir, incluso, en un nivel superior, como si el trauma vivido y asumido hubiera desarrollado en ellos mejores recursos. Psicología-positiva.com, <http://www.psicologia-positiva.com/resiliencia.html>, Beatriz Vera Poseck, Begoña Carbelo Baquero y María Luisa Vecina Jiménez, La Experiencia Traumática desde la Psicología Positiva: Resiliencia y crecimiento postraumático, Enero , número 1 VOL-27 , <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1283>

respuestas de resiliencia han sido consideradas como inusuales e incluso patológicas por los expertos, la literatura científica actual demuestra de forma contundente que la resiliencia es una respuesta común y su aparición no indica patología, sino un ajuste saludable a la adversidad.

Aunque vivir un acontecimiento traumático es sin duda uno de los momentos más duros a los se enfrentan algunas personas, supone una oportunidad para tomar conciencia y reestructurar la forma de entender el mundo y construir nuevos sistemas de valores, como han demostrado gran cantidad de estudios científicos en los últimos años.

Algunas personas tienen una gran fortaleza a los embates de la vida e incluso ante sucesos extremos, esto se debe a las herramientas que emocionalmente han desarrollado a través de los tiempos lo que les permite salir bien librado o con daños mínimos.<sup>115</sup>

De la exposición anterior, cabe señalar que los efectos que provoca el acoso moral para los mismos especialistas es difícil identificar y clasificar en algún síndrome o trastorno los síntomas que las personas experimentan; la opinión de los psiquiatras al respecto no es unánime y de aquí la importancia de realmente dar a la persona acosada el apoyo necesario para enfrentar y salir delante de un estado emocional y físico que en muchos de los casos lo llevan a manifestarlo en enfermedad, vista como ausencia de salud.

Sea síndrome o trastorno lo grave es que el acoso provoca enfermedad en la mente y en el cuerpo de la persona, la persona expuesta al acoso moral o psicológico manifiesta síntomas que pueden ser graves, con la sensación de estar en peligro constante y la actitud de sospecha, así como la sensación de vacío y desesperanza son un tobogán que desembocan en estados graves que incluso

---

<sup>115</sup> *Idem.*

pueden llevar a la persona desde una calidad de vida desdichada hasta la muerte ya sea por enfermedad física o mental en caso del suicidio si no se detecta y trata a tiempo.

Leymann estimó en 1987 que más de un 10% de los suicidios anuales registrados en Suecia se debían al acoso moral o psicológico en el trabajo y la Seguridad Social Sueca estimó en 1993 que al menos el 20% de las jubilaciones anticipadas tienen su origen en condiciones de trabajo psicológicamente degradadas. En España, un 5% de los acosados que presentan síntomas consideraron al suicidio como una posible solución.

Lo anterior nos indica que la persona acosada realmente está sufriendo, experimenta un sentido disminuido del yo, en estos casos el daño ya penetró en el sistema de creencias<sup>116</sup> de la persona. Se dañó la dignidad y con ello la autoestima, lo cual resulta muy grave pues el sistema de creencias, los sentimientos y emociones de las personas están anclados al sistema inmune, la víctima es vulnerable en estos momentos a enfermedades no sólo del alma sino del cuerpo.

Frank P. Ramsey<sup>117</sup> expone que las creencias vienen a ser como un mapa grabado en el sistema (en el ADN, o en determinados aprendizajes) que nos guían o nos orientan mejor en el mundo para encontrar la satisfacción de nuestras necesidades. Esos *mapas*<sup>118</sup> nos muestran las formas de la conducta adecuada para alcanzar el bienestar.

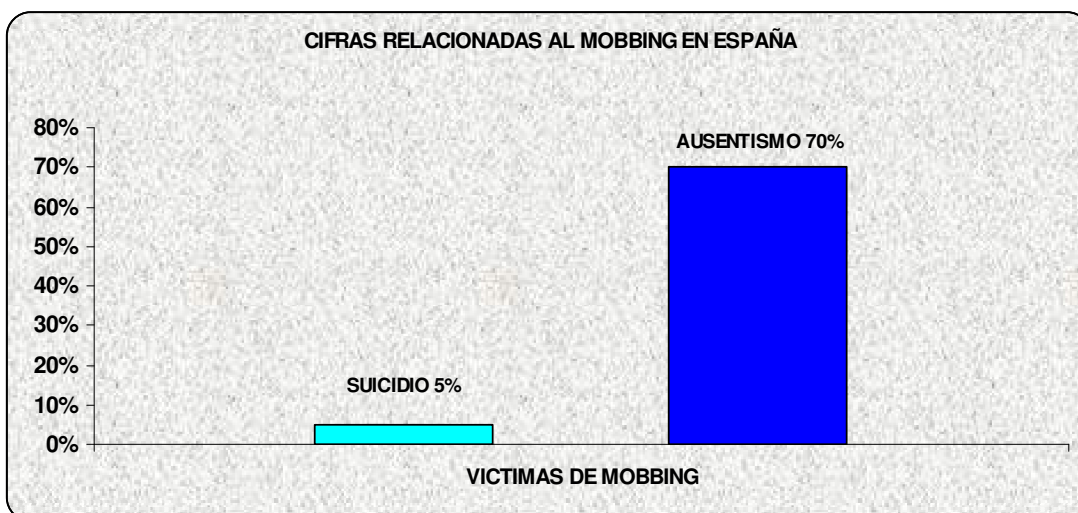
---

<sup>116</sup> Se refiere al estado de la mente en el que un individuo tiene como verdadero el conocimiento o la experiencia que tiene acerca de un suceso o cosa. <http://www.esacademic.com/dic.nsf/eswiki/311155>

<sup>117</sup> Para mayor referencia consultar: <http://www.esacademic.com/dic.nsf/eswiki/311155>

<sup>118</sup> Antonio Damasio también considera la existencia de "mapas neurales" de la memoria en la configuración del cerebro que determinan o influyen en la percepción del propio cuerpo (sentimiento y emociones) y la percepción de objetos exteriores en un proceso interdependiente. <http://www.scienzeaffettive.net/damasio.pdf>

Las víctimas de acoso moral o *mobbing* presentan un 70% más de absentismo en los últimos 2 años y, en promedio, 10 días de baja más que las no víctimas en el mismo período.



M<sup>a</sup> Luz Sánchez Escalada<sup>119</sup>, ha señalado que en Australia el acoso o *mobbing* se encuentra relacionado con bajas laborales debidas al maltrato psicológico, estos empleados, como consecuencia de largos periodos sometidos a condiciones de trabajo psicológicamente muy degradadas, llegan a la consulta del médico quien emite el diagnóstico de “estrés”.

### 3.7 Consecuencias del acoso moral o psicológico en la empresa

Por lo general, el principal efecto que se produce en las empresas cuando se presenta el acoso moral se concentra en la disminución de la calidad del trabajo debido por las faltas justificadas o injustificadas del trabajador. El clima laboral se enrarece y sube el índice de siniestralidad laboral.

<sup>119</sup> Sánchez Escalada, M<sup>a</sup> Luz, *Mobbing y Prevención de riesgos laborales*, <http://www.acosomoral.org/psico45.htm>



Podemos diferenciar tres tipos de consecuencias sobre la organización,<sup>120</sup> en el rendimiento, es un hecho cierto que el *mobbing* afecta a la productividad laboral, pues al distorsionarse la comunicación y la colaboración entre trabajadores, se interfiere en las relaciones que establecen para la ejecución de las tareas. Así, se produce una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo. Por otra parte, cuando el *mobbing* o el acoso se instala es común que los trabajadores empiecen a faltar.

Por lo que respecta al clima social dentro de la empresa, es necesario señalar que aspectos como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales, entre otras, son indicadores del clima social en una organización de trabajo, las cuales en el caso de que se presente el *mobbing* se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo. Aparecerán o se intensificará la conflictividad laboral, habrá más quejas y denuncias.

Sobre la accidentabilidad, cabe señalar que algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos).

### 3.8 Consecuencias del acoso en la sociedad

El acoso laboral produce efectos económicos lesivos para la sociedad en general, de hecho son crecientes las demandas judiciales por esta causa en países europeos.

---

<sup>120</sup> Para mayor referencia consultar:

<http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/consecuencias/organizacion/index.htm>

Es importante hacer mención, que en la sociedad en la vivimos, hombres y mujeres están expuestos a ser víctimas del acoso en sus trabajos, sin embargo existe un bajo índice de trabajadores que ha denunciado dicha situación ante las instancias judiciales. Cabe señalar que las víctimas de este tipo de violencia tienen repercusiones en su salud física y psíquica, enfrentando serios problemas de seguridad y salud en el trabajo, así como altos costos en la seguridad social.<sup>121</sup>

La siguiente gráfica nos muestra el porcentaje de mujeres que declararon haber sufrido algún incidente de violencia, y no obstante que este fenómeno se presenta en cualquier ambiente en donde interactúe, la situación particular de la violencia psicológica laboral es que ni siquiera está contemplada en las legislaciones laborales.



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2006.

El acoso moral o psicológico se ha convertido en un tema de reciente preocupación para la sociedad, al respecto México se enfrenta con cifras cada vez más elevadas de violencia.

---

<sup>121</sup> Cfr. <http://ajdtssgc.org/2009/11/20/el-acoso-laboral-en-mexico/>

El acoso moral o psicológico que surge en espacios laborales, actualmente es un hecho cotidiano, muchos trabajadores (hombres o mujeres) a lo largo de su vida laboral se han encontrado en situaciones en las que un patrón, un superior jerárquico o inclusive un compañero de trabajo han realizado de manera sistemática y destructivas acciones en contra de la persona.

Es importante señalar que sería un paso importante el hecho de que este tipo de violencia no fuera un tema ajeno al derecho laboral y que los abogados y las propias víctimas al menos contaran con la posibilidad de acudir a los Tribunales o Juntas Laborales para recuperar su trabajo o tener derecho a una indemnización.

De acuerdo con Arturo Yáñez Cuellar, Secretario del Trabajo y Previsión Social del estado de Durango reconoció el hecho de que los diputados deben legislar sobre el acoso laboral para evitar que se siga presentando, ya que reconoció que de cada 100 denuncias que trabajadores presentan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cinco tienen que ver con el acoso laboral y en algunos casos, los denunciantes ni si quiera lo saben, sólo perciben que hay un abuso<sup>122</sup>.

Se requiere se regule de manera efectiva el acoso moral o psicológico en nuestras leyes nacionales, ya que a nivel internacional, países como España, Suecia, Colombia entre otros, han tomado cartas en el asunto y han legislado en materia laboral el acoso o *mobbing*, con el fin de proteger a las víctimas.

### 3.9 Sectores propensos al acoso moral o psicológico en México

Es importante insistir que la violencia no es exclusiva de un solo sector productivo. En la Administración Pública es donde el acoso psicológico se da con una mayor incidencia; el sector educativo es muy propenso, así como el sector salud, doctores y enfermeras han sido víctimas del acoso moral; los medios de

---

<sup>122</sup> <http://acosolaboral.info/5-de-cada-100-denuncias-son-por-acoso-laboral/>

comunicación; en el turismo, la hotelería y restaurantes son espacios más proclives a enfrentarse a este tipo de violencia, inclusive las organizaciones como sindicatos, partidos políticos, entre otras.<sup>123</sup>

“Según los estudios realizados en diversos países, los ámbitos más propensos al *mobbing* son los sectores educativo y el sanitario en especial, y toda la administración pública y el sector servicios en general. Las situaciones de crisis y cambios dentro de una organización o empresa conllevan una mayor frecuencia de *mobbing*...”<sup>124</sup>

Diversos autores en la obra: *Testimonios de mobbing, El acoso laboral en México*, describen importantes relatos o testimonios de personas que han sufrido este maltrato psicológico en sus trabajos.<sup>125</sup>

1.- Sector educativo, en cualquier nivel educativo, básico, medio superior, superior y posgrado, tanto público como privado, encontramos profesores que se encuentran sometido a prácticas violentas, es decir el hecho de que un trabajador-profesional que labore en escuelas que se supone que existe un nivel de preparación y “conciencia ética” no lo exime de que sea inmune a este tipo de violencia.

De hecho es común la formación de “grupos” simpatizantes con algún candidato a ocupar una dirección o supervisión escolar y con ello se fomente la descalificación de los “contrarios”. Amén de la envidia o celo profesional que suele instalarse cuando existen profesores que van alcanzando méritos o mejores incentivos.

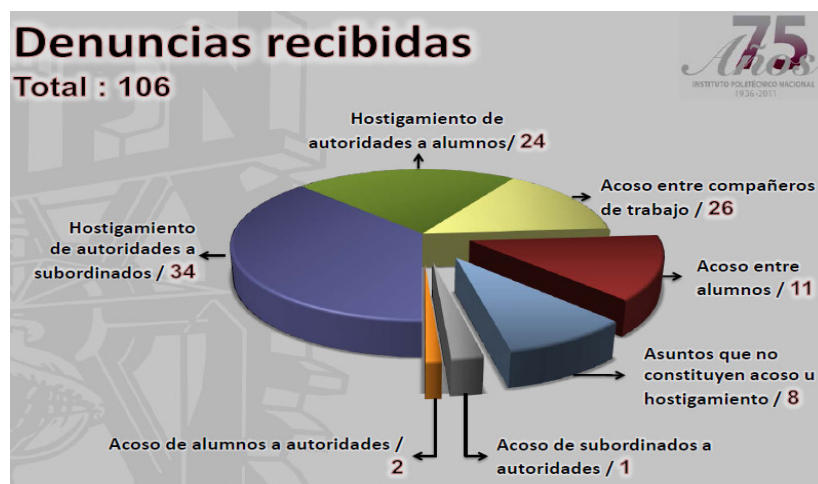
---

<sup>123</sup> Anexo 2.

<sup>124</sup> A. Prieto-Orzanco, *op. cit.*, nota 88, p. 25.

<sup>125</sup> Para mayor información consultar: Florencia Peña Saint Martin y Sergio G. Sánchez Díaz, Coord, *Testimonios de mobbing, El acoso laboral en México*, Eón, México, 2009.

La siguiente gráfica, correspondientes al Instituto Politécnico Nacional, la cual confirma la existencia del acoso y el detallan que área que lo promueve y el porcentaje.<sup>126</sup>



En la gráfica anterior puede observarse que de 106 denuncias recibidas por acoso laboral o escolar, 34 son llevadas a cabo por las autoridades en contra de sus trabajadores, 24 de autoridades en perjuicio de los alumnos, el acoso entre compañeros de trabajo es de 26 y el acoso entre alumnos de de 11. Sólo se registro un caso de acoso de los subordinados hacia alguna autoridad del Instituto y de 2 de alumnos a las autoridades.

De lo anterior se deduce que la frecuencia de esta conducta es mayor en el caso de la autoridades, sin embargo es sorprendente darse cuenta que así como las autoridades recurren con mayor incidencia, así también lo hacen entre los propios compañeros ya sea de trabajo o de escuela.

2.- Sector Industrial<sup>127</sup>, de acuerdo con los testimonios se encuentra comprendido en este rubro a trabajadores que laboran altamar, en las maquiladoras de Ciudad

<sup>126</sup> Informe de la Oficina del Abogado General del IPN, relacionadas con acoso y hostigamiento, marzo de 2010 a agosto de 2011, disponible en: <http://www.zonalibredeviolencia.ipn.mx/indicadores.html>

Juárez, en empresas comerciales como Wal-Mart, así como en las plataformas petroleras.

Como se sabe la dinámica y el ritmo laboral en las plataformas petroleras expone a su personal a condiciones de vida en el trabajo de alto riesgo, debido a la ubicación geográfica, cabe señalar que debido a la escasa existencia de estudios científicos en esta población surgió la preocupación y necesidad de Rebeca del Pino Peña<sup>128</sup> por acercarse a este personal, a fin de verificar la existencia de conductas hostiles así como la tipología del acoso moral o *mobbing*, fue de esta manera que pudo constatar la existencia de este fenómeno.

3.- En el sector salud, enfermeras y médicos también atraviesan por estas experiencias que tienen que ver con el acoso moral o psicológico.

Aquí también es común la formación de “grupos” simpatizantes con algún candidato a ocupar una dirección o supervisión en algún hospital o clínica, de tal manera que las enfermeras y médicos “contrarios” viven la descalificación durante largos periodos.

4.- En servicios tales como empresas dedicadas a la limpieza y seguridad privada, así como en hotelería y servicios turísticos. Es una realidad en México que actualmente y con la finalidad de no contratar de manera directa a trabajadores que se dediquen a la limpieza y seguridad especialmente, las empresas a través de un tercero contratan los servicios; bajo es esquema los trabajadores están a

---

<sup>127</sup> De acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Distrito Federal es la entidad que presenta un mayor porcentaje de acoso laboral (moral o psicológico) lo anterior puede deberse a que más del 20 por ciento de las fuentes de trabajo del país se concentran en la Ciudad de México. <sup>127</sup> INEGI, [www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/.../mujer8.doc](http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/.../mujer8.doc)

<sup>128</sup> Esta investigadora ha hecho sus investigaciones a través de la etnografía, consistente en 120 entrevistas profundas en personal de plataformas petroleras marinas, y de un análisis de las evidencias empíricas. Del Pino Peña, Rebeca en Florencia Peña Saint Martin y otros, *op. cit.*, nota 125, pp. 189- 192.

merced de un supuesto patrón que no se hace responsable de las condiciones en que labora.

En la praxis reciben órdenes de un “supervisor” que les indica lo que deben hacer durante su jornada laboral, la que supera las 8 horas diarias, además es una práctica común la violación a los derechos laborales; los trabajadores no tienen asegurado su derecho de disfrute y pago de vacaciones, aguinaldo y prestaciones de seguridad social.

5.- Y finalmente en la Administración Pública, en las Secretarías de Estado, en el Poder Judicial, en la Procuraduría General de la República, en la Policía, en el Ejército y en la Marina.

“Denuncian acoso laboral en la PGR<sup>129</sup>, trabajadores de la Procuraduría General de la República (PGR) denunciaron que autoridades de esa dependencia han estado amenazando a más de 100 servidores públicos para que no continúen con su demanda laboral, en la que exigen que se les basifique a fin de tener seguridad en el empleo, ya que realizan actividades que no corresponden a personas de confianza.

María Guadalupe Gutiérrez Chávez, hermana de un ex integrante del comité ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la PGR, informó haber sido cesada sin justificación y en aparente venganza porque mi hermano fungió como representante sindical”.

Durante una charla vía twitcam, Maricela Gómez del Campo, coordinadora del PAN en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal presentó testimonios de acoso laboral, quienes relataron cómo sus jefes los maltrataron psicológica y físicamente, los removieron de sus puestos con el argumento de no cumplir con el perfil requerido.

---

<sup>129</sup>Gustavo Castillo, Periódico La Jornada, Jueves 24 de junio de 2010, p. 17  
<http://www.jornada.unam.mx/2010/06/24/politica/017n2pol>

“Estos testimonios nos muestran que el acoso laboral es una realidad en oficinas, dependencias, instituciones públicas o privadas, así como en empresas y comercios, en las que millones de trabajadores son lastimados, denigrados y violentados”<sup>130</sup>

Lo datos estadísticos y los testimonios nos indican la urgente necesidad de una ética de la solidaridad, de tal manera que al implementarse en cada una de las personas se prevenga y controle esta nueva patología resultado de la precarización del valor de la persona y el lugar que merece en el mundo laboral.<sup>131</sup>

### 3.10 Medidas que ha instaurado España para enfrentar el acoso moral o psicológico en los centros de trabajo <sup>132</sup>

Las medidas que implementado España para tratar y combatir el Acoso Laboral<sup>133</sup> son las siguientes: para empezar su Constitución Política Española<sup>134</sup> reconoce en su artículo décimo y décimo quinto como derechos fundamentales de los españoles, la dignidad de la persona así como la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes; además en el artículo 40, se encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

---

<sup>130</sup> <http://www.eluniversaldf.mx/home/nota32523.html>

<sup>131</sup> Cfr. Florencia Peña Saint Martin y otros, *op. cit.*, nota 125, p. 21.

<sup>132</sup> <http://www.yosoymadresoltera.com/espana-la-administracion-regula-el-acoso-laboral-en-la-funcion-publica/>

<sup>133</sup> España reconoció que las demandas judiciales en 2002 por acoso laboral ascendieron 150,000, percatándose que dicho fenómeno tiene un efecto negativo y perdurable sobre la vida personal y laboral de la víctima. Anexo 2.

<sup>134</sup> <http://dat.etsit.upm.es/~mmonjas/politica/ce.html>



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>135</sup> promulgada el 10 de noviembre de 1995, en su exposición de motivos refiere el mandato que deriva de la Constitución Española a cargo de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, refiere la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

Como acciones preventivas consideraron la mejora progresiva de las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina. Ante la presencia del acoso, el trabajador tiene la posibilidad de demandar la indemnización correspondiente.<sup>136</sup>

Asimismo, el objeto de la Ley, de manera literal señala:

La presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece las diversas obligaciones a cargo de los empleadores que garantizarán y protegerán estos derechos. En esta ley se determinan los conceptos, así como las obligaciones preventivas para advertir sobre los accidentes de trabajo; la higiene industrial, las enfermedades profesionales, entre ellas el acoso psicológico en el trabajo.

---

<sup>135</sup> [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/l31-1995.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l31-1995.html)

<sup>136</sup> Anexo 3. Sentencia

Lo innovador desde nuestro punto de vista es que visualizan tres técnicas preventivas, entre ellas:

1.- La seguridad en el trabajo, cuya finalidad es la de prevenir los accidentes de trabajo;

2.- La higiene industrial, que trata de prevenir las enfermedades profesionales.

3.- La ergonomía y la psicología aplicada, también es implementada con el objetivo de adaptar el trabajo a la persona, se estudia el diseño del puesto de trabajo, o también aspectos tales como el ambiente laboral, la fatiga, el estrés y el *mobbing* o acoso psicológico.

Otro aspecto importante es que esta Ley consideró pertinente la creación de una fundación cuya finalidad es promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica para el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores,<sup>137</sup> han contemplado el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. De igual manera lo hace el Estatuto de la Función Pública<sup>138</sup>, el cual implementó el Protocolo de

---

<sup>137</sup> Es una ley aplicable a los trabajadores que prestan sus servicios a otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario, quedando excluidos los funcionarios públicos trabajadores que prestan sus servicios y del personal al servicio del Estado, de las Corporaciones locales y de las Entidades públicas autónomas.

[http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/principal/documentosAcc.asp?pagina=pr\\_normativas28&isback=true](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/principal/documentosAcc.asp?pagina=pr_normativas28&isback=true)

<sup>138</sup> Se trata de la normatividad aplicable a las relaciones laborales llevadas a cabo en las Administraciones, organismos y entidades públicas, incluidas las fundaciones del sector público y las sociedades mercantiles dependientes de una Administración o ente público. *Idem*.

actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado,<sup>139</sup> de fecha 6 de abril de 2011.

Este Protocolo está dirigido a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de los trabajadores públicos, su objetivo principal es establecer las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo de la Administración General del Estado.

El Protocolo plantea la necesidad de hacer frente al acoso laboral, por un lado, resaltando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, además plantea acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan. Dieron vida a un procedimiento que puede ser implementado cuando surgen conflictos laborales de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, como es el caso de maltrato psicológico, activando los mecanismos de resolución de conflictos o proponiendo la actuación de un “mediador”, admitido por las partes, y sólo cuando la solución del conflicto no se ha podido lograr por otros cauces como la mediación, se permite a la persona acudir a los Tribunales de Justicia.

Los adelantos incluidos en este Protocolo:

La iniciación de la denuncia a cargo no sólo de la persona presuntamente acosada, o de su representante legal, inclusive es obligación de los representantes de las empleadas y empleados públicos en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o por las personas titulares de los órganos administrativos que tengan conocimiento del posible acoso.

---

<sup>139</sup> Cfr, [http://www.iustel.com/v2/diario\\_del\\_derecho/noticia.asp?ref\\_iustel=1050008](http://www.iustel.com/v2/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1050008) y <http://acuna.es/2011/06/14/protocolo-de-actuacion-frente-al-acoso-laboral-en-la-administracion-general-del-estado/>

Las entrevistas ofrecen un medio para poder determinar la existencia del acoso laboral, para recabar la posible información complementaria.

Asimismo previeron la instauración de un Comité Asesor conformado por especialistas en ergonomía y psicología aplicada, la finalidad es que se brinde el apoyo a las personas que presentan conflictos laborales en plazos breves para el conocimiento de la investigación y resolución de dichos conflictos.

Se dejó establecido como obligación la de abrir un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si proceden medidas correctoras de la situación.

Asimismo la función de las Unidades de Recursos Humanos, sobre el acoso laboral, dar el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Departamento, organismo o entidad pública implicados, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Actuación preventiva frente al acoso laboral, consistente en respetar los criterios establecidos para un diseño adecuado del trabajo. Diseño de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales y control de los riesgos laborales en general.

La existencia de un órgano denominado Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, encargados de proponer y promover en cada Departamento, organismo o entidad pública las acciones preventivas que correspondan en cada caso.

Elaboración de estrategias de sensibilización y formación, se debe promover y ejecutar programas específicos dirigidos a establecer instrumentos de

identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.

Organizar actividades formativas específicas para colectivos de responsables de las áreas de recursos humanos, sindicatos y trabajadores en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Administración en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución. Se integraron códigos éticos y compromisos de la Administración, difundir información a través de las intranets y de otros medios de comunicación.

Las empresas externas contratadas por la administración serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, cuando este exista.

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal,<sup>140</sup> en su preámbulo XI, dispone que “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad, con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas.

### 3.11 Medidas en países Escandinavos

Suecia, Finlandia y Noruega reconocen el derecho del trabajador a continuar físicamente y mentalmente sano en el trabajo. La Junta Nacional de Seguridad y

---

<sup>140</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/2010/06/23/pdfs/BOE-A-2010-9953.pdf>

Salud Laboral sueca, ha presentado tres ordenanzas para hacer cumplir el Acta de Rehabilitación Profesional Sueca, promulgada a finales de 1993 y principios de 1994<sup>141</sup>, para hacer cumplir esta ley se presentaron tres ordenanzas que al respecto disponen:

La primera obliga al empleador para llevar a cabo controles internos del ambiente de trabajo, a fin de ser capaz de tomar medidas en una etapa temprana. La segunda ordenanza dispone intervenciones directas cuando el *mobbing* se instala en el lugar de trabajo. Una tercera ordenanza en esta área impone la responsabilidad del empleador para la rehabilitación profesional una vez que un empleado ha estado de licencia por enfermedad con mucha frecuencia durante un año o ha estado de licencia por enfermedad durante al menos un mes.<sup>142</sup>

### 3.12 Estudio de caso de la violencia moral o psicológica en los centros de trabajo

Caso: A.

Antecedentes previos a su ingreso al Gobierno federal:

- Formación profesional: Profesora Normalista Titulada y Licenciada en Psicología por la Universidad Nacional Autónoma de México, he tomado todos los cursos de actualización que por veinticinco años ha impartido la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de México. Autovaloración laboral: Refiere que su desempeño en el sector público

---

<sup>141</sup> Traducción de Francisco Fuertes M., Profesor Titular de Psicología de las Organizaciones  
<http://www.acosomoral.org/leymann2.htm>

<sup>142</sup> Cfr. Lwymann Heinz, *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo*, Originalmente publicado en: European Journal Of Work And Organizational Psychology, 1996, Traducción, notas 1 a 7, y notas a pie de página: Psic. Sergio Navarrete Vázquez, México, D.F., Octubre 2009 p.20.  
<http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/bitstream/10401/511/1/El%20Contenido%20y%20Desarrollo%20del%20Mobbing%20en%20el%20Trabajo.pdf>

siempre había sido satisfactorio en función de resultados, era evaluada constantemente y obteniendo diversos reconocimientos.

- Interés en el sector público: Refiere que debido a su formación como docente y licenciada en psicología buscaba la posibilidad laboral de brindar un servicio eficiente y hacer bien su trabajo.

Ingreso al Gobierno federal:

- Ingresa al Sector Educativo Medio Superior del Estado de México el 1 de septiembre de 1985.
- Con fecha primero de agosto de 2001 y en base a su desempeño laboral fue promovida para desempeñar el cargo de Pedagogo “A” por tiempo indeterminado.
- Las actividades que le signan son de carácter académico-administrativas.

Ambiente laboral en los últimos dos años de trabajo:

- En el año de 2009 llegó una supervisora de zona en Bachillerato Tecnológico del Estado de México, quien aparentemente apreciaba su trabajo, en las áreas de vinculación y gestión.
- No obstante el trato que daba hacia los Directores era hostil, constantemente demeritaba sus esfuerzos por mantener el prestigio de la institución y en la cual habían permanecido por más de 25 años, a los directores les impartía largas y extenuantes fantasías acerca de la calidad en la educación y con ello la importancia de retirarse a tiempo del servicio al cumplir los años de servicio propios para “jubilarse”.
- Bajo este tipo de presión “sutil” uno a uno los maestros con puesto de director escolar se fueron jubilando y esas plazas fueron cubiertas por personas que provenían de la región de la cual era oriunda la supervisora escolar citada, sin embargo la directora de la institución donde la

trabajadora laboraba “tardaba en jubilarse” ya tenía más de 40 años de servicio, no obstante era una persona muy competente y con una gran calidad humana, lo anterior permitió logros y reconocimientos a nivel estatal por el alto índice de titulación y la invitación para compartir con los responsables de vinculación y titulación de otras instituciones a la forma de trabajo que tenían implementada.

- A principios de marzo de 2009, cuando fue nombrada la nueva directora de la escuela empezaron inmediatamente acciones contrarias a la trabajadora. Se evidenciaron las instrucciones por parte de la supervisora escolar para interferir en el trabajo que realizaba la trabajadora. Entre algunas de las acciones que emprendió se encuentran las siguientes:
- En un lapso de tres días, les fue modificado el horario para tomar alimentos en 5 ocasiones, otorgando 1 hora porque se cubrían 9 hrs. diarias, después lo disminuyó a media hora sin permitir salir de la escuela a tomar alimentos.
- Aumentó la jornada de trabajo a 9 horas y media, con una hora de comida que luego fue disminuida a media hora para toma de alimentos dentro de la oficina.
- Todos podían salir de la institución para comer excepto la trabajadora y una compañera.
- Salir a consulta médica programada con especialista en el ISSEMYM y traer comprobante de estancia estaba permitido para todos excepto para la trabajadora y su compañera.



- Todas las computadoras de la escuela tenían servicio de internet, la que estaba asignada a las trabajadoras le fue suspendido cortando los cables por órdenes del departamento de educación media superior, bajo el argumento “verbal” de que era para reducir gastos.
- El servicio telefónico fue cancelado cortando los cables.
- Privación de información relevante para el desarrollo del trabajo que llegaba al correo electrónico de la institución.
- Los trámites ante la supervisión escolar se complicaron porque la supervisora anteponía varios obstáculos y la directora la secundaba.
- Negativa a los alumnos de realizar el servicio social en el área en que laboraba.
- Pretensión de que otros compañeros realizarán el trabajo de la trabajadora, a fin de negarle a la trabajadora la salida de la institución.
- Devaluación constante del trabajo desempeñado sin fundamento ni justificación.
- Interrogatorio a todo compañero que veía cerca de la trabajadora, algunos fueron advertidos de sufrir represalias.
- Salir de la escuela a realizar el trabajo de vinculación representaba en algunas ocasiones pedir permiso hasta 5 veces por escrito, para recibir la autorización.
- Falsa declaración en contra de la trabajadora por parte de de alumnos condicionando para ello la entrega de su certificado de estudios.

- Falsa declaración en contra de la trabajadora por parte de docentes, pues estaban condicionados a la renovación de su contrato.
- Acusaciones falsas de desobediencia a sus órdenes respecto del trabajo del cual era responsable en el área de Servicio Social y Prácticas Profesionales así como el de titulación del cual no estaba a su cargo, motivo bajo el cual le rescindieron su relación laboral.
- Nombramiento de a 5 personas para que realizarán el trabajo que la trabajadora hacía sola.

En octubre de 2009, se presentó un abogado como asesor de la Dirección General de Educación Media Superior y Superior, para exponer un acuerdo de mutuo respeto que contenía cinco puntos y que se supone debía restablecer un ambiente laboral más sano, sin embargo la realidad fue todo lo contrario ya que dichos acuerdos no fueron respetados por la directora.

- Desde marzo de 2009 a septiembre de 2010, la trabajadora envió diversos oficios (aproximadamente 15) al sindicato informando y solicitando su intervención.
- En mayo de 2009, la trabajadora presentó denuncia en la Contraloría Interna de la Secretaría de Educación así como en el Departamento de Bachillerato Tecnológico.
- En septiembre 2009, la supervisora levantó acta administrativa en contra de la trabajadora por supuestas anomalías en el Programa de Servicio Social, negándose a entregarle una copia de dicha acta.

- En Febrero de 2010, la trabajadora denuncia ante Contraloría Interna y Cámara de Diputados del Estado de México intento de agresión.
- En abril de 2010, el supervisor le propone a la trabajadora un cambio sin haberlo solicitado, no lo aceptó la trabajadora porque afectaba sus intereses económicos y familiares.
- En Junio de 2010, es citada la trabajadora para levantar acta administrativa por supuestas desobediencias, no se le permitió firmar sino hasta cinco días después con agregados y cambios en las declaraciones. No obstante, el director de Educación Media Superior y Superior le envía dos oficios en fechas distintas señalando que no había ningún problema en la escuela y que la invitándome a continuar con sus funciones.
- En Julio de 2010, la trabajadora presenta denuncia en la Comisión Estatal de Derechos Humanos por discriminación y hostigamiento laboral. El comisionado propone demostrar influyentismo.
- En septiembre de 2010, el supervisor escolar le entrega a la trabajadora aviso rescisorio firmado por el Director General de Educación Media Superior y Superior.
- En octubre de 2010, el delegado sindical le entrega oficio notificándole que no pueden hacer nada porque rebasa sus funciones, canalizándola al jurídico del sindicato, el cual después de mucho buscar le informa que el Secretario General del Sindicato está sumamente ocupado y no la puede atender.
- En octubre de 2010, la trabajadora presenta demanda laboral ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje. En la demanda la trabajadora manifiesta haber sido despedida injustificadamente a consecuencia del

acoso laboral del que fue víctima, las prestaciones que reclamó fue básicamente la reinstalación, pago de salarios caídos por todo el tiempo que durara el juicio y demás prestaciones a las que tenía derecho y que dejó de percibir a raíz del despido injustificado.

Asimismo acudió a diversas instancias como la CONAPRED, diputados y Gobernador del Estado de México.

### Conclusiones

La Contraloría Interna de la Secretaría de Educación resuelve después de casi dos años que no ha lugar proceso administrativo en contra de la directora y supervisora porque los documentos evidencia que obran en archivo son copias simples por lo cual carecen de validez y resulta innecesario su análisis, por lo que a través del Tribunal de lo Contencioso Administrativo se les solicita se vuelvan a revisar los documentos ya que si se entregaron para cotejo los originales y ellos mismos lo anotan en su escrito resolutivo.

El juicio administrativo en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo resuelve que son inválidos los oficios que le envió el Director de Educación Media Superior y Superior en junio 2010.

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México le expresa a la trabajadora de manera verbal que no pueden hacer nada porque su asunto se hizo de naturaleza laboral con el despido injustificado. Lo que resta es concluir el expediente y ponerlo a disposición de quien lo solicite ya que en él obran declaraciones muy importantes de compañeros de trabajo y alumnos y que dependería de la pericia de su abogado para hacerlo valer.

La Secretaría de la Función Pública, Gobernación Federal y la CONAPRED resuelven que no pueden hacer nada porque es un asunto local del Estado de

México, que mucho podrían hacer si fueran servidores públicos del sistema federal, pero se encuentran imposibilitados.

Respecto de la demanda presentada por la trabajadora en el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje vale la pena señalar que ésta al pertenecer al sector educativo del Estado de México le resulta aplicable la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del estado y municipios y, a diferencia de los trabajadores que se desempeñan en dependencias federales que se rigen por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no es necesario que los titulares de las dependencias acudan de manera previa ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje a solicitar la autorización para cesar o separar a sus trabajadores que han cometido una falta grave.

Atendiendo a la ley que le resulta aplicable a la trabajadora, sólo era cuestión de tiempo para que las autoridades con el simple aviso rescisorio terminaran sin aparente responsabilidad la relación laboral.

Ahora, solo falta esperar un tiempo aproximado de cuatro o cinco años más para que el Presidente del Tribunal Estatal resuelva “conforme a derecho” y entonces la trabajadora recobre su fuente de trabajo.

No obstante, el camino no es tan fácil pues como sabemos la primera barrera con la que nos enfrentamos es el desconocimiento y peor aún falta de legislación respecto del acoso moral o psicológico, lo cual permite que sea minimizado si no es que anulado jurídicamente este problema.

Además, cabe señalar que la justicia no es pronta ni expedita como lo refiere la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y que generalmente se ve amenazada por los intereses de carácter político o económico que pudiera tener trasfondo este caso.

Finalmente el hecho de acudir a una instancia que se supone va a llegar a la verdad, es continuar sometiendo a la víctima de acoso moral o psicológico a emociones y estados de estrés, angustia constante. El daño en la víctima ya está hecho no sólo con la pérdida de su trabajo ya que con todo el trabajo orquestado por los agresores se “marca” a la trabajadora y se dejan secuelas muy profundas en la salud emocional.

Aún y cuando la víctima se encuentre “fuera” de ese ambiente tóxico sigue experimentando mucho dolor y en ocasiones sufrimiento al haberse enfrentado a personas que son capaces de “anular” al prójimo.

Caso: B.

Antecedentes previos a su ingreso a la Seguridad Privada:

- Se trata de una persona de sexo masculino, edad de 60 años.
- Formación profesional: Bachillerato terminado.
- Autovaloración laboral: Refiere que su desempeño en el sector privado había sido satisfactorio en función de resultados, era evaluado constantemente y la antigüedad que generaba en sus empleos aproximadamente era de 5 a 15 años.
- Interés de trabajar en este sector: Refiere que debido a su edad se encontraba limitado para solicitar trabajo como cuando era más joven, el entró a laborar a esta empresa de Seguridad Privada en el año de 2002.

Ingreso al la Empresa de Seguridad Privada:

- Ingresa a un nivel de custodio, sin embargo y por los estudios con que cuenta el trabajador en 2002, le asignan el puesto de Jefe de Servicio brindándole un vehículo, uniformes y tres trabajadores a su cargo, situación

que sólo se cumplió en tres ocasiones de los 9 años que laboró para la empresa.

- Las actividades que él realiza son la de verificar que los trailers cargaran mercancía y en algunos casos custodiarlos, para evitar que los choferes fueran asaltados.
- Su horario de trabajo a su ingreso era de 24 por 36, es decir trabajaba todo un día pero descansaba dos.

Ambiente laboral en los últimos cinco años de trabajo:

- A partir del año de 2004 fue cambiado a diversos lugares, aproximadamente 8, asignándole “puestos” “inferiores” conforme los “jefes” quisieran, es decir una temporada podía tener la seguridad de estar bien, con un sueldo justo, un horario “estable” (que iba desde doce hasta las 24 horas) y al otro día ser o hacerla de “portero”, bajando su nivel económico.
- Fue un hecho que las condiciones de trabajo fueron cambiadas de manera unilateral y a contentillo o conveniencia de los Supervisores, de estar a cargo de los servicios y de tener personal a su mando, dejó de percibir el sueldo que al principio le fue asignado y era obligado a trabajar solo y aislado, de manera continua hasta 36 horas, bajo el pretexto de que no había personal que lo cubriera.
- A mediados de 2009, y a consecuencia del buen desempeño y las cualidades de liderazgo, mando y responsabilidad, la Directora de Laboratorios Merk lo propuso para ocupar el puesto de Jefe de Servicio, no obstante la empresa se negaba reconocer el trabajo que venía

desempeñando pero ante la insistencia de la Directora le signaron el puesto y cambiaron nuevamente su salario y jornada de trabajo por otra más humana (doce horas).

- Sin embargo, y por instrucciones del Supervisor, se le exigía diera una parte de su sueldo para que fuera “repartido”, es decir se suponía estaba comprando el trabajador ese “puesto”, ante la negativa del trabajador se orquestaron diversas acciones en su contra, bajo las siguientes formas:
- El supervisor se encargó de que la gente que el tenía a su cargo no le obedeciera y peor aún tuvieran por objetivo “sacarlo de la jugada”.  
Esconder información
- Apagar las cámaras de circuito cerrado.
- Dar acceso de autos y transporte sin anotarlo en la bitácora.
- No llenar los reportes.
- Accionar “indebidamente” las alarmas antiasalto.
- Inventar faltantes en cuanto equipo asignado.
- Responsabilizar al trabajador de un robo de mercancía de fármacos fuera de su horario de trabajo.

Ante estas acciones que tuvieron lugar en un lapso de tres meses, el trabajador de manera “voluntaria” decidió dejar el puesto, no sin antes informar a sus superiores de los eventos y de la manera en que se obstruía su trabajo, los superiores simplemente aceptaron la decisión del trabajador sin realizar investigaciones y sin apreciar lo que él había hecho pese al clima hostil, simplemente lo asignaron a tiendas de autoservicio como (Oxxo, office Deepot), con un sueldo bajo, en los lugares más alejados de su hogar y con jornadas excesivas so pena de perder el trabajo.

Y a pesar de haber sido “rebajado” nuevamente, y de que durante esos nueve años que el trabajador prestó sus servicios fue constante el maltrato laboral, ya



fuera de parte de sus superiores o de sus compañeros, el trabajador tenía la convicción de jubilarse en cuanto cumpliera los sesenta años, tal y como lo dispone la Ley del Seguro Social, condición que se verificó el 15 de agosto de 2011.

El trabajador con fecha 1º de septiembre del 2011 presentó su renuncia a la empresa y comenzó a realizar sus trámites para obtener su pensión. Ahora vive tranquilo pero consciente de que lo que vivió en los últimos años en el trabajo no se lo desea a nadie, pues no sólo se vio disminuida su salud física sino también sus emociones y autoestima.

## **CUARTO CAPÍTULO**

### **ENFRENTANDO ÉTICA Y JURIDICAMENTE EL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN MÉXICO**

En este cuarto capítulo se desarrollarán temas relacionados con la ética, la mediación y la justicia; se realizará una crítica a las instancias laborales de nuestro país, con la finalidad de darnos cuenta de la necesidad urgente de acceder a otros medios alternativos que permitan la eficaz solución de controversias. Con toda la información aportada en la investigación, se pretende enfrentar de la mejor manera el problema del acoso moral o psicológico en los centros de trabajo, aportando propuestas para detectar y prevenir este tipo de violencia, de tal manera que las personas-trabajadores puedan desarrollarse y gozar de una efectiva salud física y emocional que le permita su bienestar.

#### 4. La Ética y la Moral en las relaciones humanas y laborales

De acuerdo con el Diccionario Enciclopédico Larousse, Ética proviene del griego *ethikós*, derivación de *éthos*, que se refiere al carácter<sup>143</sup>, lo anterior es así ya que el carácter es la manera de ser de una persona, es decir es el conjunto de cualidades internas que desarrolla y expresa una persona en su forma de pensar, actuar y vivir. Cuando una persona aprende y desarrolla principios básicos positivos y los integran en su carácter le permite vivir con plenitud.

---

<sup>143</sup> Diccionario Enciclopédico Vox 1. © 2009 Larousse Editorial, S.L.,  
<http://es.thefreedictionary.com/%C3%A9thos>

A la Ética se ligan conceptos tales como “residencia”, “morada” o “lugar donde se habita”, Heidegger define la ética como: “el pensar que afirma la morada del hombre en el ser, la verdad del ser como elemento originario del hombre.”

“El ser humano un ser inteligente capaz de entender el mundo que le rodea y, en él, de aquilatar los placeres y dolores, por esa inteligencia, el hombre se abre al orden natural, lo estudia y formula las regularidades de ese orden natural en leyes científicas, cuyo conocimiento le sirve de punto de partida para ir dominando esa naturaleza que tantas veces siente como amenazante...es un ser capaz de aceptar libremente sacrificios y generosidades, ya sea por fidelidad a los grupos que pertenece o por la magnanimidad que le abre nuevos horizontes.”<sup>144</sup>

La Ética se cimenta en la estructura de la persona, es decir en su casa o morada, es el hombre que se construye a sí mismo. La Ética como rama de la Filosofía se ha dedicado a estudiar las acciones humanas en cuanto a la manera en que se relacionan con los fines que determinan su rectitud, en general toda ética pretende determinar una conducta ideal del hombre. La ética comprende, las disposiciones del hombre en la vida, su carácter y sus costumbres.

La palabra Moral, proviene del latín mos-moris que significa morada. La moral tiene por objeto el estudio las conductas que idealmente debe seguir el ser humano si se quiere desarrollar íntegramente como tal. La Moral plantea la perfección integral del ser humano y de los valores a los que debe tender, se cuestiona acerca de las conductas debidas, permitidas y prohibidas.

La moral es el conjunto de principios, preceptos, mandatos, prohibiciones, permisos, patrones de conductas, valores e ideales de vida que reflejan una determinada forma de vida, es el código de conducta personal de cada individuo.

---

<sup>144</sup> Villoro Toranzo, Miguel, *Deontología Jurídica*, Universidad Iberoamericana, 1987, México, p.18.

Y la conciencia es la portavoz de las exigencias del desarrollo e integral del ser humano.

“El conocimiento del conocimiento obliga. Nos obliga a tomar una actitud de permanente vigilia contra la tentación de la certeza, al reconocer que nuestras certidumbres no son pruebas de verdad, como si el mundo que cada uno ve fuese el mundo y no un mundo que traemos a la mano con nosotros. Nos obliga porque, al saber que sabemos, no podemos negar lo que sabemos.”<sup>145</sup>

Actualmente la globalización, como fenómeno económico tiene su sustento en la construcción del capitalismo como un modo de producción y de explotación, ha logrado que las personas hasta cierto punto se vean obligadas a adoptar y adecuar sus vidas a nuevas funciones que tienen que ver con la competencia, la ganancia y el interés propio frente al del grupo.

Consecuencia de lo anterior, lo vemos en: la flexibilización de los derechos laborales, la precarización del trabajo y de las condiciones laborales así como la poca tutela del mandatarario del Estado mexicano y de las autoridades laborales, que han permitido que nuestras legislaciones laborales, consideradas rígidas languidezcan a fin de que las empresas puedan crear nuevos empleos sin preocuparse por el desarrollo de los trabajadores que contratan.

Asimismo, poco les ha importado a los patrones, como responsables de las empresas, que el trabajo sea desempeñado en un clima saludable, lo anterior es un caldo de cultivo propicio para que las relaciones laborales se enrarezcan y pueda ocurrir eventualmente la agresión en los centros de trabajo.

---

<sup>145</sup> Maturana Humberto y Varela Francisco, *El Árbol del Conocimiento, Las Bases Biológicas del entendimiento Humano*, Lumen, Argentina, 2004, p. 163.

Sin que la mayoría de las personas se den cuenta, el hombre mismo atenta contra la persona misma y las estructuras básicas de formación como lo es la familia y la escuela.

“La vida apresurada que nos ha hecho nuestra civilización industrializada y comercializada es efectivamente un buen ejemplo de evolución impropia, debida completamente a la competencia entre congéneres. El hombre contemporáneo padece de la enfermedad de los gerentes, hipertensión arterial, atrofia renal, úlcera de estómago y neurosis torturantes, vuelve a la barbarie porque ya no tiene que dedicar a empeños culturales. Y todo ello sin necesidad, ya que nada le impide entenderse con sus congéneres para trabajar con más calma, sin por eso dejar de ganarse la vida...

Ha erradicado al lobo y al oso y ahora él es su propio enemigo...”<sup>146</sup>

Actualmente es normal que en una sociedad como la nuestra se generen contradicciones y sentimientos de frustración: los padres al estar educando a un hijo se ven en la encrucijada de inculcar valores como la honestidad, la cooperación y la ayuda o de plantear una “realidad” que se vive en los trabajos como escenarios pintados como una “jungla” donde sobrevive y brilla el más fuerte o el más astuto.

Muchas familias, sin percatarse de las consecuencias, en el día a día desarrollan y reproducen relaciones cargadas de agresión y violencia, siembran la semilla del rencor y coraje en los hijos y con ello los limitan emocionalmente. Si los padres como primeros guías no ofrecen más que un panorama cargado de pesimismo no es de extrañar que los jóvenes no deseen establecer relaciones responsables con sus semejantes y con su entorno.

Más tarde en la vida laboral esos niños, si no se dan cuenta de la importancia de romper con viejos esquemas y no se dan la oportunidad de desarrollar y fortalecer

---

<sup>146</sup> Lorenz, Konrad, *Sobre la agresión, el pretendido mal, siglo XXI*, vigesimosegunda edición, Buenos Airesn 2005, p. 51 -52.

su carácter con valores positivos, entablarán relaciones en sus centros de trabajo impregnadas de violencia, asumiendo consciente o inconscientemente el papel de víctima o de victimario.

La agresión<sup>147</sup> física o psicológica, que surge en las relaciones humanas y en las laborales, debería ser un accidente y no un hecho común, esta conducta es desplegada por una persona que niega al alter directa o indirectamente como un legítimo otro en coexistencia con uno.

La agresividad en el comportamiento humano, es una de las causas por la que se produce el acoso moral o psicológico, el más enfurecido de los conflictos laborales puede desarrollarse sin mediar violencia, siempre y cuando las personas no se comporten agresivamente, por el contrario, la más insignificante de las diferencias se convierte en el más brutal de los hostigamientos si una de las partes tiene una personalidad agresiva y nula o poca inteligencia emocional.

Ahora bien, el motivo principal por el que las personas optan por la agresión o la violencia obedece al desconocimiento del ser, del conocer y del comprender que es en la dinámica social que los seres humanos creamos el mundo cuando reconocemos al otro, “sólo el amor nos permite crear un mundo en común con él”<sup>148</sup>, asimismo porque se descarta el amor como fundamento biológico de lo social.

(Es necesaria) “la eliminación de ciertos obstáculos internos que impiden a muchos hombres ver en sí mismos una parte del universo y reconocer que su propio comportamiento obedece también a las leyes de la naturaleza.”<sup>149</sup>

---

<sup>147</sup> Konrad Lorenz, expone que la agresión es el instinto que lleva al hombre a combatir como animal contra los miembros *de su misma especie*. *Ibidem*, p.3.

<sup>148</sup> *Ibidem*, p. 164.

<sup>149</sup> *Ibidem*, p. 112.

En el acoso psicológico el acosador es una persona que reproduce la violencia de múltiples formas de manera continua y el acosado es una persona que permite que en él recaiga la frustración y la agresión, las acciones de ambos pueden responder a impulsos complejos de su inconsciente pero también pueden provenir de profundos complejos de inferioridad.

Así pues, la casa, la escuela o el trabajo, son espacios en los que las personas conviven y se compenetran, por ello es esencial que las relaciones humanas y laborales estén cargadas de bienestar y honestidad. Llevar a cabo una vida completamente honesta y que esto repercuta positivamente en la forma de vida, así como en el desempeño de un trabajo o una tarea necesita de conciencia, esto significa que es tarea primordial de cada persona conocerse y asumir con responsabilidad el papel que desempeñará en esta vida para consigo mismo y para su entorno.

Los valores deben ser vividos en todo instante y no ser nociones abstractas o acciones independientes. Los valores tienen que ver con el dominio de las emociones, no de la razón, y en particular con el dominio del amor, que es la emoción que hace posible la convivencia social.

La dignidad no depende de la capacidad laboral ni de las posibilidades de trabajo, ni de la categoría profesional ni su posición en el escalafón de la empresa. Toda persona tiene dignidad sólo por su condición básica de ser y de existir, los seres humanos tienen valor ilimitado como sujetos dotados de mente, alma y espíritu, con entendimiento, identidad propia y voluntad por lo que deben ser tratados como fines.

El valor de toda vida humana, de todo ser humano, es inconmensurable deriva el principio ético primordial en el que se basan todos los demás: la actitud de respeto que merece por el simple hecho de pertenecer a la especie humana, por lo tanto le resulta correlativo a este principio universal la prohibición de lesión y violencia.

La Moral en cada una de las personas permite reflexionar acerca del papel que desempeñará el ser humano en el universo y de la responsabilidad que tiene y asumirá, aunque eso signifique oponerse a determinadas exigencias del grupo social al que se pertenece.<sup>150</sup> Al tener por objeto de estudio las conductas que idealmente debe seguir el ser humano, reconoce la necesidad de la persona de internarse en la profundidad de su propio ser para poder tomar consciencia y desarrollarse de manera integral; de esta manera lo que importa al ser humano es buscar el papel que desempeña en el universo.

(El conocimiento del conocimiento) “Nos lleva a mirar al otro como un igual, en un acto que habitualmente llamamos de amor. Nos permite darnos cuenta de que el amor o, si no queremos usar una palabra tan fuerte, la aceptación del otro. Aún en la convivencia, es el fundamento biológico del fenómeno social: sin amor, sin aceptación del otro junto a uno no hay socialización, y sin socialización no hay humanidad. Cualquier cosa que destruya o limite la aceptación de otro junto a uno desde la competencia hasta la oposición de la verdad, pasando por la certidumbre ideológica, destruye o limita el que se dé el fenómeno social, y por tanto lo humano, porque destruye el proceso biológico que lo genera.”<sup>151</sup>

Qué tan difícil es desarrollar las virtudes y lograr la sabiduría, justicia y templanza en nuestras acciones?, la respuesta es sencilla si tomamos en cuenta que la cultura moderna socava el conocimiento del ser, los poderes modernos luchan por un orden artificial; la batalla nace de la ingenuidad y en la ignorancia.

“La coherencia y la armonía en las relaciones y las interacciones entre los integrantes de un sistema social humano se deben a la coherencia y la armonía de su crecimiento en el, en un continuo aprendizaje social que su

---

<sup>150</sup> Villoro Toranzo, Miguel, *op. cit.*, nota 144, p. 17.

<sup>151</sup> *Ibidem*, p. 163.



propio operar social (lingüístico) detiene, y que es posible gracias a los procesos genéticos y que permiten en ellos su plasticidad estructural”.<sup>152</sup>

#### 4.1 Los medios alternos de solución de conflictos

En primer lugar entendemos bajo este concepto los recursos o mecanismos “nuevos”, no tradicionales<sup>153</sup> que tenemos para resolver algo, puede consistir en tomar una decisión, encontrar una solución o fallar en un conflicto o diferencia. Los medios alternativos de resolución de conflictos más conocidos son la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje, se distinguen entre sí por el grado de control que tiene el tercero en el procedimiento.<sup>154</sup>

En las relaciones sociales, llegar a acuerdos forma parte de la actividad del ser humano, por ello su aparición se remonta a la aparición de la propia civilización humana. En la Ley de las XII Tablas en Roma se expresaba fuerza obligatoria al convenio al que las partes llegaran en juicio. En China la mediación era el método más importante para solucionar conflictos, los cuales se solucionaban por medio de la persuasión moral y el acuerdo y no con el empleo de la coacción.<sup>155</sup>

---

<sup>152</sup> Maturana Humberto y Varela Francisco, *op. cit.*, nota 145, p. 131

<sup>153</sup> Se refiere cuando la forma en que se resuelve un conflicto escapa a la regla común del someter el mismo a las instancias judiciales.

<sup>154</sup> Cfr. Peña Gonzáles Oscar, *Mediación y Conciliación Extrajudicial*, Flores Editor y Distribuidor, 2010, México, pp. 40-42.

<sup>155</sup> Cfr. Figueroa Díaz Luis, *La enseñanza de derecho y los medios alternos de solución de controversias*, Revista Alegatos, Número 76, Septiembre a diciembre de 2010, de la UAM-Azcapotzalco, p. 11.  
<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/69/76-06.pdf>

Los objetivos de los medios alternativos de resolución de conflictos, consisten en aminorar la carga procesal de los tribunales, aumentar la participación de la comunidad en los procesos de resolución de conflictos, facilitar el acceso a la justicia y proporcionar a la sociedad una forma más efectiva de resolución de disputas.

De acuerdo con Oscar Peña González las ventajas que ofrecen estos medios es que se trata de procedimientos rápidos, confidenciales, informales, flexibles, económicos, justos y en los que se logra que las partes salgan ganadoras y beneficiadas con el acuerdo al que llegaron.

La creación de instancias alternas de resolución de controversias. La demora en la resolución de asuntos a cargo de los tribunales, la especificidad y dificultades técnicas de los juicios, y su alto costo, limitan enormemente la posibilidad de los gobernados de ejercitar plenamente sus derechos. Asimismo, en la medida en que la sociedad conoce mejor sus prerrogativas es más demandante de ellas, por tales motivos, fueron creadas algunas instituciones especializadas en la protección y defensa ciudadana, como las procuradurías federales del Consumidor, Agraria, de Protección al Ambiente y de la Defensa del Trabajo; las procuradurías Social del Distrito Federal y de la Defensa del Menor, así como otras más de resolución de controversias sin facultades coercitivas, caso de las comisiones nacionales de Derechos Humanos, de Arbitraje Médico y para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros. Pero, a esta enorme lista de instancias procuradoras, o administradoras de justicia paralelas a los tribunales judiciales, también deben adicionarse los tribunales administrativos, tanto del ámbito federal como de las diversas entidades del país, surgidos a partir de 1917 y en proceso de expansión continua hasta la década pasada, creados con el fin de coadyuvar en tareas inherentes a la administración de justicia. Dentro de ellos destacan las juntas de Conciliación y Arbitraje y los tribunales

federales de Justicia Fiscal y Administrativa, Electoral —en sus inicios— y el Agrario.<sup>156</sup>

#### 4.1.2 Fundamento Constitucional

El fundamento que permite la solución de conflictos, lo encontramos en el artículo 17 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, el cual fue reformado el 18 de junio de 2008, uno de los objetivos a cargo del Estado Mexicano fue proporcionar a sus habitantes otros medios alternos al proceso judicial para solucionar y dirimir las controversias. A la letra dispone en su tercer párrafo:

“Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.”

Con la reforma constitucional se avanza en acercar a la práctica de solución de controversias dos dimensiones humanas: ética y jurídica, la reforma es un elemento más para propiciar los cambios urgentes que requiere la impartición de la justicia tradicional.<sup>157</sup>

#### 4.1.3 La negociación

---

<sup>156</sup> Salgado Ledesma, Eréndira, *Medios Alternos de Resolución de Controversias, Una opción para modernizar la Administración de Justicia*, Comisión Nacional de Arbitraje Médico. [http://www.carlosparma.com.ar/index.php?option=com\\_content&view=article&id=234:medios-alternos-de-resolucion-de-controversias-&catid=50:procesal-penal&Itemid=27](http://www.carlosparma.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=234:medios-alternos-de-resolucion-de-controversias-&catid=50:procesal-penal&Itemid=27)

<sup>157</sup> Cfr. Figueroa Díaz Luis, op. cit., nota 155, p.5.

La negociación es una forma de resolver el conflicto, en la que se pretende establecer una relación más óptima para ambas partes a través del intercambio y compromiso.

Cuando el único objetivo de la negociación es el de maximizar el beneficio propio a costa del contrario, o el de imponer nuestra solución, es muy fácil llegar a un enfrentamiento personal que dañe las relaciones para siempre. Sin embargo muchas veces el mantener unas buenas relaciones es tan importante como el resultado de la negociación. El objetivo de toda reunión debe ser el de maximizar el beneficio propio sin dañar las relaciones.<sup>158</sup>

#### 4.1.4 La conciliación

Conciliar se deriva del vocablo latino *conciliare*, que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. La conciliación es un proceso mediante el cual una tercera persona neutral e imparcial ayuda a las partes en conflicto a buscar una solución consensual, proponiendo, si fuera indispensable, fórmulas conciliatorias que las partes pueden aceptar o rechazar. En la conciliación se pretende aproximar a las partes en conflicto para atenuar sus diferencias, buscar el diálogo para que hallen una solución final.

El conciliador debe tener una adecuada capacitación, tener intuición para conocer la aprehensión de las conductas en pugna; los conciliadores no interpretan el derecho ni las normas, sino que le corresponde ponderar y equilibrar los intereses contrapuestos de las partes, los resultados a los que llega no tienen el carácter decisivo de una sentencia.

#### 4.1.5 El arbitraje

---

<sup>158</sup> <http://www.alcion.es/negociacion.htm>

El arbitraje es un sistema de solución de conflictos heterocompositiva, es decir la voluntad de las partes se somete a un tercero, “en el fondo del arbitraje existe un pacto o convenio entre los litigantes en el sentido de que someterán sus voluntades a la convicción y pronunciamiento del tercero, con el compromiso de cumplir lo que por él se decida.”<sup>159</sup>

En esta forma de intervenir un conflicto, un tercero es quien resuelve la controversia, además cuenta con la característica de que su pronunciamiento no puede ser discutido por las partes, por lo que su decisión tiene que cumplirse obligatoriamente, no obstante el árbitro carece de jurisdicción, no tiene facultades cautelares y ejecutivas. El laudo arbitral es la solución que se emite conforme a las disposiciones legales pero sobre todo a la equidad,

#### 4.1.6 La mediación

La mediación deriva del latín *mediare* que significa “acción y efecto de mediar”, significa interponerse entre dos o más que riñen, procurando conciliarlos y unirlos en amistad. Se trata de un método alternativo de controversias, autocompositivo<sup>160</sup>, a través de un procedimiento privado y voluntario, por medio del cual las partes someten una controversia para llegar a una solución o acuerdo, a un tercero independiente y neutral, quien actúa como un facilitador, busca acercar a las partes y que éstas logren una solución a su desavenencia.

Tiene por objeto ayudar a las partes a generar sus propias soluciones, el mediador dirige el proceso pero no sugiere fórmulas de solución, son las personas involucradas las que deciden el contenido del acuerdo al que llegaron. El

---

<sup>159</sup> Peña González Oscar, *op. cit.*, nota 154, p. 50.

<sup>160</sup> La autocomposición “surge indudablemente de la evolución humana, porque en ella hay un alejamiento al primitivismo...” Perea Valdez, Clementina, *Matrimonio, Divorcio y Medios Alternativos de Solución de Conflictos*, UNAM, Facultad de Derecho, Congreso Internacional de Derecho de Familia, Instituto de Investigación Jurídica, Octubre, 2005, p. 10.

mediador auxilia a las partes que tienen el conflicto a acordonar los problemas y a entender los puntos de vista de ambos para explorar posibles soluciones, el mediador debe ser una persona preparada, contar con las suficientes herramientas en materia psicológica, neurolingüística y de derecho, además debe hacer posible una atmósfera propicia para que las partes se sientan cómodas para llegar a la solución conveniente.

#### 4.2 La mediación familiar en el Distrito Federal

En materia familiar en el Distrito Federal, el Centro de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (CJA) fue creado en 2003 como órgano del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, no obstante sufrió una transformación, el Centro se convirtió en una dependencia del propio Tribunal con autonomía técnica y de gestión por virtud de las reformas a la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia del Distrito Federal y de la Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia para el Distrito Federal, ambas de 2008.<sup>161</sup>

“...Establece la posibilidad de que las personas puedan resolver sus conflictos sin autoridades como un mecanismo complementario al servicio de la justicia ordinaria, tal y como sucede en el CJA... justicia tradicional y la alternativa (...) comparten la misma teleología de lograr un sistema de justicia pero con metodologías diferentes.

La solución sana de disputas permite que los usuarios de los servicios de mediación sean beneficiados por una moderna actitud institucional y

---

<sup>161</sup> Cfr. [http://www.poderjudicialdf.gob.mx/en/PJDF/Centro\\_de\\_Justicia\\_Alternativa\\_Organos](http://www.poderjudicialdf.gob.mx/en/PJDF/Centro_de_Justicia_Alternativa_Organos)

democrática que permite la participación de la ciudadanía en la resolución de sus conflictos.

La mayor rapidez a la solución de controversias por mecanismos alternativos propicia una disminución en los costos, no sólo para las partes involucradas sino para el sistema de justicia, ya que representa una posibilidad muy cercana de descongestionar a los tribunales.

El motivo por el que se justificó la creación de este Centro obedeció a la sobrecarga de trabajo de los órganos jurisdiccionales, el abuso de los recursos que la ley otorga para los procesos judiciales, la dilación de los juicios, el alto costo que implica el litigio, así como la insatisfacción social frente a la resolución judicial, la ineficacia de la vía conciliatoria, la falta de profesionalismo en el patrocinio de los negocios jurídicos, la carencia de una actitud institucional democrática que permita la participación de la ciudadanía en la resolución de sus conflictos.

Vale la pena señalar que en un principio sólo se ofrecieron los servicios de mediación para la solución de las controversias en materia familiar, a partir de 2006 en materia civil-comercial; desde 2007 en materia penal, y desde finales del 2008 se inició el servicio en materia de justicia para adolescentes.

La Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia para el Distrito Federal,<sup>162</sup> publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 08 de enero de 2008, establece en su artículo 8º, los principios rectores del servicio de mediación, siendo estos los siguientes:

I. Voluntariedad: La participación de los particulares en la mediación deberá ser por propia decisión, libre y auténtica;

---

<sup>162</sup> <http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/1715.htm>

II. Confidencialidad: La información generada por las partes durante la mediación no podrá ser divulgada;

III. Flexibilidad: La mediación carecerá de toda forma rígida, ya que parte de la voluntad de los mediados;

IV. Neutralidad: Los mediadores que conduzcan la mediación deberán mantener a ésta exenta de juicios, opiniones y prejuicios propios respecto de los mediados, que puedan influir en la toma de decisiones;

V. Imparcialidad: Los mediadores que conduzcan la mediación deberán mantener a ésta libre de favoritismos, inclinaciones o preferencias personales, que impliquen la concesión de ventajas a alguno de los mediados;

VI. Equidad: Los mediadores propiciarán condiciones de equilibrio entre los mediados, para obtener acuerdos recíprocamente satisfactorios;

VII. Legalidad: La mediación tendrá como límites la voluntad de las partes, la ley, la moral y las buenas costumbres;

VIII. Economía: El procedimiento deberá implicar el mínimo de gastos, tiempo y desgaste personal.

La mediación familiar es un procedimiento de solución de los conflictos, actualmente esta mediando controversias originadas en las relaciones entre dos personas que se encuentran unidas en matrimonio o concubinato. La mediación familiar puede tener como fin la solución de los conflictos de pareja a través del logro de acuerdos que permitan la sana convivencia y el cumplimiento de las obligaciones que se tienen como consecuencia de la filiación durante los procesos de separación y disolución del vínculo matrimonial, tal es el caso de los que se refieren al ejercicio de la potestad, la custodia, el régimen de visitas o alimentos.



El artículo 45 de las Reglas de Operación del Centro de Justicia Alternativa dispone los conflictos que pueden ser objeto de la mediación familiar, entre ellos encontramos los relativos a la disolución del vínculo matrimonial y sus efectos, como son por ejemplo el ejercicio de la patria potestad, la guarda y custodia de los hijos, el régimen de visitas, los alimentos o cualquier otro que se pueda someter a la mediación con relación a las relaciones familiares. “La mediación familiar es y será una solución eficaz de los conflictos familiares, tanto desde el punto de vista de la prevención como de la resolución de éstos.”<sup>163</sup>

A efecto de observar el desempeño del Centro de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, se aporta una tabla que contiene datos relevantes correspondientes al 2011.

Centro de Justicia Alternativa

Del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal

Record de los Expedientes Asignados en Mediación Familiar

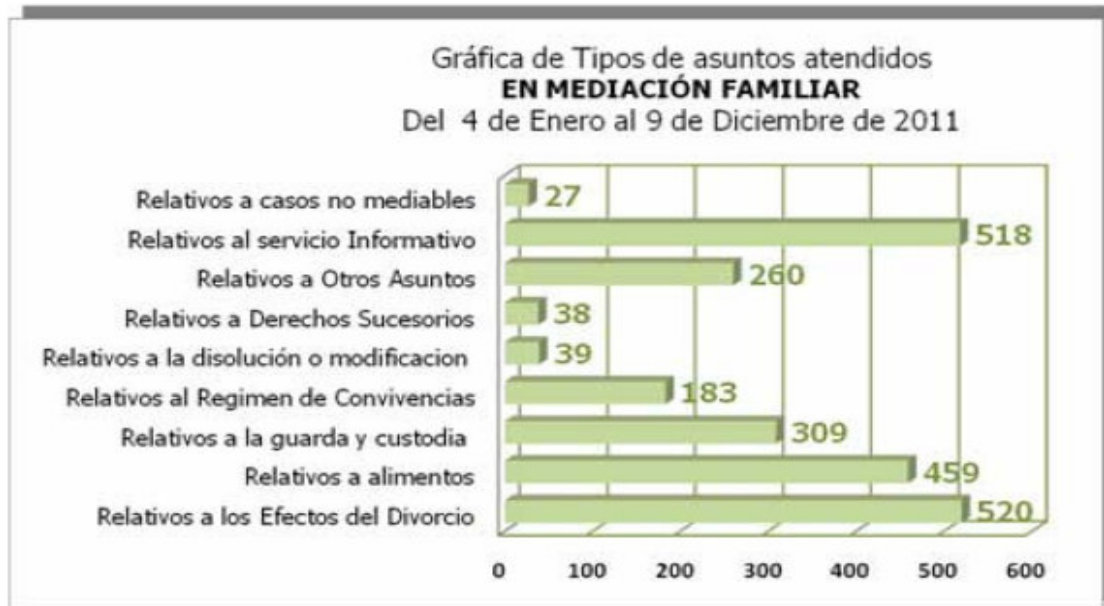
Del 01 Septiembre del 2003 al 9 De Diciembre 2011

---

<sup>163</sup> Pérez Contreras, María de Montserrat, *Mediación Familiar en el Distrito Federal. Un acercamiento al Procedimiento y a su regulación*, IJ-UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Biblioteca Jurídica Virtual, 2011. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/123.5/cnt/cnt31.htm>

NÚMERO DE EXPEDIENTES	<b>11,673</b>
ASUNTOS ASIGNADOS.	<b>3,390</b>
ASUNTOS EN TRABAJO ACTUAL DE MEDIACIÓN.	<b>128</b>
ASUNTOS QUE NO INICIARON MEDIACIÓN.	<b>562</b>
ASUNTOS CERRADOS Y QUE <u>SÍ ENTRARON A SESIONES DE MEDIACIÓN.</u>	<b>2,700</b>
ASUNTOS CONCLUIDOS CON ACUERDOS Y/O CONVENIO.	<b>2,263</b>
ASUNTOS CERRADOS POR <u>DESINTERÉS DE LOS MEDIADOS A CONCLUIR PROCESO CON CONVENIO.</u>	<b>437</b>
ASUNTOS EN REMEDIACION	<b>57</b>
ASUNTOS DE REMEDIACION CONCLUIDOS CON ACUERDOS Y/O CONVENIO.	<b>54</b>
ASUNTOS CERRADOS POR <u>DESINTERÉS DE LOS MEDIADOS A CONCLUIR PROCESO DE REMEDIACIÓN.</u>	<b>3</b>
TOTAL DE CONVENIOS DE MEDIACIÓN Y REMEDIACIÓN	<b>2,317</b>
SESIONES DE <b>PRE-MEDIACIÓN</b> REALIZADAS	<b>2,333</b>
HORAS DE <b>PRE-MEDIACIÓN</b> REALIZADAS	<b>1,644</b>
SESIONES DE MEDIACIÓN REALIZADAS.	<b>7,381</b>
HORAS DE MEDIACIÓN EFECTUADAS.	<b>15,285</b>
PORCENTAJE DE MEDIACIONES CERRADAS CON CONVENIO Y/O ACUERDOS.	<b>84%</b>
PORCENTAJE DE MEDIACIONES CERRADAS POR DESINTERÉS DE LOS MEDIADOS A CONCLUIR PROCESO CON ACUERDOS Y/O CONVENIO.	<b>16%</b>

Los datos que se encuentran en la tabla, indican que en el año 2011, de un total de 11,673 expedientes y 3390 asuntos asignados un 84% corresponde a mediaciones satisfactorias, es decir, las partes en conflicto gracias a la voluntad y el trabajo conjunto proporcionado por el Centro de Mediación, pudieron llegar a un convenio o acuerdos.



De esta tabla, lo relevante es observar que las personas que acuden a este Centro, están ventilando conflictos que tienen que ver con el divorcio y sus efectos, en segundo lugar alimentos y en tercero la guarda y custodia, asuntos que se sabe en la mayoría de las ocasiones son difíciles de abordar por las partes, sobretodo por las emociones que están presentes y que también influyen marcadamente en la postura de las partes.

Las emociones que se viven entorno a los conflictos surgidos en los terrenos de la familia son intensas y álgidas, detrás de los procesos de separación y disolución del vínculo matrimonial, se encuentran dos personas que están viviendo experiencias que pueden ser en la mayoría de los casos duras, además de niños que también están recibiendo esas cargas emocionales y las consecuencias jurídicas que esto conlleva, tal es el caso de la potestad, la custodia, el régimen de visitas o alimentos. Forma parte del paradigma tradicional creer que las partes de manera obligatoria necesitan de un tercero para resolver lo que ellos no han podido solucionar, sin embargo y como pudimos observar en las gráficas, las personas están considerando pertinente resolver sus diferencias dejando a un lado las propias y anteponiendo la calidad de vida de sus integrantes.

### 4.3 La mediación penal en el Distrito Federal

Tradicionalmente el conflicto penal es dirimido por quien cometió el acto criminal y el Estado, a través de su sistema de administración de justicia. El derecho penal mexicano ha centrado su atención en el delincuente, se ha implementado un derecho retributivo ya que examina y determina el tipo penal que se actualizó y las consecuencias que le corresponden, pese a lo anterior, en muchos casos no se logra una real justicia.

Esta materia tampoco ha sido falible, las personas que se encuentran sujetas a un proceso penal o que son víctimas se enfrentan a constantes abusos, la dilación de los juicios, el alto costo que implica el litigio, así como la ineficacia de las instancias que intervienen en el proceso penal es una constante.

Por ello la mediación penal, al ser un procedimiento de solución de los conflictos originados por una persona que con su conducta dañó a otra, se permite atender las necesidades de la víctima. “La mediación penal constituye así una vía de revalorización tanto de la víctima como del victimario, ya que crea espacios para una participación cierta y relevante de los protagonistas del conflicto.”<sup>164</sup>

“La mediación en el ámbito penal aparece como un instrumento dentro del proceso, que incrementa las posibilidades de solución pacífica de los conflictos atendiendo a las necesidades de la víctima y apoyando la posibilidad de reinserción de los infractores —prevención especial—. En este sentido, las experiencias prácticas de mediación evidencian un modo de

---

<sup>164</sup> Cfr. <http://justiciarestaurativamexico.blogspot.mx/2010/03/articulo-sobre-mediacion-penal.html>

operar en la justicia penal más humano, sin que se resienta la seguridad jurídica y los fines de prevención general del Derecho Penal.”<sup>165</sup>

La mediación penal en el Distrito Federal ya se encuentra legislada y de acuerdo con la información electrónica, estos son los resultados obtenidos en el año 2011.

Centro de Justicia Alternativa

Del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal

Record de los Expedientes Asignados en Mediación Penal 2011

NÚMERO DE EXPEDIENTES	<b>1,473</b>
ASUNTOS ASIGNADOS.	<b>350</b>
ASUNTOS EN TRABAJO ACTUAL DE MEDIACIÓN.	<b>14</b>
ASUNTOS QUE NO INICIARON MEDIACIÓN.	<b>40</b>
ASUNTOS CERRADOS Y QUE <u>SÍ ENTRARON A SESIONES DE MEDIACIÓN.</u>	<b>296</b>
ASUNTOS CONCLUIDOS CON ACUERDOS Y/O CONVENIO.	<b>239</b>
ASUNTOS CERRADOS POR <u>DESINTERÉS DE LOS MEDIADOS A CONCLUIR PROCESO CON CONVENIO.</u>	<b>57</b>
ASUNTOS EN REMEDIACION	<b>13</b>
ASUNTOS DE REMEDIACION CONCLUIDOS CON ACUERDOS Y/O CONVENIO.	<b>13</b>
ASUNTOS CERRADOS POR <u>DESINTERÉS DE LOS MEDIADOS A CONCLUIR PROCESO DE REMEDIACIÓN.</u>	<b>0</b>
TOTAL DE CONVENIOS DE MEDIACIÓN Y REMEDIACIÓN	<b>252</b>
SESIONES DE <b>PRE-MEDIACIÓN</b> REALIZADAS.	<b>506</b>
HORAS DE <b>PRE-MEDIACIÓN</b> EFECTUADAS.	<b>432</b>
SESIONES DE MEDIACIÓN REALIZADAS.	<b>443</b>
HORAS DE MEDIACIÓN EFECTUADAS.	<b>1,219</b>
PORCENTAJE DE MEDIACIONES CERRADAS CON CONVENIO Y/O ACUERDOS.	<b>81%</b>
PORCENTAJE DE MEDIACIONES CERRADAS POR DESINTERÉS DE LOS MEDIADOS A CONCLUIR PROCESO CON ACUERDOS Y/O CONVENIO.	<b>19%</b>

Al igual que en materia familiar, en el caso de la mediación penal observamos que en 2011, de un total de 350 asuntos asignados en un 81% las partes en conflicto lograron un convenio o acuerdos, la voluntad y el trabajo

<sup>165</sup> Julián Ríos y Teresa Olavaria, Conclusiones del curso en materia de mediación penal, [http://portal.uclm.es/portal/page/portal/IDP/Iter%20Criminis%20Documentos/Iter%20Criminis%20Numero\\_3/conclusiones%20del%20curso.pdf](http://portal.uclm.es/portal/page/portal/IDP/Iter%20Criminis%20Documentos/Iter%20Criminis%20Numero_3/conclusiones%20del%20curso.pdf)

conjunto proporcionado por el Centro de Mediación, es determinante para llegar a estos resultados.



De la gráfica se desprende que las conductas más recurrentes y por la que se acudió al Centro fueron lesiones y amenazas, ambas se tratan de conductas agresivas y violentas. A pesar de la naturaleza de este tipo de conflictos, las personas que acudieron al Centro de Mediación en algunos casos pudieron lograr acuerdos y resolver sus diferencias.

#### 4.4 Las Procuradurías del Trabajo

La Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo (PROFEDET)<sup>166</sup> es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social<sup>167</sup> con autonomía

<sup>166</sup> Diario Oficial de la Federación de fecha 14 de diciembre de 2009.

[http://www.stps.gob.mx/02\\_sub\\_trabajo/01\\_dgaj/r\\_profedet.pdf](http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/r_profedet.pdf)

<sup>167</sup>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es una instancia del Ejecutivo Estatal que lleva a cabo acciones de asesoramiento, supervisión y arbitrio legal sobre las relaciones existentes entre trabajadores y sus patrones, propiciando con ello mejores condiciones de trabajo que incrementen la seguridad, la salud, el

técnica y administrativa, tiene a su cargo el cumplimiento, en el ámbito federal, de las funciones que le confiere la Ley, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el presente Reglamento facultado para las siguientes funciones primordiales: asesorar, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, representar a los trabajadores, sus beneficiarios y sindicatos, ante la autoridad competente, en los asuntos relacionados con la aplicación de las normas de trabajo y de seguridad social e interponer las demandas y recursos procedentes.

Ahora bien, de conformidad con la información institucional, es posible observar el trabajo que ha venido realizando.

Cuadro VI.1						
Asuntos Atendidos: Conciliaciones, Juicios, Amparos y Asesorías						
Periodo	Total	Variación (mes anterior)	Conciliaciones	Juicios	Amparos	Asesorías
2001	114,985	--	10,762	8,599	1,939	93,685
2002	100,667	-12.5	9,424	9,068	1,640	80,535
2003	102,150	1.5	9,861	9,351	1,527	81,411
2004	102,399	0.2	10,531	9,029	1,357	81,482
2005	109,238	6.7	9,994	9,385	1,338	88,521
2006	105,685	-3.3	8,489	10,525	995	85,676
2007	123,233	16.6	8,284	14,419	824	99,706
2008	157,498	27.8	8,772	26,056	822	121,848
2012	56,715	--	1,684	4,735	2,979	47,317
Enero	24,577	--	540	1,832	1,375	20,830
Febrero	15,148	-38.4	593	1,262	40	13,253
Marzo	16,990	12.2	551	1,641	1,564	13,234

Fuente: PROFEDET, Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo.

De esta tabla, lo que llama la atención es que esta Procuraduría en un año atiende aproximadamente 120,000 asuntos, de este universo y recurriendo a los

---

bienestar y la productividad. Dichas actividades se apoyan en el marco jurídico Estatal y Federal vigente.  
<http://styps.groo.gob.mx/portal/QuienesSomos.php>

datos plasmados en la tabla, se dividen en juicios, conciliaciones, amparos y asesorías, por ejemplo en el año 2008, de 157,498 asuntos, se lograron 8,772 conciliaciones frente a 26,056 juicios. En enero de 2012 la gráfica muestra que la Procuraduría ha logrado 544 conciliaciones frente a 1832 juicios.

Desde nuestro punto de vista, aunque significativo, todavía es bajo el número de conciliaciones que logra esta instancia; la tendencia es recurrir al juicio ordinario a dirimir las controversias obrero-patronales y justamente esta tendencia es la que se debe revertir a fin de que las personas en conflicto puedan resolver sus controversias, con los beneficios que trae aparejada el llegar a un acuerdo o convenio.

Lo que es importante destacar de esta tabla es que el motivo de los conflictos son diversos, los trabajadores recurren a esta Procuraduría en un mayor número de casos a ventilar conflictos que tienen su origen por cambios en las condiciones de trabajos. Es necesario poner atención a la situación de que ante esta instancia no se ha presentado ningún caso por acoso laboral, sin embargo, la información es contradictoria con la realidad y con diversos informes pronunciados por otros organismos como el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) así como por entrevistas a Secretarios del Trabajo.

Al respecto se transcribe parte de la noticia publicada en el periódico La Jornada.

“La Procuraduría de la Defensa del Trabajo (Profedet) ha recibido durante esta administración un promedio anual de 100 denuncias de casos de hostigamiento sexual en contra de mujeres, 350 por despidos por embarazo, más de 100 demandas por violencia laboral y cerca de 400 por destitución injustificada de trabajadoras...Los casos de violación laboral que se presentan, son de trabajadoras de compañías privadas contratadas por Petróleos Mexicanos para la prestación de servicios en plataformas marinas de la zona de Campeche, donde miles de profesionistas y obreros de estas empresas viven en condiciones de explotación, de continua lesión a sus



derechos humanos y laborales, siendo prácticas comunes los despidos injustificados, los contratos “a prueba”, la firma obligada de renuncias o la afiliación forzosa a sindicatos blancos.<sup>168</sup>

Por su parte Arturo Yáñez Cuellar, Secretario del Trabajo y Previsión Social del estado de Durango reconoció que de cada 100 denuncias que los trabajadores presentan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cinco tienen que ver con el acoso laboral y en algunos casos, los denunciados ni si quiera lo saben, sólo perciben que hay un abuso.<sup>169</sup>

La Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, también es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; esta institución tiene a su cargo brindar servicios de representación y defensa legal de los trabajadores sujetos al Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

Esta Procuraduría en el año 2010 atendió a 26,530 trabajadores, lo que en comparación con los trabajadores atendidos en el 2009, resulta una diferencia de 4,816 asuntos más, registrando un incremento del 22%. Inició 2,392 juicios laborales y orientó hacia la vertiente conciliatoria 519 asuntos, logrando que sólo 35 culminaran por convenio de las partes.<sup>170</sup>

## PROCURADURÍA DE DEFENSA DE LOS

---

<sup>168</sup> [http://www.jornada.unam.mx/2005/07/04/informacion/83\\_pemex.htm](http://www.jornada.unam.mx/2005/07/04/informacion/83_pemex.htm)

<sup>169</sup> <http://acosolaboral.info/5-de-cada-100-denuncias-son-por-acoso-laboral/>

<sup>170</sup> <http://www.tfca.gob.mx/transparencia3.html>

**TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

No.	CONCEPTO	TOTAL ANUAL
1	ASESORIAS	4,890
2	DEMANDAS	2,288
3	CONTESTACIÓN DE DEMANDA	47
4	AUDIENCIAS	8,273
5	PROMOCIONES	5,193
6	OFICIOS A LA DIR. FUNC. CONCILIADORES	519
7	CONCILIACIONES	35
8	SEGUIMIENTOS	31,941
9	DEMANDAS DE AMPARO INTERPUESTAS	427
10	LAUDOS: - A FAVOR DE LOS TRABAJADORES - EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES	299 234 533
11	TRABAJADORES ATENDIDOS	26,530
12	JUICIOS NUEVOS	2,392
13	JUICIOS TERMINADOS	1,082

De acuerdo a los datos aportados en el informe anual de labores de 2010, esta Procuraduría sólo logro 35 conciliaciones frente a 2,288 demandas, lo anterior nos sugiere que las partes en conflicto prefirieron continuar con la secuela procesal ante el Tribunal que llegar a un acuerdo que les reportara beneficios comunes.

En el Apartado B, las conciliaciones logradas por la Procuraduría son mínimas, lo anterior seguramente obedece a la tendencia marcada por las Dependencias de la Administración Pública Federal sujetas a este régimen de no lograr acuerdos, prefieren litigar el asunto hasta el Amparo o Revisión que sentarse con el trabajador a estudiar el problema de fondo. No se han dado cuenta que esto puede traer beneficios enormes, ya que cuando una Dependencia es condenada a reinstalar al trabajador y pagar todos los salarios caídos que dejó injustificadamente de percibir un trabajador, el pago se hace a través de recursos del erario federal, siendo en muchas ocasiones cifras cuantiosas debido al número de años que tarda el Tribunal en emitir el laudo y que este haya causado ejecutoria.

#### 4.5 La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Ahora bien, respecto de la creación de la Junta Federal de Conciliación y del Tribunal de Conciliación se hizo hincapié en la bondad, prontitud y eficacia que debían cumplir en la resolución de conflictos obrero-patronales, por ello “se les otorgó atribuciones para establecer un procedimiento que se suponía debía ser breve, sin la lentitud exasperante de los juicios ordinarios.”<sup>171</sup>

La función cotidiana de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje. Garantizando a trabajadores y patrones o empleadores de las ramas industriales y empresas de jurisdicción federal, respeto a la Ley, transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales.

En efecto, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es un órgano del Estado mexicano, su integración es tripartita y democrática; su finalidad u objeto, radica en conseguir y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia, en las relaciones laborales de jurisdicción federal y esta sectorizada a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, pero tiene un carácter autónomo.<sup>172</sup>

De acuerdo con el informe de labores de 2010, las Juntas Especiales reportaron 74,641 asuntos en trámite incluyendo los individuales y los colectivos, recibieron poco más de 2105 demandas y concluyeron sólo 1545 juicios<sup>173</sup>.

---

<sup>171</sup> Cfr. Acosta Romero Miguel, *Reflexión sobre la posible integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial Federal.* <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/643/3.pdf>

<sup>172</sup> [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/secciones/introduccion.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/introduccion.html)

<sup>173</sup> [http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/index.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/index.html)

El informe de labores de 2011, señaló: “existen 373,421 expedientes, de ellos, 1,102 son asuntos colectivos y 372,319 son asuntos individuales, incluyendo en éstos 45,868 amparos, 66,284 expedientes con laudo y 25,439 con laudos en ejecución. La carga de trabajo de los asuntos individuales, en las fases de instrucción y dictamen, es de 234,728 asuntos al mes de octubre de 2011, registrando un incremento del 9.4% con respecto al mes de octubre del año anterior. De lo anterior se desprende que “el índice de demandas recibidas ha sido cada vez más elevado.”<sup>174</sup>

#### 4.6 El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

El Tribunal es un órgano de impartición de justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal, del Gobierno del Distrito Federal, sus trabajadores y sus organizaciones sindicales.

El Tribunal es autónomo con plena jurisdicción y competencia para tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las Leyes Reglamentarias del Apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De acuerdo con el informe de labores de 2010, en el año 2011 las Salas recibieron 87,921 promociones. Esta cifra comparada con la del período de 2009, da el resultado de 4,372 promociones más, que significa un 5% de incremento.

Ambas instancias, Juntas y Tribunal de Conciliación y Arbitraje, pese que dentro de su procedimiento prevén la Audiencia de Conciliación, en la práctica es un momento rutinario y no se da un real acercamiento por parte de personal calificado para que efectivamente se lograra una aproximación en las partes en conflicto. Ya

---

<sup>174</sup> [http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/JFCA\\_INFORME\\_ANUAL\\_2011.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/JFCA_INFORME_ANUAL_2011.pdf)

en juicio es difícil que las partes logren la comunicación adecuada y lleguen a un acuerdo; cuando las partes recurren a la Unidad de Conciliadores, en muchos de los casos sólo es para llegar a acuerdos respecto de los efectos del laudo, es decir ya litigaron por años el asunto y sólo buscan ponerse de acuerdo en la forma o cuantía del pago.

El papel que juega el Estado como portador del Ordenamiento Jurídico y responsable de administrar la justicia a través de las instituciones creadas para ello, consiste en vigilar el cumplimiento de las normas jurídicas y verificar que dichas instancias cumplan con su cometido para el que fueron creadas. El artículo 1º Constitucional en su tercer párrafo establece:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

No obstante, las instancias encargadas de administrar justicia en materia laboral, a pesar de ser órganos centralizados del Poder Ejecutivo y que no cuentan con autonomía, pues sus representantes son nombrados por el ejecutivo, el principal problema al que se enfrentan no es que no pertenezcan al Poder Judicial, sino la corrupción y la ineficacia en la impartición de justicia, las personas que recurren a estas instancias para resolver un conflicto por violación a sus derechos laborales y humanos se decepcionan por los años que tardan en emitir un laudo y por lo costoso que representa mantener un juicio.

Dicha ineficacia ha provocado impunidad, así como falta de credibilidad en estas instancias, es natural que cada mexicano anhele y exija que el sistema jurídico sea efectivo y en consecuencia se acceda a una justicia pronta y expedita, tal y

como se encuentra consagrado en el artículo 17 Constitucional, sin embargo, por los motivos señalados esto se encuentra lejos de lograrse.

#### 4.7 Discusión sobre la eficacia en la justicia legal y en la justicia alternativa

La noción de justicia proviene del latín *iustitia*, y por ésta se entiende una “de las cuatro virtudes cardinales, que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece”<sup>175</sup>.

También es un ideal al que se pretende llegar como humanidad, pues son los seres humanos los únicos que tienen a su alcance permitir que los ideales lleguen a concretarse en la realidad, la justicia corresponde al hombre que vive y hace la justicia, es tarea del hombre inclinarse por la virtud para lograr la felicidad.<sup>176</sup>

Lograr la justicia ha sido un tema muy discutido, se cree que en un Estado constitucionalista como el nuestro, el derecho es el instrumento que nos aproxima a la justicia legal. En este orden, forma parte del viejo paradigma la idea que el derecho puede hacer que se devuelva aquello que ha sido arrebatado injustamente a alguien y puede castigar al ofensor, sin embargo y como lo ha hecho ver Villoro Toranzo, la justicia legal o humana “siempre deja dolores no consolados y maldades insuficientemente corregidas. Los daños ya fueron realizados y dejaron huellas...”<sup>177</sup>

La opinión generalizada de las personas que han tenido contacto con el aparato judicial es que los sistemas de impartición de justicia no cumplen con los objetivos ni con las tareas encomendadas, hay un déficit en el desempeño de los sistemas

---

<sup>175</sup>Diccionario de la Lengua Española, Vigésima segunda edición, <http://buscon.rae.es/draeI/SrvltGUIBusUsual?LEMA=justicia>

<sup>176</sup>Cfr. Villoro Toranzo, Miguel, *op. cit.*, nota 135. p.174.

<sup>177</sup> *Ibidem* p. 160.

de administración y procuración de justicia, es común la ineficiencia y lentitud de los procesos por saturación de los tribunales.

“La gran mayoría de las personas que tienen algún litigio en los tribunales de justicia no comprenden en absoluto en que consiste el proceso o de que depende su resultado...”<sup>178</sup>

Sin embargo existen otras formas más efectivas de dar a cada uno lo que le corresponde; los métodos alternos de solución de conflictos permiten la participación de la comunidad en los procesos de resolución de conflictos y son estos métodos los que se acercan al verdadero equilibrio entre las partes.

En México prehispánico y en las comunidades indígenas se encontraba el Consejo de Ancianos, compuesto de personas honorables de edad avanzada y de experiencia, tenía la función de escuchar a las personas que tenían un conflicto, las soluciones resultaban ser provechosas para la comunidad.

En contraste con nuestro derecho, una persona pierde y otra gana, no hay equilibrio ni justo medio. La eficacia que estos medios está reportando es de notable consideración ya que al tratarse de procedimientos rápidos, flexibles y económicos, se logra que las partes salgan ganadoras y beneficiadas con el acuerdo al que llegaron.

#### 4.8 Propuesta de legislación del acoso moral o psicológico en los centros de trabajo en México

En cumplimiento al mandato constitucional previsto en el artículo 1º cuarto párrafo se señala: “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.”

---

<sup>178</sup> Peña González Oscar, *op. cit.*, nota 154, p. 59.

El artículo 123 ordena: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Un paso importante para legislar adecuadamente este fenómeno es reconocer que este tipo de violencia existe y que no es un tema ajeno al Derecho, ahora bien cabe aclarar que el efecto positivo que puede provocar legislar el acoso moral o psicológico es que las víctimas cuenten con el derecho de acudir a los Tribunales o Juntas Laborales para ser escuchadas y protegidas; asimismo se busca que las personas afectadas puedan acceder a los beneficios que otorga la seguridad social al considerarse las enfermedades psicosomáticas derivadas del el acoso laboral como hipertensión, tensión muscular, trastornos del sueño, trastornos estomacales, trastornos respiratorios, fiebre moderada, infartos, desvanecimientos, desmayos, ideas suicidas y suicidio.

Bajo este esquema los patrones, propietarios o titulares de la empresa, se encuentran obligados para con sus trabajadores de proteger la dignidad y la salud física y psicológica de los trabajadores que contrataron, garantizando a través de acciones tendientes a la prevención de los riesgos laborales, que el trabajo sea desarrollado en ambientes saludables. “Dejar que una persona infeliz pase por un proceso de acoso psicológico y después sólo deshacerse de él o ella debe clasificarse como un gran fracaso de gestión.”<sup>179</sup>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin	Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin

<sup>179</sup> Para mayor información consultar:  
<http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/bitstream/10401/511/1/El%20Contenido%20y%20Desarrollo%20del%20Mobbing%20en%20el%20Trabajo.pdf>



<p>responsabilidad para el patrón:</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo</p>	<p>responsabilidad para el patrón:</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez.</p> <p>III. Que el trabajador incurra dentro del centro de trabajo en acoso laboral en contra de cualquier trabajador independientemente de su categoría.</p> <p>Acoso laboral, es cualquier tipo de ataque o maltrato dirigido a una o varias personas de manera continua y reiterada, en forma gestos, palabras, comportamientos o actitudes que atentan contra la dignidad e integridad emocional o física de la persona.</p>
<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez...</p> <p>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</p>	<p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>III. Que el patrón o personal directivo dentro del centro de trabajo incurra en acoso laboral en contra del trabajador.</p> <p>Es acoso laboral, cualquier tipo de ataque o maltrato dirigido a una o varias personas de manera continua y reiterada, en forma gestos, palabras, comportamientos o actitudes que</p>

la relación de trabajo;	atentan contra la dignidad e integridad emocional o física de la persona
Artículo 475.- 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.	Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo proceso de alteración en la salud o bienestar físico o emocional que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios.
<p>Artículo 489.- No libera al patrón de responsabilidad:</p> <p>I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;</p> <p>II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y</p> <p>III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.</p>	<p>Artículo 489.- No libera al patrón de responsabilidad:</p> <p>IV La enfermedad provocada por acoso laboral cometido por personal de mando o directivo.</p>
<p>Artículo 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;</p>	<p>Artículo 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Garantizar la seguridad y la salud física y psicológica de los trabajadores.</p> <p>II. Desarrollar acciones tendientes a la prevención de los riesgos laborales, ya sea como accidente o enfermedad, mediante la adopción de medidas necesarias para la prevención y protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, en materia de</p>

	evaluación de riesgos, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente.
<p>Artículo 513.- Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.</p> <p>TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</p>	<p>Artículo 513.- Para los efectos de este Título la Ley adopta la siguiente Tabla de Enfermedades de Trabajo.</p> <p>TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</p> <p>Enfermedades psicosomáticas</p> <p>Afecciones derivadas por el acoso laboral como hipertensión, tensión muscular, trastornos del sueño, trastornos estomacales, trastornos respiratorios, fiebre moderada, infartos, desvanecimientos, desmayos, ideas suicidas y suicidio.</p>

Por lo que corresponde a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado:

LFTSE VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
<p>Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:</p> <p>I.- Preferir en igualdad de condiciones...</p> <p>II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patronos en general;</p>	<p>Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:</p> <p>I. Que todo trabajador se desempeñe en condiciones dignas que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para él y su familia.</p> <p>II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes y enfermedades físicas y psicológicas.</p>

<p>Artículo 45.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.</p> <p>Son causas de suspensión temporal:</p> <p>I.- Que el trabajador contraiga alguna enfermedad ...</p> <p>II.- La prisión preventiva</p> <p>Los trabajadores que tengan encomendado manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.</p>	<p>Artículo 45.- La suspensión temporal de los efectos del nombramiento de un trabajador no significa el cese del mismo.</p> <p>Son causas de suspensión temporal:</p> <p>I.- Que el trabajador contraiga alguna enfermedad ...</p> <p>II.- Que el trabajador cometa acoso laboral</p> <p>Los trabajadores que tengan personal a su mando, manejo de fondos, valores o bienes, podrán ser suspendidos hasta por sesenta días por el titular de la dependencia respectiva, cuando apareciere alguna irregularidad en su gestión mientras se practica la investigación y se resuelve sobre su cese.</p>
<p>Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa...</p> <p>V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje,</p> <p>a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de</p>	<p>Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa...</p> <p>V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje,</p> <p>a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en acoso laboral, entendiéndose por éste cualquier tipo de ataque o maltrato dirigido a sus jefes o compañeros de</p>

<p>unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.</p>	<p>manera continua y reiterada, en forma gestos, palabras, comportamientos o actitudes que atentan contra la dignidad e integridad física o emocional.</p> <p>En el supuesto de acoso laboral, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.</p>
<p>TITULO QUINTO De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales CAPITULO I Artículo 110.- Los riesgos profesionales que sufran los trabajadores se regirán por las disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo, en su caso.</p>	<p>TITULO QUINTO De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales CAPITULO I Artículo 110.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.</p> <p>Artículo 111.- Enfermedad de trabajo es todo proceso de alteración en la salud o bienestar físico o emocional que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios.</p>

	<p>Artículo 112.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:</p> <p>I. Garantizar la seguridad y la salud física y emocional de los trabajadores.</p> <p>II. Desarrollar acciones tendientes a la prevención de los riesgos laborales, ya sea como accidente o enfermedad, mediante la adopción de medidas necesarias para la prevención y protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, en materia de evaluación de riesgos, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente.</p> <p>Artículo 113.- No libera al patrón de responsabilidad:</p> <p>La enfermedad provocada por acoso laboral cometido por personal de mando o directivo.</p> <p>TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO</p> <p>Enfermedades psicosomáticas</p> <p>Afecciones derivadas por el acoso laboral como hipertensión, tensión</p>
--	---

	<p>muscular, trastornos del sueño, trastornos estomacales, trastornos respiratorios, fiebre moderada, infartos, desvanecimientos, desmayos, ideas suicidas y suicidio.</p>
--	--

#### 4.9 Propuesta Argumentativa de Incorporar la Mediación en conflictos por acoso moral o psicológico en el trabajo

Es una realidad que muchos trabajadores al interior de las empresas viven una serie de irregularidades, la Ley Federal del Trabajo parece ser letra muerta, además tenemos instituciones laborales que no han tomado cartas en los asuntos y que sólo son un espejismo que legitima las actuales condiciones de trabajo a la que son sometidos un gran porcentaje de trabajadores. Juntas y Tribunales Laborales, así como la PROFEDET, los sindicatos y otras instancias administrativas como Institutos y Defensorías de los Derechos Humanos, a pesar de que en el discurso han repudiado la violencia en los trabajos, en la praxis no han planteado medidas creativas, ni soluciones efectivas, así como de prevención, que permitan la disminución y la eventual desaparición de este problema.

En el acoso moral o psicológico, una complicación a la que nos enfrentamos porque esta conducta no está reconocida en nuestras Legislaciones Laborales. Al no estar contemplada ni reconocida jurídicamente, se han suprimido los derechos que corresponden a los trabajadores dejándolos en estado de indefensión. Bajo estas circunstancias no sólo se le ha negado al trabajador el derecho de desempeñar su trabajo en condiciones adecuadas, también ipso facto se le ha negado su derecho de acceder a la justicia y lo más grave es que su dignidad ha sido vulnerada y con ello se han desencadenado una serie de problemas reales que van desde la pérdida del trabajo hasta la merma y carencia de un estado emocional y físico saludable.

Otro problema que va ligado de la situación anterior es que cuando los trabajadores recurren a las instancias judiciales es porque ya fueron despedidos injustificadamente u orillados a “renunciar” y en el supuesto de que relaten haber sido víctimas de acoso moral o psicológico como causa del despido, los funcionarios y presidentes de las Salas no están por el momento sensibilizados ni capacitados para valorar las pruebas y resolver con equidad. Bajo este sistema mexicano, alguien pierde y otro gana, la conciliación está desvirtuada y es común que los conciliadores orillen al trabajador a aceptar acuerdos o “arreglos” por debajo de los mínimos.

Recordemos que el acoso moral o psicológico en los centros de trabajo comienza en virtud de la presencia de un conflicto que resulta evidente para la víctima, las relaciones laborales que en un principio eran neutrales, empiezan a ser perturbadoras, para poder enfrentarlo es importante detectar cómo comenzó y cómo ha afectado a la relación entre las partes, así como las pérdidas que ha venido generando y que puede ocasionar en el futuro.

“El objetivo en este momento de la mediación reside en generar tantas alternativas de solución como sean posibles, se registrará en esta fase cualquier alternativa que pueda resolver tanto el conflicto en su globalidad, como una parte del conflicto. A veces no se consigue en un primer momento un acuerdo global, sino que es más fácil avanzar cerrando algunos pequeños aspectos. Por eso es importante recoger cualquier alternativa ya sea a una fracción del conflicto, o al conflicto en su conjunto.”<sup>180</sup>

En la mediación se identifican las partes en conflicto y sus representantes y se recoge información para cada una de las partes acerca de sus intereses, factores del contexto que afectan al conflicto y las posibles soluciones.

---

<sup>180</sup> Munduate Lourdes, Butts Griggs Thelma y otros, *Guía para la Mediación Laboral*, [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/7\\_9\\_0.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/7_9_0.pdf)



Otra bondad de este método es que en la mediación es aceptable que las partes hablen sobre el pasado al exponer la situación, en la primera parte del proceso de mediación.

“De hecho, resulta imprescindible que las partes tengan la oportunidad de expresar la situación que han vivido en el pasado y las emociones que les han acompañado. Sin embargo, una vez que han planteado la situación vivida en el pasado, resulta imprescindible que el equipo mediador no permita a las partes anclarse en el pasado, ni en las tensiones del presente.

Hablar sobre el pasado es lo que las partes pueden hacer en un juzgado o en un arbitraje, donde tienen que aportar pruebas y culpabilizar al adversario para que alguien decida quién tiene la razón. La mediación es un lugar diferente. El equipo mediador no necesita pruebas porque no tiene que tomar una decisión. Las partes no tienen que convencer al equipo mediador de nada. Si quieren traer pruebas, pueden hacerlo aunque no se trata de intentar convencer al equipo mediador.”<sup>181</sup>

Por lo anterior, desde nuestro punto de vista la mediación en conflictos laborales y en especial por acoso moral o psicológico en los centros de trabajo es el método más noble y que mejores resultados puede ofrecer, bastaría con que las partes acudieran a las instancias encargadas de la mediación, para que pudieran obtener la ayuda necesaria.

El mediador es una persona que auxiliará a las partes en conflicto y les ayudará a delimitar los problemas y a entender los puntos de vista de ambos para explorar posibles soluciones, el mediador es una persona preparada, con suficientes conocimientos en materia psicológica, neurolingüística y de derecho. Lo anterior constituye una propuesta alternativa para tratar y prevenir que los conflictos por acoso moral y psicológico se instauren, a fin de evitar que se recrudezcan las relaciones que se desarrollan al interior de una empresa o centros de trabajo.

---

<sup>181</sup> *Idem*

## CONCLUSIONES

El ser humano, ya sea hombre o mujer, posee características y potencias biológicas, psicológicas, emocionales sociales y espirituales que se encuentran de manera individual en un ser único e irrepetible, dichas cualidades le permiten crear y establecer vínculos con sus semejantes así como explorar en los diferentes campos del conocimiento.

La calidad en el tipo de relaciones que se desarrollen, por ejemplo al interior de una empresa, depende mayormente de la persona y el conocimiento informado sobre las maneras de interactuar con sus semejantes y su entorno. La instauración de la violencia en las relaciones humanas, como es el caso del acoso moral o psicológico, nos sugiere la presencia de diversos obstáculos; el mayor de ellos, darnos cuenta que el ser humano no está escindido de los demás, que el amor, la educación y la ética van de la mano en la formación de un ser humano. Si no se pone especial énfasis en la responsabilidad que tenemos en vivir y practicar los valores desde casa, en la familia, entonces no seremos capaces de llevarlos a otros espacios, como el trabajo, ni de mantener relaciones sanas con los demás.

Ahora bien reconocer la presencia del acoso moral o psicológico en los centros de trabajo, es tan sólo un paso para caer en cuenta del lugar en el que estamos como civilización y hacia donde nos dirigimos. En una realidad “programada” como la nuestra, no fue fácil detectar el principal derecho vulnerado ante conductas violentas, como el acoso moral o psicológico.

Resultó revelador darme cuenta que la dignidad es el principio ético fundamental, base y sustento del Ordenamiento jurídico y que no sólo es un derecho más. La dignidad permite la construcción de los demás derechos, así como entender que toda vida humana, merece absoluto respeto y conlleva la prohibición de lesión, puesto que concierne a todos, la dignidad se pronuncia a favor de la humanidad y en contra de la violencia a las personas.

En consecuencia si alguien asume una conducta violenta está desconociendo en el otro, en su prójimo, toda vez que el valor que intrínsecamente porta es y nace en virtud del reconocimiento del “otro” como un legítimo yo. La dignidad humana permite que cada persona se afirme como tal, puesto que la persona no tiene precio sino dignidad.

Por lo anterior, los derechos fundamentales, por ejemplo la vida, la libertad, la igualdad, no se agotan ni se constriñen a los textos normativos; toda persona debería ser protegida y respetada de manera integral, resulta menester que la dignidad, la vida y la libertad de la persona puedan mantenerse y desarrollarse en orden al bien común y a la realización de los individuos en sentido material y espiritual.

Respecto de la dignidad el propio Estado se impuso a sí mismo el deber de velar por la protección a los derechos humanos y con ello procurar las condiciones necesarias para el desarrollo pleno de las personas, durante el proceso de construcción del Estado y del derecho en nuestro país. Me refiero a la etapa del constitucionalismo mexicano en la que fue notorio el trabajo que se realizó de incorporar en una Norma Fundamental los intereses esenciales como la libertad, la vida, la supervivencia, la dignidad y la igualdad de los seres humanos.

El Constituyente de 1917 dejó incorporado en la Constitución los llamados derechos sociales, se pronunció a favor de limitar el número de horas de trabajo, insistió en que toda persona tenía derecho al trabajo digno, así como a un salario mínimo. Además subrayó el cuidado que se debía dar al trabajador al descanso y cultivo de su espíritu. La Ley Federal del Trabajo vigente enunció que su objetivo era elevar las condiciones de vida de los trabajadores y otorgar beneficios superiores, se justificaba la necesidad de elaborar un proyecto que en atención al artículo 123 de la Constitución, incorporara las demandas esgrimidas por campesinos y obreros durante el movimiento revolucionario.

No obstante la regulación laboral actual, un porcentaje alto de trabajadores en México no se desempeña en condiciones óptimas, se contrata a prueba, se subcontrata, no se respeta la jornada de trabajo, el salario mínimo no alcanza para cubrir productos de la canasta básica, no se respetan normas básicas de seguridad e higiene etc., todo lo anterior constituye un caldo de cultivo idóneo para la instalación de la violencia laboral.

Los malos tratos, las humillaciones, las amenazas, los insultos, las obstrucciones, la explotación y la discriminación entre otras tantas conductas hostiles son cada vez más recurrentes en cualquier sector laboral y debido a la necesidad de conservar su trabajo las personas han silenciado sus demandas y permitido que sus derechos sean anulados ya sea por los patrones o personal directivo indiferentes de las condiciones en que se desempeña el trabajo o por los propios compañeros, el sindicato actualmente más que en otro momento se encuentra desligado de las demandas de sus agremiados.

México presenta cifras cada vez más elevadas de violencia,<sup>182</sup> existe un gran porcentaje de mujeres que declararon haber sufrido algún incidente de violencia, y no obstante que este fenómeno se presenta en cualquier ambiente en donde interactúen las personas, esta situación no es distinta a las ocurridas en las empresas.

El papel que corresponde al Estado como portador del Ordenamiento Jurídico, es velar porque se respeten los derechos humanos, por ello creó instituciones encargadas de administrar justicia y de verificar que éstas cumplieran su cometido, de acuerdo con estadísticas, gráficas e informes de los titulares de Juntas y Tribunales Laborales, así como Procuradurías, muestran la existencia de un enorme rezago en los asuntos que se presentan tratando de encontrar una

---

<sup>182</sup> Cfr. <http://aijdtssgc.org/2009/11/20/el-acoso-laboral-en-mexico/>

solución a los conflictos, además la opinión generalizada de las personas que han concurrido a estas instancias es que existe ineficiencia y lentitud en los procesos previstos para el dictado de una resolución o laudo.

Ahora bien, normativamente el acoso moral o psicológico presenta serias limitaciones, por las siguientes razones:

- 1.- No está reconocida este tipo de violencia en nuestras Legislaciones Laborales.
- 2.- A merced de su falta de regulación, se ha permitido y promovido conductas violentas, sometiendo al trabajador acosado de manera perversa a tratos que evidentemente están fuera de las cláusulas del contrato laboral.
- 3.- La salud física y emocional del trabajador acosado con el tiempo decae al grado de la incapacidad, no obstante la seguridad social no permite ver que la causante del padecimiento se encuentra en el propio trabajo y en consecuencia brindar el apoyo preciso para recobrar la salud.
- 4.- En el supuesto que los trabajadores “despedidos” u orillados a renunciar relatan haber sido víctimas de acoso moral o psicológico, los funcionarios y presidentes de las Salas no están por el momento sensibilizados ni capacitados para valorar las pruebas y resolver con equidad. Para entender que un trabajador está siendo agredido psicológicamente y dañado en su persona, es necesario recurrir a otras ciencias como la Psicología y la Medicina; estas ciencias han aportado mucho en cuanto a reconocer los efectos de este tipo de violencia.

El aparato judicial por sí mismo es incapaz de comprender la presencia del acoso moral o psicológico y acreditar en juicio las repercusiones físicas y emocionales que ocasiona, de aquí la necesidad de la transdisciplina para prevenir y rehabilitar a las víctimas, así como para llegar al fondo del asunto.

Por los argumentos expuestos, y a efecto de enfrentar el problema del acoso moral o psicológico en los centros de trabajo, es necesario que en cumplimiento al mandato constitucional previsto en el artículo 1º y 123 Constitucional toda persona

tenga asegurado el derecho al trabajo digno, para ello es fundamental que normativamente se reconozca este tipo de violencia y se legisle adecuadamente, el efecto positivo que reportará es que las víctimas encuentren eco y tengan el derecho de acudir a los Tribunales o Juntas Laborales para ser escuchadas y plantear sus conflictos será de trascendencia; asimismo a través de las reformas en la legislaciones laborales se busca que las personas afectadas puedan acceder a los beneficios que otorga la seguridad social al considerarse como enfermedad profesional las afectaciones en la salud derivadas del el acoso laboral como lo son la hipertensión, la tensión muscular, los trastornos estomacales, respiratorios y emocionales, los desvanecimientos, los desmayos, infartos, suicidio y muerte.

Independiente a la justicia institucional, pues como pudimos darnos cuenta, atraviesa por serias deficiencias, formó parte de mi proyecto de investigación cuestionar el paradigma tradicional de que sólo a través de las instancias jurisdiccionales se pueden resolver controversias obrero-patronales.

Considero, que con todos los elementos ya desarrollados a lo largo de mi investigación que el ser humano debido a sus cualidades y potencias, se ha dado cuenta y ya está en la práctica rindiendo sus frutos, que es capaz de resolver por otras vías sus conflictos, y que no necesariamente requiere de un tercero sentenciador para resolver una controversia. En el Distrito Federal, así como en otros países europeos como España, a través de un esfuerzo conjunto del gobierno y sus ciudadanos se han creado y promovido los espacios y recursos para poner a disposición de sus ciudadanos estos medios; así las personas están acudiendo a la justicia alternativa para resolver sus diferencias y logrando beneficios.

El Centro de Justicia Alternativa del Distrito Federal, actualmente, atiende conflictos de naturaleza familiar, mercantil y penal; la pregunta obligada es si funcionaría en materia laboral y propiamente para resolver conflictos surgidos por acoso moral o psicológico.

La mediación como método alternativo de solución de controversias, tiene muchas virtudes, si se incorpora adecuadamente y se cuida de ésta institución, pues trabajadores y patrones acudirán a esta justicia alternativa para resolver sus diferencias logrando beneficios conjuntos, con lo cual “la mediación ( ...) permite que en consecuencia el elemento de intersubjetividad se traduzca en la autoconciencia de los intereses, emociones y expectativas del yo en la negociación.”<sup>183</sup>

Por lo que la respuesta con la que concluyo y realizo mi propuesta es positiva, si es viable la mediación laboral en nuestro país y propiamente en conflictos surgidos por acoso moral o psicológico. Es en este punto donde converge el derecho más allá de la óptica normativa, bajo un enfoque humano y ético. Con el apoyo de la psicología, surge un binomio que reportará amplios beneficios para las personas y nuestra civilización, lo anterior supone superar la visión abstracta del derecho y lograr cambios importantes en las formas tradicionales de enseñanza y praxis del derecho, “dando paso a una cultura mediadora distinta al litigio que desemboca en un reaprendizaje de abogados, jueces y autoridades”

Un gran reto para la humanidad es transitar hacia una justicia humana que nos permita lograr una sana convivencia social.

Bajo este esquema los patrones, propietarios o titulares de la empresa, se encuentran obligados para con sus trabajadores de proteger la dignidad y la salud física y psicológica de los trabajadores que contrataron, garantizando a través de acciones tendientes a la prevención de riesgos laborales. El trabajo debe desarrollarse en ambientes saludables. “Dejar que una persona infeliz pase por un proceso de acoso psicológico y después sólo deshacerse de él o ella debe clasificarse como un gran fracaso de gestión.”<sup>184</sup>

---

<sup>183</sup> Figueroa Díaz Luis, *op.cit.*, nota 155, p. 4.

<sup>184</sup> *Ibidem*, p. 12.

# **ANEXOS**



Anexo 1 Escala Cisneros, en A. Prieto-Orzanco, *Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud*,

<http://www.elsevier.es/sites/default/files/elsevier/pdf/27/27v35n04a13072593pdf001.pdf>

LA ESCALA CISNEROS COMO HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DEL MOBBING

623

Apéndice Escala Cisneros®									
¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra U/L?									
Señale, en su caso, qué personas son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos									
1 Jefe/s o supervisor/es									
2 Colegajos de trabajo									
3 Subordinados									
Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos									
0 Nunca									
1 Pocas veces al año o meses									
2 Una vez al mes o menos									
3 Algunas veces al mes									
4 Una vez a la semana									
5 Varias veces a la semana									
6 Todos los días									
Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del comportamiento							
1. Me exigen restringir mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él		0	1	2	3	4	5	6	
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, excepto no verme o me hacen invisibles		0	1	2	3	4	5	6	
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme		0	1	2	3	4	5	6	
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética		0	1	2	3	4	5	6	
5. Evalúan mi trabajo de manera inapropiada o de forma desigual		0	1	2	3	4	5	6	
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia		0	1	2	3	4	5	6	
7. Me exigen tareas o trabajos alienados o sin sentido		0	1	2	3	4	5	6	
8. Me exigen tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		0	1	2	3	4	5	6	
9. Me exigen tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		0	1	2	3	4	5	6	
10. Me abruma con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
11. Me exigen tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud o propiedad		0	1	2	3	4	5	6	
12. Me exigen que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad		0	1	2	3	4	5	6	
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		0	1	2	3	4	5	6	
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo		0	1	2	3	4	5	6	
15. Intimidaciones y echas por tierra mi trabajo, no importa lo que haga		0	1	2	3	4	5	6	
16. Me castigan injustificadamente de incumplimiento, errores, fallos, inconcretos y difusos		0	1	2	3	4	5	6	
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decido que tome en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o insignificantes		0	1	2	3	4	5	6	
19. Me humillan, desprecian o menosprecian en público ante otros colegas o ante terceros		0	1	2	3	4	5	6	
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (retracción de contratos, expedientes, despido, traslado, etc.)		0	1	2	3	4	5	6	
21. Intentan aislar de mis compañeros algunos trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		0	1	2	3	4	5	6	
22. Distribuyen malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
23. Se intenta hacerme las cosas para aprovecharse de mí		0	1	2	3	4	5	6	
24. Me menoscaban personal o profesionalmente		0	1	2	3	4	5	6	
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
26. Recibo ferozes e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal		0	1	2	3	4	5	6	
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios		0	1	2	3	4	5	6	
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio		0	1	2	3	4	5	6	
29. Me chillan o gritan, o claman la voz de manera intimidatoria		0	1	2	3	4	5	6	
30. Me zarandean, empujan o arrastran físicamente para intimidarme		0	1	2	3	4	5	6	
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí		0	1	2	3	4	5	6	
32. Insultan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		0	1	2	3	4	5	6	
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiséticas para perjudicar mi imagen y reputación		0	1	2	3	4	5	6	
36. Recibo una presión indebida para pasar adelante el trabajo		0	1	2	3	4	5	6	
37. Me exigen plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables		0	1	2	3	4	5	6	
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada		0	1	2	3	4	5	6	
39. Desvalorizan constantemente mi esfuerzo profesional		0	1	2	3	4	5	6	
40. Intentan personalmente desmoralizarme		0	1	2	3	4	5	6	
41. Utilizan varias formas de hacerme sentir en serios problemas de manera malintencionada		0	1	2	3	4	5	6	
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar apilarlos en algún momento		0	1	2	3	4	5	6	
43. Me hacen insinuaciones o promesas de acciones directas o indirectas		0	1	2	3	4	5	6	
44. En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido U/L víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)		<input type="checkbox"/> sí	<input type="checkbox"/> no						

ANEXO 2

## **Domingo 1 de julio de 2007**

### **El 5% de los trabajadores sufre «mobbing»**

#### La Voz de Galicia

El acoso laboral alcanza niveles de epidemia y tiene importantes consecuencias de salud y económicas.

En torno al 5% de los trabajadores españoles, de un total que se aproxima a los diecisiete millones de asalariados, sufre acoso laboral, conocido popularmente por «mobbing», un problema emergente que alcanza niveles de epidemia y que tiene importantes consecuencias de salud y económicas.

Ese porcentaje, avalado por sindicatos y empresarios, por la Unión Europea y por la propia Administración, alcanza el 15% -más de dos millones y medio de trabajadores- en el Observatorio Cisneros, primera herramienta a medida utilizada en España para evaluar la incidencia del acoso psicológico en los centros de trabajo.

Según datos de la Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas (ANEPA) citados por UGT, el porcentaje se situaría en torno al 10%.

«Hay más casos de los que la gente cree pero menos de los que algunos querrían», dijo a EFE Cristóbal Molina, catedrático de Derecho del Trabajo en Jaén y director del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT.

Ese 5% es ya «una barbaridad» para María Jacob, del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CC.OO., para quien el «mobbing» es, ante todo, un riesgo laboral, «y como tal hay que hacerle frente». «Vivimos -dice- una nueva avalancha de casos, como hace cuatro o cinco años, que nos pilló desprevenidos».

De la clandestinidad a una avalancha de casos Para Iñaki Piñuel, profesor de la

Universidad de Alcalá y promotor del Barómetro Cisneros, hemos pasado «de la clandestinidad a una avalancha» de denuncias, de ahí que su pronóstico para el futuro sea pesimista. «Iremos a peor», asegura.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizó en 2006 un total de 2.703 actuaciones relativas a la protección de la intimidad y dignidad de los trabajadores, en las que están incluidas las relacionadas con el «mobbing», de las que se derivaron 120 infracciones y unas sanciones que sumaron cerca de 900.000 euros.

La Dirección General de la Inspección de Trabajo considera las conductas de acoso psicológico como infracción de carácter laboral, al estimarlas como actos contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ante el incremento de quejas recibidas en el Defensor del Pueblo por parte de trabajadores de las administraciones públicas, uno de los sectores con mayor porcentaje de casos -el 22,60% según el VI Observatorio Cisneros, desarrollado en 2005 y publicado en 2006-, la institución ha decidido realizar una investigación e instar al Ministerio de Administraciones Públicas a elaborar un protocolo de actuación.

Aunque son muchas las definiciones de «mobbing», más o menos restrictivas, está comúnmente aceptada la del psicólogo Heinz Leymann, pionero en su estudio en los años ochenta del siglo pasado.

Según Leymann, se trataría de una situación en la que «una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa

persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo».

El profesor Piñuel retrata al acosador como una persona autoritaria, de doble personalidad -«una especie de doctor Jekyll y mister Hyde»-, arrogante y paternalista, evasivo, incapaz de afrontar el fracaso y de escuchar a un subordinado, rígido y poco transparente, con frecuencia mediocre profesional.

Hombres y mujeres, según Piñuel, padecen por igual el «mobbing», y mientras las mujeres acosan más a otras mujeres, los hombres lo hacen por igual a hombres y mujeres. Los trabajadores de mediana edad, con más de 10 años de antigüedad como media o en situaciones de pre-jubilación, presentan una mayor tasa de acoso.

En casi el 55%% de los casos el acosador es el jefe directo, mientras que en el 12% se trataría de compañeros de trabajo, según el Barómetro Cisneros, que concluye que el «mobbing» multiplica por diez el riesgo de suicidio.

Según un estudio de UGT, la víctima se ve marginada, calumniada, criticada, le son designados trabajos peores o degradantes, tareas inútiles, absurdas o monótonas, o por debajo de sus cualificaciones, es cambiada de un lugar de trabajo a otro, o es sistemáticamente ridiculizada frente a superiores, compañeros o clientes.

El «mobbing» conlleva pues un peligro o daño a la salud, físico y psicológico - ansiedad, pérdida de autoestima, úlceras gastrointestinales y depresión son las patologías más comunes-, además de tener consecuencias negativas a nivel social y familiar.

«Cuando alguien es víctima, lo sufre también su familia, sus amigos, todos los que le rodean», comenta Manuel Hernández, ex presidente de la Federación de Asociaciones contra el Mobbing, para quien las víctimas «ven vulnerados no sólo

sus derechos laborales, también los constitucionales». «Es vergonzoso que una democracia como la nuestra no se implique más para combatir esta lacra», añade.

...

Y aunque hay quien piensa, como Manuel Hernández, que los sindicatos y los empresarios han llegado tarde al problema, UGT y Comisiones Obreras han intensificado los esfuerzos y las medidas preventivas para hacer frente al «mobbing».

«Se está haciendo prevención. Hay mucha más conciencia sobre el problema y menos tolerancia», asegura Manuel Fidalgo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, quien recuerda que cada vez son más las empresas que incluyen en sus convenios colectivos medidas preventivas o que elaboran protocolos «para que no pueda ocurrir o se corte de raíz si aparece».

«Estamos en el buen camino, pero queda mucho por hacer», opina Fidalgo, para quien es necesario que empresarios y sindicatos vayan «en el mismo barco». «Hay que implicar a todos en la prevención», insiste.

En una resolución de 2001, el Parlamento Europeo recomendaba ya a los Estados que obligasen a empresas y poderes públicos, también a los interlocutores sociales, a poner en práctica «políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita».

**jueves 28 de junio de 2007**

**La Audiencia absuelve a un panadero mugardés denunciado por acoso laboral por un empleado**

La Voz de Galicia

Ferrol

La Audiencia ha confirmado la sentencia de un Juzgado de lo Social de Ferrol relativa a una demanda por acoso laboral formulada por un trabajador contra el titular de la panadería Os Corzás, de Mugardos. El fallo de Ferrol había sido recurrido por el empleado, repartidor entonces en el establecimiento. La Audiencia sostiene que no se ha acreditado el trato degradante y humillante referido o que el trastorno depresivo sufrido por el demandante tenga su origen en un cuadro de **mobbing** . Tampoco consta, dice la Audiencia, que unas lesiones sufridas en agosto del 2006 fuesen causadas por el empresario cuando se produjo un incidente entre ambos.

Publicado por Achernar.

**Martes 26 de junio de 2007**

**Acoso laboral**

TeleVigo

Hemos oído muchas veces el término mobbing, que no es otra cosa que acoso laboral.

Una situación difícil de demostrar en muchos casos y que afecta mucho a quien la padece.

Este podría ser presuntamente el caso de una funcionaria del Concello de Vigo. Asegura, que desde que alcanzó un puesto de jefatura a través de unas oposiciones internas su vida laboral, y en consecuencia la personal, ha cambiado completamente.

Ha demandado al Concello y está dispuesta a llegar a donde haga falta para no perder su dignidad como trabajadora.

Aurora llega cada mañana a su puesto de trabajo donde asegura que su único cometido es estar sentada en un despacho sin apenas luz y ni ventilación. Según narra, consideraron que la impresora tenía más derecho que ella a estar en una zona ventilada.

Es sólo un ejemplo, de la situación denigrante que afirma vivir esta funcionaria del Concello.

Por eso ha demandado a esta administración en el Tribunal Superior de Xustiza de Galicia por responsabilidad patrimonial pero la desestimaron porque dice que, aunque se reconoció un clima de trabajo denigrante no había mala intención. Tiene miedo a dar nombres concretos por las consecuencias dice que podría suponer para ella.

Ahora le queda el recurso de amparo en el tribunal constitucional, acudirá al defensor del pueblo y estudia acudir a los tribunales por la vía penal. Todo comenzó cuando Aurorá ganó una plaza como jefa de servicio y quiso hacer algunos cambios en su departamento de la gerencia de urbanismo al considerar que no funcionaba como ella consideraba que debería. Como pueden ver, aparentemente Aurora es ahora una persona débil, asustada y con miedo. Pero la fuerza que la lleva a denunciar esta presunta situación de acoso laboral, demuestra una Aurora más fuerte.

Que no está dispuesta, dice a perder su dignidad como trabajadora porque asume la idea de que más vale morir de pie que vivir arrodillado.

Redacción

Publicado por Achernar

<http://acosogal.blogspot.com/>

## **OBSERVATORIO DE ACOSO LABORAL EN GALICIA**

### **Denuncian el aumento de casos de mobbing a personal sanitario**<sup>185</sup>



#### **Casos de mobbing**

El CSIF pide al SAS que cree una mesa de seguimiento y un protocolo ante tal circunstancia

El presidente de la sección de Sanidad del sindicato CSIF en Sevilla, Fernando Castelló, ha instado a la Administración sanitaria andaluza a que establezca una mesa de seguimiento y elabore un protocolo de actuación que frene el “aumento” de casos de acoso laboral contra trabajadores del SAS.

Castelló ha alertado de que hasta el sindicato están llegando “numerosas denuncias” por parte de profesionales del SAS en las que advierten del “incremento de casos de «mobbing» por parte de sus propios jefes”, una situación que ha tildado de “intolerable” y que “puede verse agravada en estos momentos de crisis económica”.

El gabinete jurídico de CSI-F Sevilla está ya estudiando la posibilidad de interponer varias denuncias por estos hechos, “que los mismos trabajadores del SAS nos están haciendo llegar y que les están provocando, según nos comentan

---

<sup>185</sup> <http://acosolaboral.info/denuncian-el-aumento-de-casos-de-mobbing-a-personal-sanitario/>



los propios afectados, estados de ansiedad que no les permiten ni tan siquiera trabajar”.

Castelló, quien ha asegurado al hilo de estos hechos que algunos de estos trabajadores “tienen a veces que solicitar la baja laboral”, ha advertido que este fenómeno se está registrando “en todas las categorías profesionales, tanto médicos, como celadores, administrativas o enfermeras, entre otros”. Además, ha reprochado que “el miedo a la no renovación de un contrato en estos momentos de crisis económica” está haciendo que el fenómeno de acoso laboral “campe a sus anchas”.

En los profesionales que tienen plaza por oposición, ha dicho que también se produce “cortándoles por ejemplo todas las posibilidades de promocionar y sin tener en cuenta su valía”.

Además, Castelló ha apuntado que los profesionales que sufren este tipo de acoso “no se atreven a denunciarlo por miedo y porque saben que los procesos no llegan a buen puerto, debido a las dificultad que existe a la hora de demostrar estos hechos en un juzgado”.

Fuente: abcdesevilla.es Recogido en: <http://peritoprilmurcia.blogspot.com/>



Nº T. 15/01/09

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2  
FERROL**

c/ Coruña s/n 1 planta  
Tfno: 981337371-2-3  
Fax: 981337374  
N.I.G. 15036 4 0000008/22006  
07320

**Nº AUTOS: DEMANDA 0000717 /2003 X**  
En la ciudad de FERROL a cinco de Enero de dos mil nueve.

D. ELOY HERNANDEZ LAFUENTE-Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 002 de FERROL tras haber visto los presentes autos sobre ORDINARIO, a instancia de D/ña. ANA MARIA JIMENEZ CACHAZA, que comparece asistida por el Letrado D. Jesús Porta Dovaló y de otra como demandados EMPRESA RON CURIEL, S.A., representada por letrado D. Fernando Barro ; CIA DE SEGUROS BILBAO SA , representada por el Letrado D. Pablo Romero Alborés y Sr. RON DE LAS HERAS , representado por la Letrada Dª. Noelia Barros.

**SENTENCIA 1/09**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero:** Presentada la demanda en el Juzgado Decano el día 18 de diciembre de 2.003, se admitió a trámite por Auto de fecha 2 de enero de 2.004, señalándose fecha para conciliación o juicio, que se celebró el día 26 de noviembre de 2.008 tras las alegaciones, pruebas declaradas pertinentes y conclusiones que constan en acta quedaron los autos conclusos y vistos para sentencia.

**Segundo:** La presente demanda nº 717/03 reclama en su suplico 70.000 euros por la I. temporal y secuelas de una baja de 13/09/01 calificada como derivada de contingencia profesional (el motivo era la situación hostil recibida por la empresa); se suspendió la celebración del juicio por mutuo acuerdo al existir procedimiento por Incapacidad permanente total; una vez existe sentencia firme del TSJ sobre denegación esa Incapacidad permanente se reanuda las actuaciones ampliando la demanda al Sr. Ron de las Heras que es la persona mencionada en sentencias firmes como quien realiza los actos concretos y contra Seguros Bilbao; el demandante presentó escrito concretando y ampliando la reclamación a 106.209,1001 (fol. 85); celebrado el juicio el 26/11/08, los demandados alegan: variación sustancial de la demanda, prescripción desde 2.003, cosa juzgada por sentencia de extinción a instancia de la trabajadora; falta de acción por estar revocada la Inc. Permanente; no legitimación pasiva de Seguros Bilbao porque se excluye dolo o culpa grave del asegurado; la aseguradora su propia prescripción anual al haber sido codemandada solo en 2.008 y también que no fue citada para conciliación



administrativa y defecto en el modo de proponer la demanda y la ampliación; el Sr. Ron de las Heras se adhiere a esas previas excepciones procesales resaltando su no legitimación pasiva y no haber sido citado a conciliación administrativa previa.

En cuanto al fondo el Sr. y la persona física que no hay daño permanente ni falta de medidas de seguridad, ni parte de accidente ni sanción administrativa alguna ni recargo. Hubo diligencia para mejor proveer sobre ausencia de sanciones o actas por parte de Inspección de Trabajo (fol. 305 bis) con alegaciones escritas de las partes.

**Tercero:** En el proceso se han cumplido las normas procesales excepto el plazo para dictar sentencia.

#### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO:** La demandante que era Jefa de sección Administrativa en la empresa desde 28/10/1982, estuvo en incapacidad temporal desde el 13/09/01, proceso declarado como derivado de accidente de trabajo por sentencia firme del año 2.002 debido a "la existencia de un entorno laboral hostil e intimidante en la empresa que influyó de forma decisiva en la aparición del trastorno psicológico...consistente en el acoso a que era sometida por su superior Sr. Ron de las Heras cuya conducta se manifestaba en insultos, amenazas injustificadas de despido, desposeimiento de funciones, críticas a su trabajo y trato discriminatorio con respecto a sus compañeros"; este hecho y consideración se confirma por la Sala del TSJ de Galicia de 3/11/2.003 resaltando el nexo causal entre el cuadro ansioso depresivo que padecía la actora y la situación vivida en su trabajo.

El 1/10/03 se le declara en incapacidad permanente Total que se mantuvo hasta el 18/12/07 en que el TSJ de Galicia revoca la sentencia del Juzgado de lo Social que había confirmado la IPT de la trabajadora. Durando así la I.T 2 años y 16 días.

**SEGUNDO:** En IPT estuvo 4 años y 78 días. El INSS en 15/12/04 le da de baja en la prestación de I.P. Total por mejoría con efectos de 31/12/04. Si bien la trabajadora inicia nuevo proceso por IT a continuación. Esa resolución del INSS es judicializada con anulación por el Juzgado de lo Social pero planteado recurso de suplicación finalmente la Sala del TSJ la mantiene en sentencia de fecha 18/12/07, dando el INSS definitivamente de baja a la actora en tal prestación el 28/02/08.

**TERCERO:** La demandante tuvo inicialmente a su favor sentencia de extinción a su instancia (art. 50 E.T.) de fecha 28/02/05 (fol. 127 y ss) donde se alegó ese acoso moral; el fundamento de derecho tercero de la sentencia de instancia señala que le corresponde la indemnización del



MINISTERIO  
DE JUSTICIA



SECRETARÍA  
DE JUSTICIA

despido improcedente (fol. 128) y se cuantifica por su antigüedad y salario en 35.975,09 euros. Esta sentencia es revocada por la sala el 26/09/05 por prescripción (fol. 130-1) al entender que el 13/09/01, cuando comienza la baja en I.T. es la fecha en que culminaron las circunstancias que dieron origen a tal I. Temporal.

**CUARTO:** La sentencia de 10/06/08 (fol. 146 y ss) declara como despido improcedente la carta de despido que le notificó la empresa, dando opción a indemnizar o readmitir; no es firme (fol.244).

**QUINTO:** La entidad aseguradora codemandada, Seguros Bilbao tiene póliza de responsabilidad civil, en vigor nº6636627888, en cuyo anexo, página 11 sobre aplicación al riesgo se indica (fol.253) como exclusión que NO se garantiza por estas Condiciones especiales cualquier clase de eventos derivados directa o indirectamente de: a) Dolo o culpa grave del asegurado.

El límite de la póliza son 60.102 euros.  
La empresa nunca le comunicó las sentencias existentes y causa originaria.

**SEXTO:** La demanda reclamaba 70.000 euros por el periodo de I.T. y secuelas; la aclaración realizada ahora en 2.008 (fol.85) reclama un total de 106.209,10 euros.

Estableciendo para el año 2.001 a 2.003 por días impositivos los importes por años de: 4.480,64 euros en 2.001 a razón de 44.80 diarios; 15.671,33 en 2.002 a razón de 42,93 euros diarios y 12.056,19(44,65 diarios); el resto hasta ese total es por los años 2.004, 5, 6 y 2.007.

En 2.008, el BOE de 24/01/08 señala en su Tabla V sobre indemnizaciones básicas incluyendo daños morales, por I. temporal: 52,47 euros por día impositivo y 28,25 por no impositivo.

**SÉPTIMO:** La demandante recibió por IT por pago Delegado y Directo desde 13/09/01 a 30/09/03: 20.125,20 euros.(fol 89).  
Por I.P. Total (folios 92-93) entre 2.003 y 2.007:33.412,05 euros.

**OCTAVO:** No existe acta de infracción, ni de sanción o recargo sobre la empresa referido a estos hechos.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** a.-Los hechos derivan de los documentos.

B.-No es preciso el intento de conciliación en SMAC respecto a Aseguradora y el Sr. Ron de las Heras porque existió una ampliación de demanda donde no es exigible tal trámite, siempre pudiendo cumplir su finalidad con una posible conciliación judicial y el T.S. recientemente acepta e incluso se establece la conveniencia en caso de acoso de codemandar a la persona concreta que en su caso haya realizado los actos de tal hostigamiento.

C.-Por ello mismo existe la legitimación pasiva del superior jerárquico mencionado en la sentencia de juzgado que declaró esa acción derivada como motivo de la incapacidad temporal.

d.-La Aseguradora debe ser absuelta ya (teniendo inicial legitimación pasiva por cubrir responsabilidad civil, siendo completa la demanda sin defecto en su contenido primero y ampliado) por cuanto está excluida de cobertura precisamente la situación de dolo o culpa grave que es el hecho declarado firme como origen de la indemnización aquí solicitada.

La cosa juzgada que alegaba tal Aseguradora en base a la reclamación desestimada por extinción, no procede por esa ausencia de efecto jurídico alguno; y porque en este caso tanto ahora con la actual redacción el art. 1801 de la Ley como antes, era válida la doble indemnización, la basada con la complementaria por vulneración de derecho fundamental.

e.-No hay modificación sustancial de la demanda con la ampliación de cuantías actualizadas en 2.008 pues ninguna indefensión producen ni tiene defecto el suplico ni de la demanda inicial ni en la ampliación pues es clara la reclamación de cantidad de como indemnización por ser declarada como accidente de trabajo la baja inicial de septiembre de 2.001.

f.-No existe prescripción anual desde que se inicia la I.T. en 2.001, o desde que acabó la I.T. el 26/10/03 hasta la presentación de esta demanda el 18/12/2003.

Mi tampoco con la renuncia del trámite con el juicio pues ambas partes iniciales de mutuo acuerdo solicitan la suspensión hasta que finalicen las reclamaciones judiciales respecto a la I. permanentemente; dado que el daño final no estaría establecido si por ejemplo se hubiese declarado esa situación también derivada del acoso empresarial.

De este modo precisamente la seguridad jurídica que la prescripción trata de conseguir se ha conseguido con este transcurso del tiempo.

g.- Si hay acción aunque se revocase la situación de incapacidad permanente total, pues en el origen de esta demanda precisamente se refiere al periodo previo de I. Temporal 2.001 a 2.003, y el que aquí en la ampliación se concretan periodos indemnizables incluyendo el del I. permanente a pesar de su revocación es una posibilidad de daño también desde 2.003 a 2.007 (fol. 85).

**SEGUNDO:** 1.-El acoso laboral como concepto jurídico exige ni una ampliación de contenido que lo desnaturalice, ni una aplicación restrictiva que lo haga inaplicable; el derecho constitucional a la integridad física y psicológica del personal dentro de la empresa exige prevención, y es notorio que las actuaciones de acoso hoy día no son explícitas como tampoco las que atenten al ejercicio pacífico de los derechos de acción sindical.

2.-La posición de superioridad jerárquica de una empresa favorece el que estrategias antisindicales no sean de clara percepción; y también es cierto que nuestro flexible sistema de situarse en baja médica puede propiciar un abuso o manipulación subjetiva de su tiempo de duración.

3.- A.- El acoso moral exige como vulneración de los derechos constitucionales, artículo 10 y 15 de la Constitución (de integridad y dignidad) y artículos 4.2.d) y e), 5.a) y c) y 17.1 y 20.2.y 3. del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito laboral: 1.-Intención de dañar, 2.- daño efectivo; y 3.- actos continuados, complejos o sistemáticos.

B.- El acoso laboral como concepto resumen de los derechos constitucionales y laborales a la dignidad o a la integridad física y moral de la parte trabajadora frente a actos u omisiones, directas o indirectas del empresario exige ante todo diferenciarlo de lo que son situaciones de conflicto puntuales o de más duración.

C.-La intencionalidad debe entenderse de modo no estricto por cuanto que el deber de protección ante el riesgo de acoso moral/psicosocial, establece un deber de formación, instrucción, control que si se incumple puede producir la existencia real de una situación de acoso (especialmente el horizontal) que sigue estando sujeto a análisis judicial o administrativo.

D.- Es frecuente que en las situaciones de acoso psicológico la prueba es, por definición, difícil aunque ello no debe, sin más, llevarnos a renunciar a una valoración adecuada de las pruebas tanto de acciones como de omisiones; la protección de la integridad física y dignidad del art. 4.2. d/ y e/ del Estatuto de los Trabajadores impone la obligación empresarial de actuar cuando conozca situaciones o hechos incluíbles en esos derechos; y antes en fases más difusas o iniciales, tomar las medidas de prevención que el apartado d) mencionado indica con sus términos: "una adecuada política de seguridad".

E.-El Acuerdo Marco Europeo Sobre Acoso y Violencia en el trabajo de 26 de abril de 2.007, diferencia el maltrato, amenaza, hostigamiento o humillación, de modo repetido(reiteración-continuidad) y deliberado, de situaciones de conflicto inadaptación, estrés laboral, síndrome de desgaste personal o propia subjetividad. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, de fecha 16/04/2008, asunto T486/04, Michail-Comisión, mantiene la definición de acoso como

"Desacreditar o degradar intencionadamente las condiciones de trabajo". Viene a coincidir con otras definiciones doctrinales del acoso como: presión laboral referida a la autoeliminación (baja médica, abandono, suspensión de despido) mediante demigración o menoscabo.

El 1.ª las sentencias del TSJ de Galicia de 15/09/05, rec. 3159/05 y de 23/11/05, rec 4926/05, diferencian la situación de coacción con posibles incumplimiento de seguridad ordinaria del acoso. Incluso aceptando que en el acoso se materializa la coacción de la intención de dañar con actos de apariencia inofensiva:(En igual sentido el TSJ de Madrid sec. 1.ª en fecha 6-11-05,rec 4648/2006).  
Incluso aceptando en la primera de las sentencias, la posibilidad de que exista baja médica con informe psicológico como daño.

**TERCERO:** a.- En nuestro caso es firme judicialmente que el periodo de incapacidad temporal estuvo motivado por el acoso u hostigamiento definido en el anterior fundamento de derecho; siendo el mayor daño evaluable cuando se dañan esos derechos fundamentales, que según ademas supusieron la baja médica. Por ello existe una responsabilidad contractual con relación causa eficiente ya establecidas de modo firme.

B.- Delimito la situación indemnizatoria en periodo de incapacidad temporal y no desde que se inicia el de incapacidad permanente total, pues este último periodo de 4 años y 73 días existió una situación no provocada por las secuelas de la actuación empresarial, sino por la judicialización mantenida por todas las partes, incluso con resultado final favorable a la empresa; por ello no cabe imputarle un daño posterior a ocurrencia de 2.003/es decir concreto el tiempo de incapacidad temporal jurídicamente firme desde el 13/09/01 a 1/10/03, como también inicialmente señala la ampliación de la demanda(fol. 85). Serían 100 días de 2.001,365 de 2.002 y 270 de 2.003 ; en total 635 días como concreta la parte actora .

**4.-**Es aplicable la cuantía del Baremo por días Impeiditivos(BOE 24/01/08 a razón de 52,47 euros diarios) pues no sólo existía una hipotética simple lesión física que incapacitase para su propio trabajo sino que ese trastorno ansioso depresivo afectaba a cualquier actividad productiva; no era un daño existente durante su trabajo en activo, sino después y de hecho incluso se mantuvo a criterio del INSS cuando en principio la consideraba en Incapacidad permanente(luego revocada).

**CUARTO:** Las sentencias del T. Supremo de 17/07/2007 señalan:

1.- Que no es obligatorio utilizar el Baremo para cuantificar pero sí recomendable por los elementos objetivos que tiene.

2.- Que en todo caso debe concretar cada daño indemnizable y que la indemnización debe compensar la totalidad de los daños.

3.- Que las prestaciones de S. Social como descuento deducible sobre se refieren al lucro cesante y no a su totalidad.

4.- Que si se sigue el Baremo el valor del punto es el año de la sentencia.

5.- Que el valor orientativo de Baremo puede corregirse al alza pues este se sustenta en responsabilidad objetiva y en los litigios del orden Social se parte de culpa empresarial, y que aún aplicándolo es válido apartarse en algún punto justificadamente.

6.- El T.S.J. del C. León-Valladolid en la suya de 4/01/07 señala:

a) Que la no responsabilidad penal no anula la laboral.

b) Que si alega que el accidentado tiene formación debe concretarse cual es, cuando se impartió, por quien y con que contenido y dedicación.

c) La empresa es la responsable de la organización del trabajo.

d) Que el órgano judicial debe motivar adecuada y suficientemente la cuantificación que fije.

e) Que si para valorar el daño se tiene en cuenta la compensación en que consisten las prestaciones de S. Social no cabe su descuento.

f) El dolor físico y sufrimiento moral no se compensan con las prestaciones de la S. Social. Tampoco la pérdida de integridad física o psíquica.

g) Que si no se usa el Baremo no debe existir arbitrariedad jurisdiccional y sí parámetros de razonabilidad social.

h) El recargo no es deducible en principio por obedecer a una finalidad doble, una es su aspecto sancionador.

i) Debe existir un "suelo mínimo indemnizatorio" que viene a coincidir con los criterios indemnizatorios usuales en los Tribunales; así se evita la posible incongruencia de que por aplicar al total del Baremo la deducción de percepciones o capital coste resultare "a devolver" por la persona accidentada con lo cual se haría de peor situación a un accidentado por infracción legal que al resto de los ciudadanos.

Existiendo situación generadora de daños y perjuicios en el lugar y forma de trabajo, incumplimientos empresariales en la medida indicada, relación de causalidad entre ambos, procede indemnizar por responsabilidad contractual, proporcional al daño y al incumplimiento.

7.- En nuestro caso el Baremo de Tráfico con los valores del 2.008 (Resolución de 17/01/08 BOE 24/01/08, pág. 4589 y ss) para el caso presente, por día improductivo son los 52,47 euros diarios y por los 635 días en estricta I. temporal supone: 33.318,45 euros.

No procede descuento por lo recibido de I.T pues esta prestación cubre la pérdida de retribución empresarial, pero no el daño moral psíquico frente a compañeros y ante la sociedad o ante sí misma y el añadido de que sus



REACCIÓN  
SITCA

derechos constitucionales y no otros de inferior categoría fueron violentados en la empresa.

8.- Aquí procede la condena solidaria de la empresa y de la persona física codemandada porque ya en la sentencia firme que declara la situación de I.T. como derivada de contingencia profesional menciona la actuación individualizada y personal directa sobre la trabajadora no sólo en el ejercicio de su superior jerarquía sino también en virtud de su proximidad a la dirección de la empresa ; existiendo actos de hostigamiento personal de la persona física (insultos, amenazas) junto con otros derivados de actuaciones estrictamente empresariales (funciones, críticas a su trabajo, discriminación frente al personal).

**QUINTO:** Dada la responsabilidad y condena solidaria a la S.L. y a la persona física, si recurren deberán consignar cada una su importe; o aportar avales, siendo válido uno sólo si responde de modo solidario de ambos.

**FALLO**

Estimo en parte la demanda de D<sup>a</sup>. ANA M<sup>a</sup> JIMENEZ CACHAZA contra RON CURIEL, S.A, Sr. RON DE LAS HERAS Y CIA DE SEGUROS BILBAO, S.A; condenando de modo solidario a la empresa RON CURIER, S.A y al Sr. Ron de las Heras a que abonen a la trabajadora 33.318,45 euros.  
Con absolución de Seguros Bilbao; previa desestimación de todas las excepciones planteadas.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer Recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación.

Si la empresa recurre deberá, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado la cantidad objeto de condena en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número 1501 0000 65 en el BANESTO (haciendo constar en el ingreso el número de procedimiento).

Asimismo deberá en el momento de interponer el recurso consignar la suma de 150'25 euros en concepto de depósito en la misma cuenta bancaria (haciendo constar el número de procedimiento y el año).



Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.



PUBLICACIÓN: Leída y publicada fue la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado- Juez que la suscriba, celebrando Audiencia Pública en el día de su fecha. Doy fe.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

Aristóteles, *La política*, Vigésimosegunda edición, México, Porrúa, 2011.

Arroyo, Morenos, Jesús Ángel, *La Constitución Mexicana: reforma o cambio*, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1990.

Bobbio, Norberto, *Estado, Gobierno y Sociedad*, Decimocuarta reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica, 2010.

Carbonell, Miguel, *Los derechos fundamentales*, Serie Doctrina Jurídica Número 185, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004.

Dacal, Alonso, José Antonio, *Reflexión sobre los deberes humanos*, De la Salle, México, Agosto de 2010.

De Agostino, Francesco, *Elementos para una filosofía de la familia*, 2ª Edición, Instituto de Ciencias para la Familia, Universidad de Navarra, Madrid, 2002.

De la Cortina, Adela, *Ética sin moral*, Décima edición, España, tecnos, 2010.

De la Mata Pizaña, Felipe y Learzón Jiménez Roberto, *Derecho Familiar*, 4ª Edición, Porrúa, México, 2005.

Domínguez Trejo, Benjamín, Pennebaker, James W y Olvera López Yolanda, *Estrés postraumático*, México Trillas, 2008.

Edreira, María José, *Fenomenología del acoso moral*, Logos. Anales del seminario de metafísica, 2003.

Ferrater Mora, *Diccionario de Filosofía*, Segundo Capítulo, Quinta edición, Buenos Aires, Sudamericana, 1971.

Ferrajoli, Luigi, *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, Cuarta Edición, Madrid, Trotta, 2009.

González, Pérez, Jesús, *La dignidad de la persona*, Madrid, Civitas, 1986.

De la Torre Villar, *El origen del Estado Mexicano*, en González, María del Refugio (coord.), *La formación del Estado mexicano*, Serie C. Estudios Históricos Número 19, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, UNAM y Porrúa, 1984.

Kurczyn Villalobos, Patricia, Coord., *Relaciones laborales en el siglo XXI*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2001.

Leymann Heinz, *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo*, Originalmente publicado en: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996.

Maturana Humberto y Varela Francisco, *El Árbol del Conocimiento, Las Bases Biológicas del entendimiento Humano*, Lumen, Argentina, 2004.

Nawiasky, Hans, *Teoría General del Derecho*, Editora Nacional de México, segunda edición, México, 1980.

Peña Gonzáles Oscar, *Mediación y Conciliación Extrajudicial*, Flores Editor y Distribuidor, 2010, México.

Peña Saint Martin, Ravelo Blancas Patricia y Sánchez Díaz, Sergio G., Coord, *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, Eón, México, 2008.

Peña Florencia, Saint Martin y Sergio G. Sánchez Díaz, Coord, *Testimonios de mobbing, El acoso laboral en México*, Eón, México, 2009.

Perea Valdez, Clementina, *Matrimonio, Divorcio y Medios Alternativos de Solución de Conflictos*, UNAM, Facultad de Derecho, Congreso Internacional de Derecho de Familia, Instituto de Investigación Jurídica, Octubre, 2005.

Porrúa Pérez, Francisco, *Teoría del Estado*, Décimo Séptima Edición, México, Porrúa, 1982.

Preciado Hernández, Rafael, *Lecciones de Filosofía del Derecho*, Novena Edición, México, Jus, 1978.

Redorta Josep, Obiols Meritxell y otros, *Emoción y conflicto*, Aprenda a manejar las emociones, Paidós, Barcelona, Buenos Aires y México, 1998.

Sartori, Giovanni, *La política: lógica y método en las ciencias sociales*, Tercera reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica, 2006.

Vázquez Rodolfo, *Entre la libertad y la igualdad*, Trota, Madrid, Segunda Edición, 2009.

Vila Caro, María, *La vida humana en la encrucijada, pensar la Bioética*, Encuentro, Madrid, 2010.

Villoro Toranzo, Miguel, *Deontología Jurídica*, Universidad Iberoamericana, 1987, México.

## LIBROS Y REVISTAS ELECTRÓNICAS

Acosta Romero Miguel, *Reflexión sobre la posible integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje al Poder Judicial Federal*. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/643/3.pdf>

Bastida, Freijedo, Francisco J, *El fundamento de los derechos fundamentales*, <http://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/numero3/bastida.pdf>

Escalada, M<sup>a</sup> Luz Sánchez, *Mobbing y prevención de riesgos laborales: Un análisis de la realidad laboral, psicológica y jurídica Española*, <http://www.acosomoral.org/psico45.htm>,

Espinosa Gómez, Magdalena, *Qué es y para qué sirve el Derecho*, Serie Doctrina Jurídica Número 244, México, UNAM, 2005.

Figuroa Díaz Luis, *La enseñanza de derecho y los medios alternos de solución de controversias*, Revista Alegatos, Número 76, Septiembre a diciembre de 2010, de la UAM-Azcapotzalco, <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/69/76-06.pdf>

Hirigoyen, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 154. <http://www.acosomoral.org/pdf/recen2.pdf>

Leymann, Heinz, *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*, Universidad de Estocolmo, Instituto Nacional de Salud Laboral, Estocolmo, Suecia, Originalmente publicado en: *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2, 1990, traducido por Navarrete, Vázquez, Sergio, México, D.F, Octubre 2009.

López Llera, Luis, *Autosuficiencia económica*, 2o. Foro Internacional de Economía Social y Solidaria, FONAES, <http://www.autosuficiencia.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=562>

Mantilla Molina, Roberto, *Sobre el concepto de estatus*, Biblioteca Jurídica Virtual del IIJ de la UNAM, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/29/dtr/dtr2.pdf>

Moreno, Marco Antonio, *El alto desempleo y la crisis de la globalización*, 29 de julio de 2010, <http://www.elblogsalmon.com/entorno/el-alto-desempleo-y-la-crisis-de-la-globalizacion>

Munduate Lourdes, Butts Griggs Thelma y otros, *Guía para la Mediación Laboral*, [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/7\\_9\\_0.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/7_9_0.pdf)

Pelegrí Vianya, Xavier, *El poder en el trabajo social: una aproximación desde Foucault*, de Localización: [Cuadernos de trabajo social](#), ISSN 0214-0314, [Nº 17, 2004](#), pp. 21-43, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1155756>

Pérez Contreras María de Montserrat, *Mediación Familiar en el Distrito Federal. Un acercamiento al Procedimiento y a su regulación*, IJ-UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Biblioteca Jurídica Virtual, 2011. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/123.5/cnt/cnt31.htm>

Prieto-Orzanco, *Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud*, <http://www.elsevier.es/sites/default/files/elsevier/pdf/27/27v35n04a13072593pdf001.pdf>

Ríos, Julián y Olavaria Teresa, *Conclusiones del curso en materia de mediación penal*, [http://portal.uclm.es/portal/page/portal/IDP/Iter%20Criminis%20Documentos/Iter%20Criminis%20Numero\\_3/conclusiones%20del%20curso.pdf](http://portal.uclm.es/portal/page/portal/IDP/Iter%20Criminis%20Documentos/Iter%20Criminis%20Numero_3/conclusiones%20del%20curso.pdf)

Riquelme, Verónica, y Helia Henríquez, *Asedio sexual en el Trabajo. Una política para su erradicación.* [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-60337\\_temalab\\_6.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-60337_temalab_6.pdf)

Ribotta, Silvina Verónica, *Globalización vs. Derechos Humanos.* [http://www.derechos.net/cedhu/globaddhh\\_06\\_03.htm](http://www.derechos.net/cedhu/globaddhh_06_03.htm)

Salgado Ledesma, Eréndira, *Medios Alternos de Resolución de Controversias, Una opción para modernizar la Administración de Justicia, Comisión Nacional de Arbitraje Médico.*

[http://www.carlosparma.com.ar/index.php?option=com\\_content&view=article&id=234:medios-alternos-de-resolucion-de-controversias-&catid=50:procesal-penal&Itemid=27](http://www.carlosparma.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=234:medios-alternos-de-resolucion-de-controversias-&catid=50:procesal-penal&Itemid=27)

Sánchez Escalada, M<sup>a</sup> Luz, *Mobbing y Prevención de riesgos laborales,* <http://www.acosomoral.org/psico45.htm>,

Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo, Número 14, segundo semestre de 2006, *Precarización de la fuerza de trabajo mexicana bajo el proceso de reestructuración productiva estadounidense,* Humberto Márquez Covarrubias, Raúl Delgado Wise y Óscar Pérez Veyna,

[http://rimd.reduaz.mx/documentos\\_miembros/14786Precarizacion-fuerza-trabajo-mexicana.pdf](http://rimd.reduaz.mx/documentos_miembros/14786Precarizacion-fuerza-trabajo-mexicana.pdf)

Vera Poseck, Beatriz , Carbelo Baquero Begoña y Vecina Jiménez, María Luisa, *La Experiencia Traumática desde la Psicología Positiva: Resiliencia y crecimiento postraumático,* Enero , número 1 VOL-27 ,

<http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1283>



## CONGRESOS

Correa León, Sandra, ponencia en el *Primer Congreso Interamericano de Acoso Laboral e Institucional*, realizado en las instalaciones de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, en México Distrito Federal, del 4 al 8 de julio de 2011.

Del Pino, Peña, Rebeca, ponencia en el *Primer Congreso Interamericano de Acoso Laboral e Institucional*, realizado en las instalaciones de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, en México Distrito Federal, del 4 al 8 de julio de 2011.

Montaño Hirose, Luis, ponencia en el *Primer Congreso Interamericano de Acoso Laboral e Institucional*, realizado en las instalaciones de la Escuela Nacional de Antropología e Historia, en México Distrito Federal, del 4 al 8 de julio de 2011.

## Sitios de INTERNET

[http://www.aidh.org/uni/Formation/02Charte\\_e.htm](http://www.aidh.org/uni/Formation/02Charte_e.htm)

<http://sre.gob.mx/derechoshumanos/images/docs/15.pdf>

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mexico/standards/index.htm>

[http://www.observatorioviolencia.org/upload\\_images/File/DOC1184067313\\_leymujeresinviolencia.pdf](http://www.observatorioviolencia.org/upload_images/File/DOC1184067313_leymujeresinviolencia.pdf)

<http://www.elsevier.es/sites/default/files/elsevier/pdf/27/27v35n04a13072593pdf001.pdf>

[http://www.uvm.cl/csonline/2006\\_2/pdf/riquelme.pdf](http://www.uvm.cl/csonline/2006_2/pdf/riquelme.pdf).

<http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/tipos/ascendente/index.htm>

<http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/index.htm>

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

<http://www.inteligencia-emocional.org/>

[http://www.uvm.cl/csonline/2006\\_2/pdf/riquelme.pdf](http://www.uvm.cl/csonline/2006_2/pdf/riquelme.pdf),

<http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/consecuencias/organizacion/index.htm>

<http://aijdtssgc.org/2009/11/20/el-acoso-laboral-en-mexico/>

<http://acosolaboral.info/5-de-cada-100-denuncias-son-por-acoso-laboral/>

<http://www.yosoymadresoltera.com/espana-la-administracion-regula-el-acoso-laboral-en-la-funcion-publica/>

<http://dat.etsit.upm.es/~mmonjas/politica/ce.html>

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/I31-1995.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/I31-1995.html)

[http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/principal/documentosAcc.asp?pagina=pr\\_normativas2\\_8&isback=true](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/principal/documentosAcc.asp?pagina=pr_normativas2_8&isback=true)

[http://www.iustel.com/v2/diario\\_del\\_derecho/noticia.asp?ref\\_iustel=1050008](http://www.iustel.com/v2/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1050008)

<http://acuna.es/2011/06/14/protocolo-de-actuacion-frente-al-acoso-laboral-en-la-administracion-general-del-estado/>

<http://www.boe.es/boe/dias/2010/06/23/pdfs/BOE-A-2010-9953.pdf>

<http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/bitstream/10401/511/1/El%20Contenido%20y%20Desarrollo%20del%20Mobbing%20en%20el%20Trabajo.pdf>

<http://www.zonalibredeviolencia.ipn.mx/indicadores.html>

<http://www.jornada.unam.mx/2010/06/24/politica/017n2pol>

[www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/.../mujer8.doc](http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/.../mujer8.doc)

<http://www.eluniversaldf.mx/home/nota32523.html>

<http://es.thefreedictionary.com/%C3%A9thos>

<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/69/76-06.pdf>

<http://www.alcion.es/negociacion.htm>

<http://www.poderjudicialdf.gob.mx/en/PJDF/Centro de Justicia Alternativa Organos>

<http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/1715.htm>

<http://justiciarestaurativamexico.blogspot.mx/2010/03/articulo-sobre-mediacion-penal.html>

[http://www.jornada.unam.mx/2005/07/04/informacion/83\\_pemex.htm](http://www.jornada.unam.mx/2005/07/04/informacion/83_pemex.htm)

<http://acosolaboral.info/5-de-cada-100-denuncias-son-por-acoso-laboral/>

<http://www.tfca.gob.mx/transparencia3.html>

[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/secciones/introduccion.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/introduccion.html)

[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta\\_federal/index.html](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/index.html)

[http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/JFCA\\_INFORME\\_ANUAL\\_2011.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/JFCA_INFORME_ANUAL_2011.pdf)

<http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/bitstream/10401/511/1/EI%20Contenido%20y%20Desarrollo%20del%20Mobbing%20en%20el%20Trabajo.pdf>

[http://www.stps.gob.mx/02\\_sub\\_trabajo/01\\_dgaj/r\\_profedet.pdf](http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/r_profedet.pdf)

<http://www.jorgeikeda.com/wordpress/?p=2694>

<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>

[http://www.aidh.org/uni/Formation/02Charte\\_e.htm](http://www.aidh.org/uni/Formation/02Charte_e.htm)

<http://www.dmedicina.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-estres-postraumatico>

<http://www.nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/ency/article/000917.htm>

<http://www.clinicapsi.com/trastorno%20de%20adaptacion.html>

<http://www.scienzeaffettive.net/damasio.pdf>

## NORMATIVIDAD

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Diario de Debates del Constituyente de 1917, Nueva edición del Diario de Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917. [vlex.com.mx/.../diario-debates-congreso-constituyente-1916-1917-4](http://vlex.com.mx/.../diario-debates-congreso-constituyente-1916-1917-4)

Código Civil Federal

Jurisprudencia

Constitución Política Española

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Ley del Estatuto de los Trabajadores

## DICCIONARIOS

Bunge, Mario, *Diccionario de Filosofía*, Cuarta edición, México, Siglo XXI editores, 2007.

Diccionario Enciclopédico Vox 1. © 2009 Larousse Editorial, S.L.,

<http://es.thefreedictionary.com/%C3%A9thos>

Diccionario de la Lengua Española, Vigésima segunda edición,

<http://buscon.rae.es/draeI/SrvltGUIBusUsual?LEMA=justicia>

Diccionario de Psicología

<http://www.academiagauss.com/diccionarios/diccionario.htm# S>