



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

ACOSO LABORAL. LA IMPORTANCIA DE LA
REGULACIÓN EN EL ÁMBITO JURÍDICO COMO
CAUSA DE RESCISIÓN LABORAL

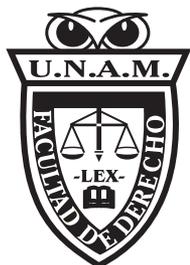
T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
PRESENTA:

SUSANA CAROLINA MORENO NAVA

ASESOR: LIC. JAZMÍN RIVERA LÓPEZ.

Ciudad de México, Ciudad Universitaria, 2016





Universidad Nacional
Autónoma de México



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 la Universidad Nacional Autónoma de México, por permitirme ser parte de la Comunidad Universitaria y por ser mi segundo hogar.

A mi asesora de tesis, Jazmín Rivera López, por sus observaciones, apoyo, sobretodo por su paciencia y sus consejos académicos, durante el proceso de mi formación académica, laboral y durante el proceso de trabajo de tesis.

A Enrique Ramírez Ramos, por sus consejos, regaños, su apoyo incondicional, pero sobre todo por estar presente cuando más lo he necesitado.

A mi querida familia, por ser mi apoyo incondicional, mi fortaleza, por su cariño, los amo.

Dedicatorias.

Agradezco a Dios, por darme la vida, por su amor incondicional, por darme fortaleza y sabiduría, por darme momentos inolvidables y experiencias únicas.

A mis padres, Elvira y José, por enseñarme a no rendirme y a luchar por mis sueños, por ser mi ejemplo de vida, por su esfuerzo, cariño y dedicación. A Diego por ser mi hermano, mi amigo.

A Jessy, mi hermana, amiga, mi cómplice, mi ejemplo de fortaleza, por tu apoyo incondicional. A mi cuñado Francisco, por sus consejos y apoyo.

A Sandy, Emmanuel, Oscar y Enrique, por sus regalos, consejos y sobretodo por su confianza y su amistad incondicional, por ser parte de esto.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
---------------------------	----------

CAPÍTULO 1. CONCEPTOS GENERALES	1
--	----------

1.1 Trabajo	2
1.2. Trabajador	7
1.3. Patrón	11
1.4. Violencia	13
1.5. Acoso en el Trabajo	15
1.6. Victimario o Acosador	19
1.7. Víctima o Acosado	21
1.8. Rescisión	23
1.9. Derechos Humanos	27

CAPÍTULO 2. ACOSO LABORAL. CARACTERÍSTICAS	33
---	-----------

2.1. Tipos de Acoso laboral	33
2.2. Fases o etapas del Acoso laboral	38
2.3. Clasificación establecida por Carmela de Pablo Hernández	39
2.4. Fases desde el punto de vista organizacional	42
2.5. Fases desde la perspectiva de la víctima	47
2.6. Clasificación establecida por Marina Parés Soliva.....	50
2.7. Consecuencias del Acoso laboral	61
2.7.1. Para el Trabajador	62
2.7.2. Para el Patrón	65
2.7.3. Para la Sociedad	67

CAPÍTULO 3. REGULACIÓN JURÍDICA SOBRE EL ACOSO LABORAL	69
---	-----------

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	69
3.2. Tratados Internacionales	72
3.3. Ley Federal del Trabajo	78

3.4. Reforma de la Ley Federal del Trabajo	80
3.5. Ley Federal de trabajadores al Servicio del Estado	84
3.6. Postura de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	89
3.7. Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el Acoso laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación	101

CAPÍTULO 4.

MEDIDAS PARA COMBATIR EL ACOSO LABORAL

4.1. Programas y políticas públicas en empresas	111
4.2. Intentos de regulación en México. Instituto Nacional Electoral (INE)	120
4.3. Análisis a la propuesta de reforma a la Ley Federal Del Trabajo	125
4.4. Colombia y su Regulación Jurídica sobre el Acoso laboral	129

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN.

El **acoso laboral** es un tipo de violencia ejercida en el ambiente laboral por compañeros de mayor o menor jerarquía, o por el propio patrón, en el que existe una víctima, un victimario y cómplices (todos aquellos que actúan contra la víctima por miedo al agresor), trayendo consecuencias psicológicas y emocionales para la víctima.

En el ámbito jurídico existe muy poca información que se relacione con el **acoso laboral** en nuestro país, de ahí que el Derecho, al ser una materia multidisciplinaria, se apoye en otras como lo son la Psicología –la cual tiene un desarrollo más amplio en sus investigaciones en relación al comportamiento del individuo– para abordar, estudiar y en algún momento legislar para normar el llamado **acoso laboral**.

La necesidad de crear una norma que apoye a las víctimas de **acoso laboral** en México, ha sido el motor que nos impulsó a desarrollar la presente investigación, en la que en el Capítulo 1, abordaremos conceptos generales relacionados con el Derecho y **acoso laboral**, mismos que nos permitirán una mejor comprensión de nuestro estudio.

En el Capítulo 2, se desarrolla lo que los especialistas llaman **acoso laboral**, así como: conceptos principales, características de la víctima y victimario, las fases o pasos que el agresor realiza desde el momento en

que elige a su víctima hasta que logra destruirla.

Durante el desarrollo del Capítulo 3, se estudiará la legislación jurídica de nuestro tema de estudio; para ello abordaremos: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales, Ley Federal del Trabajo –tras su reforma–, así como la postura de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; leyes en las cuales se establecen los derechos y deberes de los ciudadanos y se regula todo lo referente al trabajo.

Finalmente, en el Capítulo 4, se aborda un análisis del protocolo creado en el Instituto Nacional Electoral (INE), con el cual se pretende erradicar el **acoso laboral** en la institución. De igual manera se hace un análisis de la ley colombiana “1010”, la cual establece la regulación existente en ese país para combatir este tipo de conducta.

El presente estudio busca que el **acoso laboral** pueda contar con una regulación jurídica en México que erradique y evite este tipo de conducta, de modo que se pueda apoyar a todas aquellas personas que son o han sido víctimas de **acoso laboral** y que han visto afectado su trabajo –y por consiguiente en sus vidas–, a través de la creación de programas de orientación para poder detectar el acoso a tiempo y actuar antes de que sea tarde.

CAPÍTULO 1.

CONCEPTOS GENERALES.

Pretender comprender la magnitud y particularidades de las relaciones laborales sin conocer los elementos que intervienen en ella, es una tarea tan difícil como correr sin haber aprendido a andar. De ahí que en este capítulo nos abocaremos a explicar los conceptos de orden jurídico y psicológico que servirán para el desarrollo y comprensión del tema que nos ocupa.

La finalidad de este apartado es apreciar a fondo cada uno de los elementos que dan pauta a la relación laboral, y de esa manera comprender la interrelación que guardan al momento que se presenta la conducta denominada **acoso laboral**, materia del presente estudio.

Cabe señalar que varias definiciones no son del ámbito jurídico, pues el Derecho es una materia multidisciplinaria; es decir, está ligada con diferentes materias, entre ellas: Economía, Ciencias Políticas, Psicología, Psiquiatría y otras, las cuales servirán de apoyo para entender a fondo todos y cada uno de los conceptos a estudiar. Debido a que dentro del ámbito jurídico no tiene desarrollado el tema a profundidad, nos apoyaremos en otras ciencias para poder establecer una definición más completa de lo que es el **acoso laboral**.

1.1 TRABAJO.

La palabra trabajo proviene del latín *Tripalium*, “tres palos”. *Tripalium* era un yugo hecho con tres (*tri*) palos (*pali*) en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos.

El Diccionario de la lengua española (DRAE) lo define como: “*Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza en contraposición a capital*”¹.

Esta definición obtenida del diccionario, que no es especializado en el ámbito jurídico, no tiene la profundidad requerida para el desarrollo del tema, pues considera que el **trabajo** es un “esfuerzo” por parte de una persona para producir recursos que son de utilidad en la vida diaria, por el que recibe una contraprestación.

Tuvieron que pasar muchos años para que en nuestro país a **la libertad del trabajo** se le considere un derecho humano. Este derecho establece que se puede elegir en qué y en dónde trabajar, siempre y cuando la actividad que se realice sea lícita; que no vaya en contra de lo establecido en la ley.

En el pasado no se tenía este derecho, pues la mayoría de la gente que “trabajaba” era considerada esclava, por lo que no podían elegir en dónde trabajar ni percibía un salario.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 5^o establece:

¹ Real Academia Española. “Diccionario virtual”. Consultado el 10 agosto, 2016. 19:00 hrs. <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>

“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 terceros, 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. La Ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo...”

Este artículo garantiza como derecho de todo individuo la libertad de elegir su trabajo, y regula esta libertad al señalar las condiciones para establecer que se adquiere en libertad, las cuales son: que sea lícito, que no afecte a terceros y que no afecte a la sociedad.

En el segundo párrafo indica que algunas profesiones requieren de título profesional para poder ejercerse, y que existen autoridades facultadas para expedir dicho título.

Debemos mencionar que contar con un **trabajo** le permite a las personas tener estabilidad económica para cubrir sus necesidades, por lo que conservarlo es de vital importancia, de ahí que sea necesario obtener el conocimiento y la practicidad del oficio o profesión que se pretende ejercer.

El constituyente de 1917 otorgó a la clase trabajadora una gran aportación jurídica en Derecho laboral al crear el artículo 123. Éste hace referencia a la libertad y la dignidad que se debe tener en el trabajo; a su letra dice:

“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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas

IV...”

Relacionado con la Ley Federal del Trabajo, este artículo hace referencia a las divisiones y condiciones de trabajo que deben tener todos y cada uno de los trabajadores, entre ellas la dignidad del trabajo, de modo que no cause perjuicio al trabajador al realizar sus labores.

El Congreso de la Unión, con ayuda de este artículo, busca tener una legislación especializada en la regulación del trabajo, creando instituciones y organizaciones sociales de trabajo que le permitan crear más empleos dentro de la sociedad.

El Tratado de Versalles, celebrado en el año de 1919, señaló:

“El principio rector de Derecho Internacional del Trabajo, consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”².

Principio que fue adoptado por la Organización de los Estados Americanos (OEA). Esta definición supera por mucho la realidad que vivimos en la actualidad, pues estipula que el trabajo no debe considerarse como una mercancía ni como un objeto de comercio, ya que es un derecho al que todos deberían tener acceso para poder desempeñarse dentro de una empresa.

Este artículo hace referencia a que no importará el grado o preparación que tenga el trabajador, siempre que desempeñe servicios personales y subordinados, por los cuales obtenga una remuneración económica; denominando **trabajo** a esta relación obrero-patronal.

Durante el desarrollo de este trabajo tomaremos en consideración la definición del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que, a nuestra consideración, es la más completa, pues aborda los elementos principales del concepto **trabajo**.

El mencionado artículo dice:

*“El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio.
No podrá establecerse condiciones que impidan discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico, o nacional, género, edad, discapa-*

² Celebrado en Francia, 1919.

cidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, o estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana”.

Esta definición coincide con lo establecido en el Tratado de Versalles, pues el trabajo no debe ser considerado un artículo de comercio, ya que como se menciona es un derecho, y un deber de la sociedad. La ley indica que no debe existir ningún tipo de discriminación al momento de ejercer dicho derecho, y deja claro que no debe verse afectada la integridad de la persona ni de la sociedad, pues se estarían violando los derechos humanos y la libertad de elegir un trabajo acorde a las necesidades y aptitudes de cada persona dentro de la sociedad.

En la Ley Federal del Trabajo encontramos un segundo concepto dentro del artículo 8º, en su segundo párrafo, que a la letra dice:

“...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio...”

Hablar de trabajo es hacer referencia a las relaciones laborales que se tienen entre dos personas, es decir, entre el trabajador –o empleado– y el patrón, buscando así un intercambio de servicios personales y subordinados, trayendo como contraprestación el recibir una remuneración económica por los servicios personales y subordinados prestados. Esto queda de manifiesto mediante un contrato que se realiza entre los involucrados: el patrón y el trabajador.

1.2 TRABAJADOR.

El concepto **trabajador**, es atribuible a aquellas personas que, de acuerdo a la ley, prestan un servicio personal y subordinado a favor de otra persona. A lo largo de la historia la figura del **trabajador** ha existido, con la diferencia de que antes eran esclavos. Con el transcurso del tiempo y la creación de legislaciones el término ha ido cambiando, pues se han reconocido características, derechos y obligaciones, que lo integran a una relación laboral formal, pues previo a existir la regulación del trabajo, todas aquellas personas no tenían la libertad de poder elegir el trabajo que desearan desempeñar, ya que eran esclavas, como hemos dicho.

El Diccionario de la lengua española lo define como: *“Trabajador, persona que tiene un trabajo retribuido”*³.

Éste es un concepto básico, pues, como se mencionó el diccionario de la Real Academia Española no está especializado en el ámbito jurídico, y para el desarrollo de nuestro tema es indispensable tomar en consideración varias características con las cuales podamos describir qué elementos son los necesarios para tener un concepto, sino amplio; completo.

Para José Dávalos, **trabajador**: *“Es la persona que presta un servicio a otra. Se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto es genérico, porque se atribuye a todas*

³ Real Academia Española. “Diccionario virtual”. Consultado el 12 de agosto 2016, 20:00 hrs.
<http://dle.rae.es/?id=aBkr9sx>

aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la Ley, entrega su fuerza al servicio de otra”⁴.

El autor hace mención que para poder llamar a un individuo **trabajador**, debe existir una prestación de servicio personal y subordinado por parte de una persona física en beneficio de otra persona física o moral, y en contraprestación deberá de existir un salario que cubra las necesidades del trabajador. Al existir la prestación de servicio estamos en presencia de una relación laboral, de la cual el trabajador será el sujeto primordial de ésta.

El autor Néstor de Buen, toma la definición contemplada en el artículo 3º de la Ley de 1931, en la cual señalaba que el **trabajador**: “*Es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo*”⁵.

En esta definición el autor hace referencia a que el servicio que se prestará puede ser material o intelectual. De igual manera menciona la existencia de un contrato de trabajo. Esta definición es previa a lo que establece la Ley Federal del Trabajo que actualmente regula la materia, y que hace referencia de la existencia de un contrato en la relación de trabajo.

No establece los elementos que debe contener dicho contrato, pero con esto da pauta a que la relación que tenga sea formal, aunque debemos recordar que mientras exista la subordinación en la relación de trabajo, no es necesario un contrato de por medio.

⁴ DÁVALOS, José. “Derecho Individual del Trabajo”. México: Editorial Porrúa, 2008. p. 90.

⁵ DE BUEN, Néstor. “Derecho del Trabajo”. México: Editorial Porrúa, 2005. p. 494

Para Jorge Olvera, un **trabajador**: *“Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; entendiendo por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”*⁶.

Olvera afirma que el **trabajador** siempre debe y será una persona física, mientras que a la persona que se le prestará el servicio puede o no serla, pues no tenemos la certeza de que la o las personas a las que se les prestará el servicio sean de calidad física o moral, esto dependerá de la situación, oficio y una profesión.

En México, de acuerdo al artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por **trabajador**:

“Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

La ley es clara y proporciona el concepto que engloba –al igual que los autores citados– los principales fundamentos y elementos requeridos para tener una definición.

Primero. Refiere que el trabajador será la persona física. Como se hace mención, no puede ser de otra forma por el tipo de servicio que se presta.

Segundo. Habla de la persona, física o moral, a quien se le prestará el servicio. Esto dependerá del trabajo que se deba realizar y a quién se deba prestar el servicio.

⁶ OLVERA, Jorge. “Derecho Mexicano del Trabajo”. México: Editorial Porrúa, 2001. p. 88.

Tercero. Establece que debe ser de manera personal y subordinada; en esto radica que se hable de una relación individual de trabajo, ya que no es necesario pertenecer a un grupo para que exista la relación de trabajo. El elemento de “subordinación” dispone que se tenga un superior, es decir, una persona con un nivel jerárquico mayor, quien dará indicaciones y órdenes al trabajador.

Si bien las definiciones proporcionadas por los autores y el legislador son correctas, para efectos prácticos nos quedaremos con la que la legislación nos proporciona.

Dentro de la legislación también se considera al “trabajador de confianza”, categoría que dependerá de los servicios que preste en una empresa. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 9º dice:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”.

Como se menciona, la existencia de “trabajadores de confianza” en una empresa obedecerá a las funciones que desarrollarán dichos trabajadores, dependiendo de sus capacidades y aptitudes. En esta categoría también están considerados aquellos trabajadores que realizan actividades personales para el patrón.

1.3 PATRÓN.

Es la persona física o moral que se beneficia con los servicios personales y subordinados de una o varias personas a su cargo, obligándose a retribuir esas actividades mediante una remuneración económica. Existen diferentes maneras de llamar al sujeto del trabajo, como lo son: jefe, empleador, etcétera.

El Diccionario de la lengua española atribuye el origen de la palabra **patrón** al latín: "*Patrōnus: persona que emplea trabajadores*"⁷.

La Real Academia Española nos proporciona un concepto básico, pues su diccionario no es especializado en ámbito jurídico, y sólo indica que **patrón**: "*es la persona que emplea a trabajadores*", pues la persona que emplea a trabajadores; sin embargo, el **patrón** no siempre es quien "emplea" a los trabajadores; puede hacerlo otro trabajador, cuya función sea contratar personal.

Para José Dávalos, el **patrón** es: "*La persona que recibe los servicios de un trabajador*"⁸.

Conocido con diversas denominaciones encontrándose entre ellas: empleador, patrono, patrón, empresario, entre otros, eligiendo el término de patrón y empresario pues a lo largo del tiempo son las más utilizadas.

Por otro lado, retoma la definición que estableció la Ley de 1931: "*Patrón: es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo*"⁹.

⁷ Real Academia Española."Diccionario virtual". Consultado el 12 de agosto. <http://dle.rae.es/?id=SBler1T>

⁸ DÁVALOS, José. "Derecho Individual del Trabajo". Op. cit. p. 97

⁹ ibidem.

El concepto y término empleado por parte de este autor deja de manifiesto que el **patrón** puede ser persona física o jurídica, toda vez que el trabajador puede ser contratado por una o ambas personas. De igual manera refiere que debe establecerse un contrato de trabajo para formalizar la relación laboral, aunque la ausencia de un contrato no elimina en ningún momento la existencia de la relación de trabajo, como ya hemos dicho.

El Doctor Arturo Fernández, en la obra *“Selección de Temas de Derecho individual”* afirma que el autor Manuel Alonso García, señala que **patrón**: *“Es la persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyo los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”*¹⁰.

Concepto que pretende dar a entender de manera muy específica lo que para el autor significa un **patrón**, partiendo de las definiciones básicas –como que el **patrón** puede ser una persona natural o jurídica–, hasta mencionar que tiene una obligación para con los que le prestan un servicio, aclarando que él es el dueño de la producción que se obtenga por la prestación.

La Ley Federal del Trabajo vigente, señala en su artículo 10 que **patrón**:

“Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos”.

¹⁰ FERNÁNDEZ Arras, Arturo. “Selección de Temas de Derecho Individual de Trabajo”. Barra Nacional de Abogados. México, 2006. pp. 40.

Este artículo establece que el **patrón** será la persona que utiliza los servicios personales y subordinados de otras personas, y que será él quien les asignará las tareas a realizar y su área a laborar (dependiendo de las capacidades y de los estudios, experiencia que presenten los trabajadores para realizar sus trabajos).

En algunos casos el patrón podrá tener representantes, como se describe en el artículo 11 de La Ley Federal del Trabajo, que a su letra dice:

“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

En algunos casos lo hará de manera personal y otras veces lo hará por medio del representante que tenga a cargo, que puede ser la persona encargada de Recursos Humanos, Relaciones Laborales. Los “representantes del patrón” se encargarán de realizar el pago de las prestaciones a las que tengan derecho los trabajadores.

1.4 VIOLENCIA.

La palabra violencia proviene del vocablo del latín Violentia: “*es la cualidad de ser violento o la acción y efecto de violentar o violentarse*”¹¹.

El Instituto de Investigaciones en Derechos Humanos

¹¹ Instituto de Investigación y Capacitación en Derechos Humanos. Consultado el 10 de agosto, 2016. <https://prezi.com/jyzt2k0l21rk/la-violencia-viene-del-vocablo-del-latín-violentia-la-viol/>

nos provee de esta definición, la cual establece el origen de la palabra en latín. Sin embargo es básica, pues sólo afirma que **violencia** es la acción de violentar o violentarse; es decir, afectar o atacar a un tercero o a sí mismo, provocando un daño ya sea moral o físico.

Con base en lo anterior se considera que una persona presenta diversos comportamientos agresivos hacia sus semejantes, sea hombre o mujer –incluso en contra de menores–, derivado de una conducta psicológica que conlleva al individuo a tener ese tipo de carácter con los demás. Existen diferentes factores para conocer el motivo por el cual la persona es violenta, desde la educación en casa, escuela o amistades.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la **violencia** como: *“El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”*¹².

Este tipo de conducta se define como un comportamiento que puede causar o llegar a ser causante de daños físicos o psicológicos a los seres que se encuentren a su alrededor. Se ha llegado a asociar –aunque no necesariamente– con la agresión, ya que ésta también puede ser psicológica o emocional: a través de palabras hirientes, amenazas u ofensas. Estas conductas son castigadas y/o sancionadas por la ley o por la sociedad misma. En este punto podemos de-

¹² Organización Mundial de la Salud. “Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud”. Consultado el 12 de agosto, 2016 http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67411/1/a77102_spa.pdf?ua=1.

cir que deben aplicarse distintos estándares en cada sociedad, para determinar qué comportamientos son aceptados y cuáles no lo son, puesto que también son considerados un sistema sociocultural basado principalmente en modelos de dominación, en donde el más fuerte se encuentra sobre el más débil.

1.5 ACOSO EN EL TRABAJO.

Para comprender lo que es el concepto principal en nuestro tema estudio, el **acoso laboral**, abordaremos primordialmente el concepto de **acoso**.

La Real Academia Española define al “acoso” como: “*Acción y efecto de acosar*”¹³. Esto nos lleva a definir a su vez la palabra “acosar”: “*Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o una persona*”¹⁴.

De lo anterior se entiende que el “acoso”, es ser molestado sin tener la oportunidad de reaccionar para evitar dicho abuso. La finalidad del “acoso” es que la persona que está siendo afectada se sienta acorralada, es decir: será una presa.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el **acoso laboral** como: “*la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta*”¹⁵.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el

¹³ Real Academia Española. “Diccionario virtual”. Consultado el 12 de agosto 2016. <http://dle.rae.es/?id=0ZpEHg5>

¹⁴ Real Academia Española. “Diccionario virtual”. Consultado el 12 de agosto 2016. <http://dle.rae.es/?id=0ZpEHg5>

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. Citado el 10 de septiembre, 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf

acoso laboral “como el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ambiente de trabajo. Este acoso tiene como objetivo producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador hasta que éste renuncie o sea despedido”¹⁶.

Las definiciones contempladas por ambas organizaciones, establecen que el **acoso laboral**, es un tipo de violencia que afecta a los trabajadores en su ambiente de trabajo, con el objetivo de amedrentar a la persona afectada hasta lograr que renuncie, o sea despedida.

El **acoso laboral** es una conducta que tiene una persona con otra en su ambiente de trabajo. Existen distintas formas de ser llamado entre las que destacan: *mobbing*, acoso moral, psicológico, psicoterror laboral, hostigamiento laboral, asesinato psíquico y hostigamiento psicológico. Sin embargo en el ámbito jurisprudencial es llamado “violencia psicológica”.

El **acoso laboral** es una situación social que afecta a un grupo considerable de personas que ha existido desde hace mucho tiempo, es casi tan antiguo como el trabajo, y que ha referido con énfasis en materias de las ciencias sociales como la Psicología y Sociología. El ámbito jurídico no se ha ocupado por profundizar en el estudio del **acoso laboral** y de la necesidad de erradicarlo, a pesar de contar con el apoyo interdisciplinario de otras áreas, entre ellas los estudios psicológicos.

¹⁶ Organización Mundial de la Salud. Consultado el 10 de septiembre, 2016. <http://www.compromisor-se.com/rse/2014/03/24/los-5-factores-del-mobbing-segun-la-oms/>

El **acoso laboral** abarca todas aquellas conductas de hostigamiento que realiza uno o varios individuos en contra de otro, con la intención de generarle miedo psicológico, debilidad y desconfianza para que no realice las actividades o tareas que desempeña en el área de trabajo, con propósito final de que abandone su empleo.

Este tipo de conducta llega a ser explícita o implícita y es producida mediante acciones como las burlas, amenazas y críticas; o mediante omisiones, entre las que predomina el aislamiento social y laboral, rechazo, menosprecio, entre otras.

Como se mencionó, hay diversas formas de llamar al **acoso laboral**:

Mobbing: Acoso ejercido entre iguales, es decir, de trabajador a trabajador.

Bossing: Acoso ejercido de patrón a trabajador.

Ambos conceptos —en los cuales profundizaremos más adelante— proceden del campo de la Psicología, pero ha sido necesario redireccionarlos en el Derecho, con el interés de llegar a un concepto que permita englobar aquellas conductas que son susceptibles para poder definir lo que es el **acoso laboral**.

El psicólogo Hirigoyen, a quien nos referiremos en el transcurso del presente trabajo, define al hostigamiento laboral como la: *“Conducta abusiva exteriorizada (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad, la integridad psíquica o física de una persona, ponien-*

*do en peligro su empleo o degradar en el ambiente de trabajo”*¹⁷.

Con esta definición establece que las conductas de abuso no son sólo aquellas basadas en los golpes y maltratos físicos; también en las palabras y acciones que afectan la integridad y la dignidad de la persona, con la finalidad de ocasionarle un perjuicio moral, económico y social, ya que al ser víctima se pone en peligro la estabilidad en el empleo.

Por su lado, el profesor Heinz Leymann define al **acoso laboral**: *“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”*¹⁸.

Esta definición es más completa ya que engloba todos y cada uno de los elementos que participan dentro de la conducta, es decir: establece que es violencia psicológica, y que va de manea prolongada dirigida a una tercera persona, con la intención de dejar incomunicada a la víctima de manera que ésta comience a sentirse débil moralmente y no rinda como debe en su trabajo, ocasionando que la víctima termine con la relación de trabajo que la unía con el patrón, trayendo como consecuencia una causal de rescisión.

¹⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. “El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”. Barcelona: Paidós, 2001. p. 19.

¹⁸ HEINZ, Leymann. citado en Mansilla Izquierdo, Fernando. “**Acoso laboral** o Mobbing”. Consultada el 15 de junio, 2016. http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_1.shtml

Cabe destacar que la relación existente entre la **violencia** y el **acoso laboral** es que ambas conductas buscan y tienen como finalidad hacer sentir vacía a la víctima, con la diferencia que la **violencia** está ligada al contacto físico, mediante ataques leves y repetidos de un trabajador a otro; desde los empujones, tirones de orejas, pisotones, golpes leves en la cabeza, entre otros.

Por lo que hace al **acoso laboral** es ejercido por medio de conductas verbales: groserías, indirectas, hostigar a la víctima, entre otras conductas. Estas agresiones se dan dentro de su ambiente de trabajo haciendo quedar mal a la víctima ante su superior y con la organización misma.

1.6 VICTIMARIO O ACOSADOR.

Son llamadas así las personas que ejecutan el acoso de manera individual o colectiva, en contra de uno o varios individuos que laboran en una empresa mediante el hostigamiento psicológico (conducta que se presenta de forma consciente o inconsciente), con la intención de humillar y marginar frente a los demás a la víctima. Decimos que puede ser inconsciente debido a que en principio la intención del victimario no es acosar, aunque después es constante.

El **acoso laboral** es la respuesta del acosador ante el malestar provocado por un complejo de inferioridad, que le lleva a desarrollar psicopatologías como trastorno narcisista, trastorno disocial o psicópata y trastorno paranoide.

Lo que más destaca y caracteriza al acosador es la agresión, la falta de interés o empatía con los demás;

tiende a tener una necesidad de triunfo y aprobación por la gente que lo rodea. En varios casos llegan a ser personas egocéntricas, intolerantes a las críticas y con un perfil laboral mediocre, mentiroso; no soporta la competencia. En la mayoría de las situaciones, suelen ser los jefes quienes acosan, aunque también se da entre los mismos compañeros de trabajo.

La autora Carmela de Pablo Hernández argumenta que la envidia es una de las características más importantes del acosador. También asegura que éste posee personalidad patológica, y considera que el comportamiento del acosador es motivado por la necesidad de encubrir necesidades personales y profesionales.

“La envidia es vivida por el envidioso (acosador) como intolerable, tendiendo a reconocerla e incluso a negarla. Este sentimiento necesita de un contexto en el que las dos partes ocupen posiciones asimétricas, porque por todos es sabido, que ciertas relaciones asimétricas no suscitan sentimientos de envidia, todo lo contrario, una sumisión gustosa”¹⁹.

Es importante que en un entorno de trabajo se conozcan las características de todos y cada uno de los compañeros que colaboran en el área de trabajo, pues así sería más fácil ubicar a la persona que quiere agredirlos, no necesariamente a golpes, sino con palabras.

La autora indica que una característica manifiesta en el acosador es la envidia que le tiene a su víctima, pues si ésta tiene una mejor vida y desempeño social,

¹⁹ PABLO Hernández, Carmela de. Estrés y Hostigamiento Laboral. Alcalá: Formación Alcalá, 2004. p. 149.

el agresor la considerará una persona vulnerable de ser atacada.

El psicólogo Piñuel y Zabala nos presenta al acosador como: *“asesino en serie” ya que los comportamientos de acoso no son algo aislado, sino que en la historia del acosador suelen encontrarse varias historias de personas acosadas a lo largo de los años*²⁰. Considera que las causas del comportamiento radica en sus profundos sentimientos de inadecuación personal y profesional, configurando un complejo de inferioridad, ante el cual el acosador busca elevar su autoestima disminuyendo la de los demás.

1. 7 VÍCTIMA O ACOSADO.

Son personas inteligentes, competentes, creativas, dedicadas, leales, identificadas con su trabajo y percibidas por el acosador como una amenaza, ya que se siente amenazado en su entorno laboral. La víctima tiende a cambiar de personalidad, presenta baja autoestima y ansiedad debido al estrés postraumático producido por el **acoso laboral**.

La autora Carmela de Pablo Hernández afirma que las personas acosadas tienden a presentar conductas, valores, aptitudes y aspectos diferentes a los del grupo, es decir son: *“a) Vulnerables: aquellas personas con defecto o peculiaridad, como pueden ser depresivas, necesitadas de afecto, inofensivos e indefensos. Son trabajadores cumplidores, pero dependientes, necesitados de aprobación. b) Amenazantes: personas eficaces, activas, y trabajadores que ponen en evidencia lo*

²⁰ PIÑUEL y Zabala, Iñaki. citado en Mansilla Izquierdo, Fernando. “**Acoso laboral** o Mobbing”. http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_1.shtml.

establecido, y pretenden imponer reformas o pretender implantar una nueva cultura o forma de trabajar, criticando abiertamente las acciones que considera injustas, las normas no escritas o el orden y/o mando. c) Envidiables: Son personas brillantes y atractivas pero que están consideradas como competitivas por los líderes implícitos del grupo, que se sienten cuestionadas simplemente por la presencia de estos”²¹.

Como lo explica el autor, las víctimas no pretenden “ser como son”; es decir, contar con las características enumeradas, no las hace responsables de que el acosador no obtenga lo que desea y quiera perjudicar atacando a la víctima.

En su descripción, Piñuel y Zabala coinciden que las víctimas o acosados son personas con: *“Elevada ética, honradez, rectitud, alto sentido de la justicia, y con su actitud ponen de manifiesto la falta de ética de la organización, con autonomía, independencia de juicio e iniciativa propia, extraordinaria capacidad para su trabajo, carisma, popularidad, liderazgo informal, facilidad para la cooperación y el trabajo en equipo, alta capacidad de empatía, y compromiso con el bienestar de los demás”²².*

Como se advierte, los sujetos a los que nos hace referencia el autor son personas eficaces y trabajadoras, de las cuales es evidente su calidad y su intención para trabajar; por lo tanto, para el acosador esas personas no son de su agrado, toda vez que demuestran la capacidad para trabajar, compromiso con su trabajo, con sus superiores y sus compañeros, demostrando

²¹ PABLO Hernández, Carmela de. Estrés y Hostigamiento Laboral. Op. cit. p. 148.

²² PIÑUEL y Zabala, Iñaki. citado en Mansilla Izquierdo, Fernando. “Acoso laboral o Mobbing. Topología”. Op. cit.

su calidad. Para el agresor son un blanco fácil en las que pueden descargar frustraciones personales y laborales.

Aunque no se pueda objetivar la existencia de una personalidad con la que se pueda asociar a la víctima, sí hay características muy similares para que una persona sea víctima del **acoso laboral**. El ser una amenaza para el acosador, sólo por poseer una serie de cualidades que él no tiene, y que pretende apropiarse, es la base para el comportamiento de maltrato.

1.8 RESCISIÓN.

El autor Mario de la Cueva establece que: *“La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”*²³.

Cualquiera de las partes, podrá rescindir la relación de trabajo por causas imputables, ya sea al trabajador o al patrón; esto sucede en cualquier momento de la relación del trabajo sin que esto implique responsabilidad, siempre y cuando exista una causa justificada, por la cual se ha decidido terminar con el vínculo que los unía. El legislador faculta a las partes para que pueda rescindir la relación, cuando una de las partes no cumple con las obligaciones que establece la ley.

Para José Dávalos se deben cumplir algunas características para poder establecer que existe una rescisión, debe ser un acto unilateral, potestativo y formal:

²³ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México: Editorial Porrúa, 1993. p. 241.

“I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos en la relación laboral. II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no. III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta por el patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47”²⁴.

La Ley Federal del Trabajo define de la siguiente manera a la **rescisión**:

“Artículo 46. El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

De tal forma que la ley faculta a algunos de los sujetos de la relación laboral para determinar la rescisión, siempre y cuando se advierta una de las causales de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues recordemos que dicha figura puede afectar a la estabilidad en el empleo. De esa manera es importante enlistar las causales legales con las que el legislador ha facultado a las partes para terminar la relación de trabajo.

Enlistaremos sólo algunas de las causas de **rescisión**, sin responsabilidad para el trabajador, esto ocurre cuando el patrón no cumple con sus obligaciones correspondientes, por lo tanto la ley faculta al trabajador para rescindir la relación de trabajo, las cuales se tienen con-

²⁴ DÁVALOS Morales, José. Derecho Individual del Trabajo. México: Editorial Porrúa, 2008. p. 136.

templadas en la ley que a su letra nos dice:

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

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI, VII, VIII, IX, y X”.

El artículo anterior aborda situaciones por las cuales el trabajador puede decidir terminar la relación de trabajo sin que incurra en responsabilidad, y a su vez el trabajador tiene el derecho a exigir que se le paguen todas y cada una de las prestaciones que percibe desde que inicia la relación de trabajo, así como a una indemnización, pues al ocurrir la **rescisión** de la relación de trabajo, el trabajador deja de tener estabilidad laboral.

Por otro lado la ley también faculta al patrón para poder rescindir la relación laboral sin que tenga responsabilidad, es decir, cuando el trabajador no cumple las obligaciones que le corresponden incurriendo por lo

tanto en algunas de las causas que la ley señala y que a su letra dice:

“Artículo 47. *Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

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, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

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;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII y XIII...

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere”.

Es necesario tener un buen comportamiento dentro

del lugar de trabajo, ya que no basta con realizar la actividad para la que se fue contratado; también es necesario respetar todas y cada una de las obligaciones legales, tanto patronales como del trabajador.

El incurrir en alguna de las faltas le da pauta al patrón para dar por rescindida la relación de trabajo, quien deberá notificar por escrito al trabajador, explicando los motivos por los cuales tomó la decisión.

La **rescisión laboral** se da cuando una de las partes incurre en alguna de las faltas a las que se ha hecho mención en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. En caso de que esto suceda, el patrón tiene la obligación a liquidar al trabajador de acuerdo a la ley y con las prestaciones correspondientes, es decir, hacer el pago justo por los servicios prestados. En caso de que fuese el trabajador el que incurra en alguna falla se le deberá notificar para que tenga el conocimiento de la falta que cometió y por la cual lo están dando de baja.

Es de importancia hacer mención de la **rescisión**, porque considero explícitamente que el **acoso laboral**, debe ser causal de rescisión de la relación de trabajo para quien ejerce el acoso, porque el ejercer **acoso laboral** hacia una persona es atentar contra su integridad, como lo señala la ley.

1.9 DERECHOS HUMANOS.

El concepto del hombre “sujeto” y no “objeto” tiene origen en la concepción de que desde el momento de nacer se es portador de derechos inalienables e inviolables, por lo que la dignidad humana es un valor fundamental para la persona.

A lo largo de la historia se han constituido los derechos del hombre (también llamados derechos fundamentales, derechos universales, derechos del hombre), y con *La Declaración Universal de los Derechos del Hombre*²⁵ se reconocen y declaran los derechos y deberes que tienen los hombres para vivir felices.

Al respecto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se reforma en 2011 con una óptica diferente, pues tiene una visión fundamentada en Derechos Humanos, por lo que el artículo primero dice:

“Artículo 1. 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.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos

²⁵ Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género....”.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos también es considerada como Carta Magna y Norma Jurídica fundamental en nuestro país, en ella se basa todo el orden jurídico, por lo tanto busca la libertad y protección de todos los derechos que goza cada individuo para que no se vea atentada la dignidad humana ni los derechos y libertades de las personas. Los derechos consagrados en la Constitución siempre se deben proteger y no se deben suspender, salvo los casos que la misma nos establece.

Ferrajoli, jurista italiano, en su libro *Derechos Fundamentales* propone una definición teórica, formal y estructural de los derechos humanos: “*Son Derechos Fundamentales todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar*”²⁶.

Los Derechos Humanos son de vital importancia, debido a que la finalidad de su creación era, es y será buscar la igualdad entre los seres humanos, sin importar la raza, el color, la lengua, la nacionalidad, status social, edad; ya que se busca que se tenga una mejor calidad de vida, sin discriminación.

Sin embargo existe una diferencia entre categorías

²⁶FERRAJOLI, L. “Derechos Fundamentales” en la obra colectiva *Los Fundamentos de los derechos fundamentales*. Madrid: Editorial Totta, 2001. pág. 19.

cuando hablamos de derechos humanos y derechos del hombre. La primera está basada principalmente en la dignidad de la persona, mientras que la segunda se remite a la necesidad de la inclusión en el ordenamiento jurídico.

Los Derechos Humanos han sido clasificados atendiendo a diversos criterios, en función al momento histórico en que surgieron o del reconocimiento que han tenido por parte de los Estados, entre los que destacan: el Derecho a la vida, Derecho a la Igualdad y Prohibición de Discriminación, Igualdad entre Mujeres y Hombres, Igualdad ante la Ley, Libertad de la Persona, Derecho a la Integridad y Seguridad Personal, Libertad de Trabajo, Profesión, Industria o Comercio, Libertad de Expresión, Libertad de Imprenta, Derecho a libertad de Tránsito y Residencia, Libertad de Asociación, Reunión y Manifestación, Derecho a la Educación, Derecho a la Salud, Derecho a la Vivienda, Derecho al Trabajo, Derecho a la Seguridad Social, entre otros.

El autor Manuel Alonso Olea nos establece que: *“El trabajo objeto del Derecho del Trabajo es el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre. Por lo pronto el trabajo de que se habla es el trabajo del hombre, y no de otros seres vivientes o fuerzas que operen fuera del control o intervención del hombre. Trabajo humano es el que realiza el hombre”*²⁷.

El autor establece que el trabajo humano es el que realiza el hombre. Y aunque es correcta su apreciación, lo que debemos ensalzar es la lucha que ha existido a lo largo

²⁷ ALONSO Olea, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Civitas, 1994 p. 38.

de la historia para obtener el reconocimiento del Derecho al Trabajo, toda vez que, como se mencionó, antes los “trabajadores” eran esclavos y no tenían derechos.

Tal y como hacen referencia los artículos 1º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, nos describe las características que debe tener el trabajo: ser digno, de utilidad, tener respeto para las libertades y se debe efectuar en buenas condiciones.

La finalidad de crear documentos que consagren y reconozcan los derechos humanos es tener libertad, paz y justicia con el justo reconocimiento de la dignidad e igualdad de todos los miembros de la sociedad. En México fue hasta 1917, con la redacción de nuestra Carta Magna que se crea el primer documento constitucional donde se establece el Derecho del Trabajo. A nivel internacional, este derecho fue consagrado en la *Declaración de los Derechos del Hombre de 1948*, la cual fue adoptada por varios países pertenecientes a la ONU.

CAPÍTULO 2. ACOSO LABORAL. CARACTERÍSTICAS.

En el capítulo anterior describimos y explicamos lo relacionado con las definiciones del **acoso laboral**, y las diversas formas en que es visto e interpretado por los sujetos que, de alguna, manera son parte de este tipo de abuso.

En este capítulo explicaremos todo lo relacionado con el proceso del **acoso laboral**: características principales, etapas o fases, tipos, repercusiones y consecuencias en el ámbito personal, laboral y social experimentadas por el individuo que es víctima de este tipo de abuso dentro de su ámbito laboral.

2.1 TIPOS DE ACOSO LABORAL

El **acoso laboral**, regularmente es caracterizado como un conflicto asimétrico entre partes, dos partes: la víctima o acosado y el agresor o victimario; entre las cuales hay una diferencia de poder –llámese social, económico, psicológico o físico–. En dicho conflicto el agresor lleva la ventaja, por contar con recursos, posición superior, apoyos y posiciones superiores en relación a la víctima.

El **acoso laboral** puede manifestarse en diferentes formas y ambientes de trabajo, y ejercido en varios

sentidos. A continuación se mencionan las distintas formas en que puede presentarse el acoso, de acuerdo a Leymann; toda vez que no siempre la víctima es la clase trabajadora ni el victimario es el patrón o aquel trabajador con una jerarquía mayor:

A. Acoso laboral Horizontal. “Un trabajador es acosado por uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico”²⁸.

Este tipo de acoso es ejercido entre pares; es decir, cuando uno o más trabajadores son víctimas de uno o varios compañeros que ocupan puestos similares, dentro del nivel jerárquico. Podemos decir que son acciones ejercitadas entre iguales.

Los ataques pueden llegar a darse por problemas personales o porque un compañero de trabajo no acepta las pautas de funcionamiento, mismas que sí son aceptadas por los demás. O bien, puede presentarse por la existencia de individuos física o psíquicamente débiles o diferentes al resto del equipo, de los cuales el acosador toma ventaja para diferentes propósitos, entre ellos el “no aburrirse”.

Es muy común que el acoso se presente cuando un grupo ya formado margina a un individuo que no quiere someterse a las normas establecidas por la mayoría. También puede ser generado por una enemistad personal. Llega a ocurrir que el grupo elige a la víctima, generalmente es el más vulnerable. De igual manera puede originarse por cuestiones raciales o de marginación hacia la víctima.

²⁸ Heinz, Leymann. citado en Mansilla Izquierdo, Fernando. “Acoso laboral o Mobbing. Tipología”. www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_4.shtml.

B. Acoso laboral Ascendente. *“Un trabajador de nivel jerárquico superior, es atacado por uno o varios de sus subordinados”*²⁹.

Este tipo de acoso no es muy común, debido a que es poco habitual que en un ambiente laboral la víctima sea el que ostenta el mando y el victimario, el subordinado. Con normalidad vemos que la clase débil es el trabajador y la clase fuerte es el patrón.

La explicación de esta conducta se asocia a cierto tipo de trabajadores que les es difícil aceptar a las personas que ocupan un nivel superior. Es decir, este tipo de acoso es producido cuando un superior es víctima de sus subordinados, y tiene su origen –en la mayoría de los casos– con un nombramiento de un superior o directivo que no es del agrado de los trabajadores. También puede deberse a la actitud o reacciones que tenga dicho superior ante sus subordinados; es decir, que sea arrogante, autoritario, caprichoso o parcial en sus decisiones.

C. Acoso laboral descendente. *“Un trabajador de nivel jerárquico inferior es atacado por uno o varios trabajadores que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa”*³⁰.

Este tipo de acoso es el más común, el que con mayor frecuencia observamos: la víctima es el trabajador y el victimario es el patrón. Tiene su origen cuando el superior jerárquico experimenta miedo de perder el control ante la población obrera. También se presenta cuando el superior tiene la necesidad de maltratar al

²⁹ Heinz, Leymann. citado en Mansilla Izquierdo, Fernando. “Acoso laboral o Mobbing. Tipología”. Op. cit.

³⁰ Ibídem. Citado el 29 de junio, 2016 www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_4.shtml

obrero para destacar dentro del área de trabajo y, de cierta manera, ganar respeto derivado del miedo de las víctimas. Por consiguiente, el superior hostiga al subordinado (como observamos con frecuencia) con la finalidad de aislarlo y reducir la influencia que el subordinado ejerce sobre su entorno.

También es llamado *bossing*³¹, derivado de la palabra *boss*, que significa “jefe”, patrón. En este caso el agresor es de una jerarquía superior a la víctima o trabajador hostigado. En algunas empresas se ejerce *bossing* por su política en relación al comportamiento de un trabajador, por motivos de organización, reducción de personal o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos.

Por su parte, la autora Carmela De Pablo Hernández establece que, dependiendo de las conductas de cada individuo, en el **acoso laboral** pueden distinguirse cuatro formas: horizontal, vertical descendente, vertical ascendente y mixta.

*A. Horizontal. “Esta forma de acoso psicológico es frecuente entre los compañeros, cuando dos trabajadores compiten para conseguir un determinado puesto de trabajo e incluso un ascenso”*³².

El tipo de acoso horizontal que refiere la autora es el más frecuente en el área de trabajo, debido a que existe una rivalidad entre compañeros de trabajo por conseguir un mejor puesto. Debido a esto se origina una competencia, con la intención de demostrar a sus

³¹ Significado de “boss”. Diccionario INGLÉS-ESPAÑOL. México: Larousse, 2000, pág. 350.

³² DE PABLO Hernández, Carmela. “Estrés y Hostigamiento Laboral”. México: Alcalá Grupo editorial, 2004. pp. 145-146.

superiores que merecen tener el ascenso, en la cual surgen los ataques entre pares para demostrar que uno u otro está más capacitado que el resto.

B. Vertical descendente. “Se ocasiona a los subordinados cuando son agredidos por un superior jerárquico”³³.

Este tipo de acoso es generado por el patrón, el cual busca la manera en que el o los trabajadores se fastidien de las labores que realizan, asignándoles actividades que no les corresponden; orillando a que el trabajador dé por terminada su relación de trabajo de manera voluntaria, sin que ello implique un despido injustificado. Las consecuencias del acoso son graves para la salud, pues la víctima se comienza a sentir sola y a aislarse de los demás.

C. Vertical ascendente. “Este tipo de acoso psicológico de un superior por uno o varios subordinados. Es destructivo ya que el comportamiento es de total indiferencia”³⁴.

El acoso referido sucede cuando un grupo de trabajadores no está de acuerdo con el superior asignado. Es decir, cuando en una empresa llegan a reestructurarse las funciones y cargos de sus empleados –con la finalidad de tener un mejor funcionamiento– sin solicitar la opinión a los subordinados, la reacción inmediata de estos será una conducta arrogante para con su superior.

D. Mixto. “Esta forma de acoso se caracteriza por la presencia de una persona acosadora, que habitual-

³³ Ídem.

³⁴ Ídem.

mente es el superior, con la ayuda o confabulación de compañeros de la víctima, bien adoptando éstos conductas activas o pasivas; se distinguen: I. Los espectadores: son aquellos que siendo totalmente conscientes del acoso, abuso e injusticia de la situación, no intervienen en el conflicto. II. Los co-agresores o co-mobbers: son el grupo de compañeros que el acosador, logra reunir junto a él, convenciéndoles de la peligrosidad que tiene la víctima, por lo que es neutralizado e incluso es obligado a marcharse”³⁵.

Como lo dice la autora, este tipo de acoso se caracteriza por un aspecto particular: el acosador tiene cómplices que lo ayudarán a generar esta conducta hacia la víctima, haciéndola sentir acorralada e intimidada, de manera que no tenga más opción que marcharse; pues al ser atacada por su superior y sus compañeros no tendrá a quién recurrir para defenderse de este tipo de conducta.

En el acoso mixto se puede detectar a personas que son “espectadores”, quienes observan la situación pero no intervienen en el conflicto, evitando que se tomen represalias en contra de ellas.

2.2 FASES O ETAPAS DEL ACOSO LABORAL

El **acoso laboral** es un fenómeno que surge de forma aislada, ya que es un proceso que progresa conforme pasa el tiempo; es decir, el acosador va realizando paso a paso para dejar en estado de indefensión a la víctima, hasta dejarla vulnerable y, en algunos casos,

³⁵ *Ibidem*. pp. 146- 147.

con baja autoestima y poco rendimiento laboral.

Las fases o etapas del **acoso laboral** son un proceso que el victimario lleva a cabo –desde el momento en que elige a su víctima– con la intención de generarle un daño; es decir, comprende las conductas que el victimario sigue para instaurarlo.

Dicho proceso es la manera en que se construye y ejercita el **acoso laboral**, afectando a la víctima en la medida que avanza éste avanza. Dicho de otra manera, es una especie de instructivo que dicta lo que se debe hacer para perjudicar a la víctima; única intención del victimario.

2.3 CLASIFICACIÓN ESTABLECIDA POR CARMELA DE PABLO HERNÁNDEZ.

Carmela de Pablo Hernández es Especialista en Prevención de Riesgos Laborales, así como autora de obras relacionadas con la investigación sobre el **acoso laboral**, manuales de riesgos laborales, estrés y Burn-out. Ha sido ponente en varios congresos y jornadas nacionales e internacionales sobre aspectos relacionados con la Ergonomía, Acoso Psicológico, Nutrición, Riesgos Laborales, Psicología Laboral o Stress Laboral, recibió el Premio Nacional “Mujer” en el año 2011 por trayectoria profesional en temas de prevención y salud de la mujer, es por esa razón que ocuparemos los conocimientos especializados en el **acoso laboral** para explicar lo relacionado con el tema a desarrollar. En su libro *Estrés y Hostigamiento Laboral* nos explica las diferentes fases que conlleva el **acoso laboral**:

A. Fase primera o Conflicto Inicial. “En cualquier em-

presa u organización la existencia de conflicto es algo esperable, tanto por motivos de organización de trabajo, como por problemas interpersonales, también se puede dar una situación de acoso, cuando se incorpora un nuevo trabajador a la organización, y el puesto de trabajo que le ha sido designado es ambicionado por otro trabajador interno”³⁶.

La primera fase inicia cuando el acosador define quién será su víctima, es decir comienza analizando a todas y cada una de las personas con las que labora, actúa de tal manera que sus compañeros no se den cuenta de lo que planea, pues en caso de que lo detecten inmediatamente actuarán para detenerlo.

B. Fase segunda o de mobbing. “Lo que comienza con un conflicto entre dos personas puede llegar a ser un conflicto de muchas personas unas contra otras, esta fase de acoso, comienza con conductas hostiles, repetidas habitualmente y durante un tiempo prolongado para conseguir marcar a la víctima, es decir, estigmatizarla, de manera que sea percibida por los demás”³⁷.

El siguiente paso es tener un motivo para provocar una pelea o discusión con su víctima y así ejercer y justificar el **acoso laboral**, es decir, por medio de conductas y actitudes, el acosador hace ver a su víctima como victimario ante los demás; de esa forma el acosador puede justificar el acoso que pretende ejercer.

C. Fase tercera o de Intervención de la empresa. “Corresponde a la fase avanzada de la estigmatización,

³⁶ DE PABLO Hernández, Carmela. “Estrés y Hostigamiento Laboral”. México: Alcalá Grupo editorial, 2004. pp.156 - 158

³⁷ *Ibidem*. pp. 156 -157.

que concuerda con el estado clínico del estado depresivo. La persona que sufre acoso, es consciente de la situación, comenzando a tener varias complicaciones para realizar su trabajo, sufriendo un deterioro progresivo de su capacidad laboral, y un acusado sentimiento de desmotivación por la pérdida de gratificación personal en su medio laboral, pudiéndose volver agresivo e irascible, distante con los amigos y la familia, llegando a ocasionarse conflictos familiares graves, con sentimientos de incomprendido, solo y amargado. La situación laboral comienza a ser incómoda para la dirección, que decide actuar institucionalmente en el caso”³⁸.

En esta fase la víctima comienza a presentar características depresivas; comienza a ser distante con la gente, estar irritable y desde luego a tener conflictos en el trabajo; debido a tal situación ya no tiene el mismo desempeño en sus actividades diarias. La empresa, al notar las características de bajo rendimiento laboral, comienza a buscar solución al problema de la manera más fácil y económica.

D. Fase cuarta o de marginación o de exclusión laboral. “El trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, debido a la presión a la que ha sido sometido y al acusado deterioro de su salud”³⁹.

En esta cuarta fase, el victimario ha logrado su cometido, pues su víctima ha comenzado a destruirse, provocándole que tenga problemas de salud y baja autoestima. Debido a todos los problemas de los cuales la víctima se cree el culpable, deja de tener confianza

³⁸ *Ibidem*. p. 157.

³⁹ *Idem*.

para poder desarrollarse de nueva cuenta en el ámbito laboral.

De acuerdo a Leymann se reconocen dos puntos de vista en el **acoso laboral**: el organizacional, que reconoce cuatro fases recurrentes en los diversos casos, y el punto de vista de la víctima, el cual reconoce tres fases ⁴⁰.

2.4 FASES DESDE EL PUNTO DE VISTA ORGANIZACIONAL.

A. La fase de conflicto o de incidentes críticos. “Es normal que aparezcan conflictos interpersonales en cualquier organización o empresa. La mera existencia de personas o grupos con intereses, objetivos o necesidades diferentes e incluso, a veces, contrapuestos, hacen del conflicto algo inevitable. Debemos partir de la base de que el conflicto es inherente al ser humano. Sin conflicto la humanidad no habría avanzado” ⁴¹.

La primera fase establece que es normal que dentro de un lugar de trabajo existan conflictos. Somos seres humanos y no todos pensamos de la misma forma, tenemos intereses y pensamientos diferentes; es normal que debido a esto se creen conflictos, por lo que se puede interpretar que el origen del **acoso laboral** es el conflicto que llegue a existir entre un grupo de trabajo. Sin embargo no estamos diciendo que el conflicto sea el responsable de que exista este tipo de conductas en un lugar de trabajo.

B. La fase de mobbing, acoso o estigmatización. “En

⁴⁰ Heinz, Leymann en Abajo Olivares, Francisco Javier. “Mobbing: acoso psicológico en el ámbito”. Buenos Aires: Depalma, 2004. pp. 41-58.

⁴¹ *Ibidem*. p. 42.

esta fase el acosador pone en práctica toda la estrategia de hostigamiento en su víctima. Para ello utiliza sistemáticamente y durante un periodo de tiempo prolongado una serie de comportamientos repetidos con un objetivo claro y puntual: destruir a la víctima”⁴².

En la segunda fase comienza el hostigamiento hacia la víctima, mismo que puede durar de semanas a meses, por medio de comportamientos que se vuelven constantes, de manera que la víctima se comience a sentir indefensa, con baja autoestima, pero principalmente y a pesar de estar con gente que la rodea, se sienta sola y aislada de la sociedad. De esa manera el acosador comienza la destrucción de la víctima, provocando que ya no presente el mismo rendimiento laboral.

C. La fase de intervención de la empresa (dirección). “En general, la situación de acoso es conocida por los actores inmediatos y, probablemente, por los miembros del grupo al que pertenece la víctima. Sin embargo, llega un momento en el que el acosador comienza a percibir los frutos del hostigamiento, y la víctima da muestras de cansancio, de depresión y de que la situación le está afectando psicológicamente; su desempeño laboral se ve afectado o la situación se hace incómoda para el entorno. Es en este momento cuando trasciende hasta la cúpula organizacional, por lo general representada por los departamentos de Recursos Humanos”⁴³.

Tercera fase: el hostigador comienza a cosechar lo sembrado; admira el trabajo que está realizando, pues

⁴² Ibidem. pp. 43- 45.

⁴³ Ibidem. p. 45.

ha comenzado a ver cambios negativos en la víctima. En algunas ocasiones los mayores jerárquicos son alertados para poder actuar a favor de la víctima, de manera que se pueda frenar el **acoso laboral** del que es objeto. Sin embargo en algunas ocasiones la empresa no actúa y deja que siga siendo atacado el acosado. Las causas para actuar o no –por parte de la empresa– se explican a continuación:

En el primer supuesto, cuando la empresa u organización interviene, lo hace para ofrecer dos soluciones posibles:

*Solución (aparentemente) positiva del conflicto: “La dirección de la organización, tras tener conocimiento del problema, investiga exhaustivamente las causas y, convencida de la existencia del acoso u hostigamiento, decide ponerle fin, articulando los mecanismos necesarios para que no vuelva a ocurrir...”*⁴⁴.

Al realizar la investigación y darse cuenta de la situación, la empresa o mayor jerárquico, tratará de ofrecer alternativas al trabajador, para llegar a un acuerdo y resolver el problema. En algunos casos será necesario sancionar al acosador, pues si sólo se le cambia de puesto, éste reincidirá en las mismas actitudes y buscará una nueva víctima.

Solución negativa del conflicto: “Suele producirse en aquellos casos en que la organización no lleva a cabo la investigación exhaustiva de la situación. En lugar de centrar su mirada en el acosador, ve a la víctima como

⁴⁴Ibidem. p. 46.

el problema a combatir, centrándose en sus características personales ya tergiversadas o manipuladas”⁴⁵.

Cuando se tienen problemas de **acoso laboral** dentro de la empresa, ésta puede actuar de forma positiva o bien, negativa. El apartado anterior hace referencia a la postura negativa que tiene el patrón frente a un **acoso laboral**; es decir, el patrón no se da a la tarea de investigar lo que realmente está sucediendo dentro del ambiente laboral, por lo que su única “solución” es culpar a la víctima, sumándose de alguna forma a la situación, pues al no buscar la manera de ayudar a la víctima, la perjudica.

D. La fase de la solicitud de ayuda especializada y diagnóstico incorrecto. “Si la persona acosada busca ayuda especializada de psicólogos y psiquiatras, tiene muchas posibilidades de obtener un diagnóstico incorrecto. La razón de ello estriba en que no existen apenas especialistas que puedan reconocer y tratar un problema que tiene su origen en la propia organización en la que trabaja el paciente y en la personalidad morbosa de los acosadores, no en los factores constitucionales o premorbosos de la víctima. De este modo, la víctima del acoso suele recibir diagnósticos erróneos basados en sus características personales, con lo que su sufrimiento se ve incrementado aún más al hacerle sentirse responsable de su propio acoso psicológico. Se le suele diagnosticar: estrés, depresión, Síndrome de Burn out, personalidad paranoide, maniático depresivo, desajuste de personalidad, Neurosis, trastornos por ansiedad generalizada, ataques de pánico. Estos

⁴⁵ ibidem. p. 47.

*diagnósticos son incorrectos en la medida en que olvidan los aspectos situacionales que los están causando y que tienen su origen en una agresión externa, continuada y mantenida, no en la fragilidad constitucional de la víctima...”*⁴⁶.

Cuando una víctima tiene la necesidad de pedir ayuda profesional, debido a que es acosada laboralmente debe asistir con un especialista que pueda apoyarla, pues una persona que llega a este punto se verá enferma, sin saber que su malestar es derivado de que es víctima de **acoso laboral**. Es de vital importancia que acuda con un especialista que le diagnostique el mal que desconoce; de lo contrario le diagnosticarán de manera errónea.

Debemos mencionar que en el ámbito jurídico se deben tomar las medidas necesarias para la regulación de tal problemática y, en su momento, la erradicación del mismo.

E. La fase de marginación, salida de la organización y exclusión de la vida laboral. “Lo más probable es que la víctima, a estas alturas, ya haya pasado por largas temporadas de licencia por enfermedad. A menudo, abandonadas por el empleador (que las considera como el problema a resolver), mal diagnosticadas por el psicólogo o psiquiatra (que se centra en sus características individuales, olvidándose o ignorando el ambiente hostil externo) y aisladas de su entorno social y profesional (y en muchas oportunidades, también familiar), las víctimas no resisten la presión y pueden

⁴⁶ Ibidem. pp. 47-48.

*rescindir por sí mismas la relación laboral.”*⁴⁷.

Finalmente, lo que se provoca al no atender a tiempo la situación, es que la víctima salga de la vida laboral con baja autoestima y un problema de depresión. Al no saber la causa por la cual su trabajo comenzó a fallar, sale con la idea de que la culpa de todo lo que le pasó es de él, pues realmente no supo el motivo por el cual ha sido atacado de esa manera tan cruel e inhumana.

2.5 FASES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA VÍCTIMA.

*A. La fase inicial de acoso. “Tal vez lo más característico de esta fase inicial sea, sin duda, el desconcierto. La víctima no sabe por qué está pasando ni por qué le pasa a ella. Probablemente tampoco sea consciente de que está siendo víctima de un acosador”*⁴⁸.

Al comienzo la víctima no le toma importancia a la situación, pues esta primera fase se caracteriza por una ingenuidad en la figura prototípica de la víctima. La víctima cree que todo volverá a la normalidad y que recibirá apoyo de la organización. Con el paso del tiempo las cosas no mejoran y el acoso no cede, inclusive puede que ya haya detectado al acosador, debido a que de repente nota que le niega los saludos o no responde a sus llamados, y aunque busque mil justificaciones no puede creer que pase por esa situación. En consecuencia no sabe afrontar la situación en la que se encuentra, pues no tiene el conocimiento de las cosas.

B. La fase del conflicto abierto. “La estigmatización,

⁴⁷ *Ibidem.* pp. 49-50.

⁴⁸ *Ibidem.* pp. 51 - 52.

que ha comenzado ya a dar sus frutos, se afianza y avanza inexorablemente hacia la destrucción moral (psicológica) de la víctima. El acosador mantiene e incrementa sus ataques, sabiendo que el acosado se encuentra debilitado”⁴⁹.

La víctima comienza a sentir rechazo y aislamiento por parte de la organización, y cuando solicita apoyo jerárquico se ve rechazada, de tal manera que sufre pérdida de autoestima, se siente culpable por lo que está pasando y experimenta cambios de conducta y de hábitos que le traen resultados contraproducentes.

Como consecuencia del acoso este va interfiriendo en el desempeño laboral de la víctima, pues debido a la baja autoestima que le han generado comienza a tener pérdida de atención, ya no se puede concentrar en sus actividades como lo venía haciendo, comete error tras error, provocando que sus superiores se den cuenta de la falta de interés que creen que tiene para con su trabajo.

El autor Francisco Javier Abajo Olivares afirma que el psicólogo José Luis Rodríguez de Rivera en su libro *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*⁵⁰ ofrece una lista de lo que llama: “*Síntomas del síndrome de acoso psicológico*”, entre los que destacan: apatía, desinterés, falta de iniciativa, tristeza y abatimiento de ánimo, irritabilidad y labilidad emocional, cansancio y fatiga fácil, agresividad, sentimientos de inseguridad, hipersensibilidad y desánimo, por mencionar algunos. Todos estos sínto-

⁴⁹ Ibidem. pp. 53 - 56.

⁵⁰ Ibidem. p. 54.

mas traen consigo como consecuencia problemas de salud que con el tiempo le irán afectando hasta que se agote físicamente y ya no pueda rendir más en su empleo.

C. La fase de escape. “Al llegar a esta etapa la víctima ya está profundamente afectada psicológica como físicamente. Probablemente haya estado ya de licencia médica en más de una oportunidad y éstas son cada vez más prolongadas”⁵¹.

Se ha producido la etapa de intervención externa con un diagnóstico incorrecto, en la que el profesional de la salud ha decidido que el “paciente” (no lo ha identificado como víctima) ha superado el estado depresivo y está en condiciones de regresar al trabajo. El problema de regresar al trabajo es volver a enfrentarse con el acosador, quien ahora tiene frente a sí el resultado viviente del éxito de su estrategia.

La mayoría de los acosadores no desisten, reinician ataques un poco más disimulados y la víctima, quien vive un estrés postraumático, revivirá todo el calvario por el que pasó.

Si la *estigmatización* fue exitosa, la víctima ya está marcada; es decir que al momento de reaccionar ante cualquier ataque, es vista por el grupo como un individuo desequilibrado. Generalmente comienza la búsqueda de un intento de huida, insistiendo en un traslado –aunque pierda beneficios o status laboral–, que en pocas ocasiones les es concedido, pues todos creen

⁵¹ Ibidem. pp. 56 - 58.

que “está loco” y nadie quiere a nadie así en su área de trabajo. Lo habitualmente sucede es que la víctima comienza a pensar en una pre-jubilación, o una baja definitiva de tipo médica, la organización estará de acuerdo con eliminar a un elemento “extraño”.

Esta situación trae como consecuencia para la organización pérdidas, ya que las bajas laborales le cuestan dinero a la empresa, y cuando la víctima sigue activa no produce como antes ni genera competitividad. Por lo tanto la empresa opta por deshacerse de ella, ya sea mediante el despido directo (aunque deba pagar alguna indemnización), o buscando que la víctima les brinde elementos necesarios para justificar su despido, lo cual es muy común entre las empresas.

En cualquiera de los escenarios el acosador se “anota” un trofeo más, ya que la víctima, eventualmente –y como veremos adelante–, perderá su empleo y, en casos extremos, llegará al suicidio.

2.6 CLASIFICACIÓN ESTABLECIDA POR MARINA PARÉS SOLIVA.

Marina Parés Soliva, trabajadora social, experta en acoso moral terapeuta, perito, investigadora y docente sobre el tema del acoso moral en las ramas laboral, escolar, inmobiliario, mediático y familiar, conferencista e investigadora nacional e internacional sobre el **acoso laboral**, ha sido colaboradora en varias obras sobre **acoso laboral**. La autora segura que deben implementarse una serie de acciones, las cuales –asegura– son necesarias para la instauración del **acoso laboral** hacia una persona. Los denomina *Los dieciséis pasos del mobbing*:

1. *La evitación de la comunicación. “Es el primer paso*

que se instala entre el instigador del acoso y la futura víctima; ya que la principal tarea de los manipuladores consiste en ocultar la violencia bajo el velo seductor del fomento de las libertades. Para el instigador, será necesario que neutralice los posibles riesgos externos y ello lo consigue mediante el control y silenciamiento. El instigador evita comunicarse con la víctima”⁵².

En pocas palabras, la idea principal del hostigador es aislar de la sociedad y de la convivencia a la víctima con la finalidad de poder atacarlo cuando éste se encuentre solo; cuando más vulnerable se encuentra, sin el apoyo de familia, amigo o conocido. De esa manera busca la forma de ejercer el control y la violencia hacia su víctima.

2. Las manifestaciones que evidencian la falta de ética. “Son el segundo paso que realiza el instigador del hostigamiento. La ausencia de criterio moral interno del acosador explica que éstos vivan “en” y “del” fraude continuado, en una especie de doble moral, “su capacidad de mentir y calumniar, presta al servicio del mobbing, resulta temible”⁵³. En el acosador existe una demostración de doble moral: se quejan de la forma en que le tratan los demás, pero ofrecen a otros el mismo trato. Estas actuaciones dejan perpleja a la víctima que se ve bloqueada y no reacciona”⁵⁴.

La falta de ética que comienza a tener el acosador se refleja principalmente tratando mal a sus compañeros, faltándoles al respeto, exigiendo derechos y respeto

⁵² Parés Soliva, Marina. “Cuando el trabajo nos castiga”. Debates sobre el mobbing en México. México: Ediciones EÓN, 2007, p. 44.

⁵³ PINUEL, Iñaki. “Mobbing. Manual de autoayuda” citado en “Cuando el trabajo nos castiga”. Debates sobre el mobbing en México. México: Ediciones EÓN, 2007, p. 44.

⁵⁴ PARÉS Soliva, Marina. “Cuando el trabajo nos castiga”. Op.cit. p. 44.

que no le corresponden, pero sobretodo demuestra su mala educación, con la finalidad de que la víctima no se dé cuenta de su posición y crea que el maltrato no sólo es para él, sino hacia todos sus compañeros por igual.

3. *El fenómeno de los sentimientos de envidia. “Acabar con las personas felices, competentes, brillantes y satisfechas consigo mismas del propio entorno profesional hace creer ilusoriamente a los hostigadores que así son más fuertes que ellas. Se suscita un tipo de envidia de carácter personal más que profesional (por ser más sensible, más buena, más inteligente...) Si analizamos con determinación las críticas sobre la víctima...”*⁵⁵.

El “fenómeno de los sentimientos de envidia”, al que hacemos referencia es un conjunto de sentimientos que tiene el acosador para con sus víctimas; es decir, es el equivalente de un asesino en serie pues todas sus víctimas tienen algo en común. En materia laboral siempre resulta ser el éxito profesional, la popularidad con la gente, el carisma, el carácter, su forma de expresarse, de vestir, entre otros factores. Cabe mencionar que no todos tenemos las mismas características ni talentos, con el paso del tiempo aprendemos y nos damos cuenta para qué somos buenos. Un acosador no lo ve así, él cree que atacando a sus iguales, o desiguales, podrá adquirir lo que ellos tienen. En pocas palabras, a la gente infeliz no le gusta ver gente feliz. La intención del acosador es perjudicar en lo que pueda a su víctima.

4. *Alteración de los canales de comunicación. “Una de*

⁵⁵ Ibidem. p. 45.

las artes que domina el acosador es la deformación de los procesos de comunicación, las modalidades para distorsionar los hechos utilizados por el acosador son muy variados. La comunicación pervertida y deformada ayuda en el proceso de introyección de la culpabilidad de las víctimas de mobbing. Cuando una víctima se siente culpable y, por tanto, merecedora del castigo que recibe, no iniciará ninguna acción de defensa”⁵⁶.

Lo que busca el acosador es hacer creer a su víctima, poco a poco, que todo lo malo que sucede y por lo cual tiene problemas en su trabajo es su culpa. Intencionalmente le baja el autoestima provocándole un sentimiento de culpa por el cual merece regaños y castigos. De esa manera comienza a hacerlo vulnerable y débil para no poder ejercer actos de defensa contra su agresor.

5. Emergencia de conflicto. “Un hostigador encuentra a su víctima en alguien que se atreve a limitar su poder por algún motivo y eso lo convierte, según él, en peligroso. Entonces el acosador se autovictimiza para poder agredir, por eso, muchas veces el origen del conflicto es una nimiedad usada por el instigador como justificación para iniciar su ataque frontal hacia la víctima. Y, por ello, fallan todos los intentos de la víctima por resolver civilizadamente la situación y también fallan los actos de conciliación con un mediador. Cuando un conflicto laboral no puede ser resuelto por la intervención del mediador organizacional, hemos de empezar a pensar que estamos frente a un caso de mobbing...”⁵⁷.

⁵⁶ Ídem

⁵⁷ Ídem.

La causa principal para elegir a su víctima es que el acosador se siente amenazado por esta persona, es decir, sabe que laboralmente está mejor capacitada y esto provoca que se sienta intimidado. Comienza con pequeñas diferencias y discusiones, mismas que por más que la víctima trata de arreglar por medio de una conciliación o un mediador, el acosador comienza a ponerse en el papel de víctima con la intención de hacer sentir culpable a la otra persona. En este momento estamos frente a un caso de *mobbing*.

6. *Privatización de los elementos de trabajo.* “De esta forma se pretende que la víctima no pueda desempeñar bien su cometido y eso luego pueda ser usado en su contra. Se trata de un acto planificado en el que hace falta la colaboración de los mandos o gestores de la institución. Una actuación justa y poderosa por parte de la jerarquía impedirá el desprestigio laboral del trabajador y, con ello, además, se mostrara el resto de la plantilla que la organización valora el desempeño de la tarea por encima de las rencillas...”⁵⁸

El acosador pretende sabotear a su víctima; es decir no le permite desempeñar sus labores al no proporcionarle los elementos necesarios para la realización de las mismas, de manera que lo haga quedar mal ante los demás y hacia él mismo, demostrando que no es capaz de seguir desempeñando las labores que venía realizando. Si en este punto los superiores no actúan de manera correcta, la víctima comenzará a ser más vulnerable y difícilmente se podrá detener el acoso.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 46.

*7. Instauración del boicot. “A la víctima se le castiga duramente o se le impide la toma de cualquier decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones. El acosado súbitamente se encuentra en una variación de sus funciones, sin haber participado ni en la decisión ni haber sido informado con antelación. Se le trata de manera diferente y discriminatoria, se usan medidas exclusivas contra él con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente), a menudo esas “medidas especiales” nunca se habían tomado en la empresa con anterioridad”*⁵⁹.

Al llegar a este punto, la víctima no sólo está sufriendo acoso; también comienza a sufrir discriminación por parte de sus compañeros; ya no se le permite opinar, decidir, hacer como antes, pues una de las finalidades del acosador es demostrar que la víctima no es capaz de realizar ni de tener responsabilidades como las desarrollaba con antelación. Debido a que no se tomaron las medidas necesarias para detener el *mobbing*, ahora las partes ya no sólo son el acosador y la víctima: se incluyen a todas aquellas personas que observaron desde un principio y no hicieron nada, recordemos que aquí ya no depende el cargo que se desempeñe, todos pueden ser víctimas y acosadores.

8. Lenguaje paradójico. “Se da verbalmente o por escrito un doble y contradictorio mensaje, lo importante es desacreditar de tal forma que la víctima no pueda defenderse y el entorno no pueda reaccionar. Se está fraguando la destrucción de la víctima, y se pretende

⁵⁹ Ídem.

encubrir el ejercicio de la violencia psicológica mediante el uso sistemático de la paradoja, tanto en la comunicación verbal, como en la no verbal”⁶⁰.

Llegado a este punto la víctima es más vulnerable, pues el acosador comienza a atacar de manera verbal y no verbal; comenzará a atacar de tal manera que la víctima no pueda defenderse y el entorno en el que se desempeñan ambas partes no tenga forma de entrometerse para apoyarla. De esta manera comienzan a destruir a la víctima de una manera que ni ella ni la gente que los rodea se dan cuenta de lo que está pasando.

9. Mensajes ambivalentes. “Tanto hacia la víctima de acoso, como hacia los testigos del hostigamiento. Este tipo de mensajes desestabilizan al acosado, y le generan una sensación de inseguridad en sus escasas relaciones con el acosador, por un lado, el acosador, dice preocuparse por el bien de la víctima y por otro lado la denigra. Este mismo mecanismo es usado por el acosador con el entorno, es decir, con los testigos de la violencia y con ello, el acosador pretende justificar sus agresiones de tal manera que los testigos acepten los actos violentos contra la víctima sin mover un dedo en su defensa”⁶¹.

Aquí, el acosador comienza a ser hipócrita en el entorno en que se encuentran laborando: por un lado ataca a la víctima, provocando que comience a volverse insegura en las funciones que realiza, y por otro lado hace creer a los demás que se preocupa al igual que ellos, de manera que nadie pueda brindar apoyo a la

⁶⁰ Ídem.

⁶¹ Ídem.

víctima, pues sólo el acosador sabe lo que está pasando.

10. *Desprestigio en contra de la víctima.* “Como consecuencia de los dos pasos anteriores se instaura una campaña gradual, se alinea en torno al acosador un grupo de críticas, calumnias, verdades a medias hacia el acosado. Habitualmente, el acosador únicamente da pie, y son los demás, sus aliados son los que hacen el trabajo sucio. Existen casos de acosadores muy sutiles que han aprendido a aplicar sus estrategias de forma muy elaborada y en estos supuestos, el único indicio para identificar al instigador del acoso es precisamente ese elemento de “entorno a”, consistente en que todos los acosadores más agresivos contra la víctima son, precisamente, seguidores fieles del instigador”⁶².

En este punto hacemos mención a los dos pasos anteriores, pues el acosador ya comienza a desprestigiar a la víctima, acción que no realiza solo pues ha comenzado a tener aliados y socios que le ayudarán a hacer el “trabajo sucio”. En este punto el acosador se convierte en el instigador del **acoso laboral**, pues comienza a determinar qué hacer para fastidiar a la víctima, de manera que ésta no sepa de parte de que compañero se realiza. De esa manera no sabrá a quién culpar de lo que pasa y de todas las acusaciones que han hecho en su contra. Llegado a este punto es difícil que la víctima se defienda, pues ya son varios compañeros los que lo atacan, y nadie que lo apoye.

11. *Amigos incondicionales.* “Es la actuación de los

⁶² Ídem.

amigos que a veces aparecen. Esto ocurre cuando la persona en proceso de descrédito recibe la ayuda y el apoyo de personas de su entorno. Este tipo de actuaciones son muy importantes tanto para la resolución del acoso como para la persona “diana”. Por un lado, ayuda a la víctima a que las dudas sobre la inadecuación de sí misma desaparezcan y, por otro, promueven que otras personas del entorno salgan del mutismo y del bloqueo y reaccionen de forma positiva”⁶³.

La ayuda que la víctima comienza a recibir por parte de los amigos incondicionales es fundamental, ya que funcionan como “testigos no mudos”, pues reaccionan ante el problema de manera positiva, ayudando a la víctima a limpiar la mala reputación que había comenzado a tener, provocada por el acosador. Al ser solidarios ayudan a que todo aquello que había comenzado a perjudicar a la víctima se comience a resolver. En algunos casos el acosador investiga un poco más a fondo a la que será su víctima, pues le conviene que no tenga apoyo incondicional de alguien; convirtiéndolo así en un blanco más fácil para poder atacarlo.

12. Constitución del gang del acoso. “Cuando la víctima no tiene apoyos, se da el siguiente paso: la mayoría de sus compañeros se terminan sumándose al linchamiento, resulta especialmente difícil defender la inocencia del trabajador acosado. El acosador ha aprendido a usar a otras personas para superar crisis personales y organizativas”⁶⁴.

Si la víctima no tiene la suerte de contar con “amigos

⁶³ Ibidem. p. 47.

⁶⁴ Ídem.

incondicionales” el resto de sus compañeros se sumarán al linchamiento, y en vez de ser uno o dos contra él, serán todos en su contra. En ese punto es extremadamente complicado defender a la víctima, pues no hay forma de que alguien pueda ayudarlo ante tal situación.

13. *Incremento de la presión sobre la víctima.* “Una vez constituido el gang de acoso, y después de haber comprobado, a causa de la apatía del entorno en reaccionar, la impunidad de sus acciones, aparece un aumento de presión hostigante en contra de la víctima, así, de forma injustificada y súbita, se incrementa la presión sobre el acosado. Se le piden informes, actuaciones y gestiones para justificar su trabajo, por primera vez se da una discriminación objetiva, a la vista de todos, aunque nadie reacciona contra la violencia que se ejerce contra la víctima”⁶⁵.

En este punto la presión hacia la víctima comienza a incrementar, pues al no tener el apoyo de nadie comienzan a complicarle las cosas, a pedir justificación, informes, relación de todo lo que realiza, de lo que no realiza, creándose una discriminación objetiva que se da a la luz pública de todos los que integran la organización, ya nadie actúa en contra de lo que está sucediendo.

14. *El aislamiento del acosado.* “Se instaura como consecuencia del paso anterior. La víctima de mobbing se ve sometida a trampas, al envenenamiento de los propios compañeros de trabajo, a la manipulación de sus superiores, compañeros, subordinados o clientes, a

⁶⁵ Ídem.

las críticas sistemáticas y demolidoras a todo lo que hace, y a las reacciones unánimes contra ella. La víctima está sola, sin defensa, y aunque inicie mecanismos de defensa, el entorno está ya tan contaminado que no puede a nadie convencer de su inocencia” ⁶⁶.

Como consecuencia del paso anterior, la víctima ha comenzado a tener más inseguridad y se ha vuelto aún más vulnerable pues ya no sólo es acosada por el instigador principal sino que sus compañeros también se han dado a la tarea de hacer lo mismo, pues sus superiores y compañeros ya no creen que sea inocente de lo que se le acusa. A pesar de que ha comenzado a defenderse, esto ya no da resultado, pues el ambiente se ha vuelto hostil hacia ella.

15. Extensión del rumor. “Va a justificar el hostigamiento de la víctima, y es promovido por la totalidad del gang de acoso. El acosador directamente o a través de un tercero, lanza de que había algo turbio, o bien que no se acataron sus órdenes, o simplemente si no hay otro que esgrimir, que no era ya posible la comunicación con la víctima. Hay que “satanizar” a la víctima de tal manera que no pueda recibir apoyo de nadie y, por lo tanto, la expulsión de la víctima de la organización está próxima” ⁶⁷.

En este punto el acosador busca la expulsión definitiva de la víctima, por lo que hace más grandes y fuertes los rumores y el sabotaje, para hacer creer a los superiores que la víctima no es inocente, y que ha comenzado a tener un déficit en su desarrollo laboral, la principal intención es que se encuentre sola, sin respaldo de nadie.

⁶⁶ Ídem.

⁶⁷ Ídem.

16. *El mecanismo atribucional. “Es el último paso para que se consolide un mobbing. La percepción de la opinión pública sobre la persona acosada es también manipulada hábilmente por el grupo que acosa y así, es como todos terminan culpabilizando a la víctima mediante atribuciones causales”⁶⁸.*

En este último paso hacen creer a la víctima que ella es responsable de todo lo que le pasó, pues es manipulada por el grupo, logrando al final la destrucción de la autoestima de la víctima; provocando que no vuelva a tener confianza en los conocimientos y habilidades que posee.

2.7. CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

El **acoso laboral** cobra importancia en cada persona, principalmente y en específico dentro del ámbito psicológico y jurídico, debido a que todas aquellas personas que han sido víctimas de **acoso laboral**, tienden a manifestarlo de diferentes maneras, tales como: depresión, ansiedad, desórdenes de estrés postraumático, cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, digestivos, migraña, miedo; motivo para que las víctimas tomen la decisión de abandonar su empleo, en los mejores de los casos, pues derivado de dichos ataques la víctima puede llegar, incluso, a pensar en quitarse la vida.

⁶⁸ Ídem.

2.7.1 PARA EL TRABAJADOR.

Como sabemos, a cada acción le corresponde una reacción. De la misma manera el **acoso laboral**, así como las diversas conductas tiene consecuencias, tanto en lo laboral, lo económico y social.

Se habla de la destrucción de una persona: desde el momento en que la víctima es atacada, se comienza a ver desprotegida y deja de tenerle confianza a la gente que la está rodeando, ya que sólo espera ser atacada. Por lo tanto, puede provocar que se desencadenen actitudes y conductas de aislamiento; por consiguiente tendrá cambios de humor frente a los demás compañeros de trabajo.

Debido a esta situación comenzará a vivir en el trabajo un ambiente hostil, por lo que de manera lógica el trabajador tomará la decisión de solicitar la baja de su empleo a causa del estrés, motivo por el cual la empresa lleva a cabo un despido o una terminación voluntaria de trabajo. Esto trae consigo repercusiones económicas, pues al no tener empleo, la víctima de acoso comenzará a desconfiar de sí mismo y a creer que si busca un nuevo empleo vivirá la misma situación; teniendo como consecuencia una inestabilidad económica y social.

Toda acción realizada tiende a tener consecuencias, ya sea positivas o negativas, dependiendo la intención con la que es efectuada; Piñuel y Zabala hace mención que existen diversas consecuencias que sufre una persona al convertirse en víctima del **acoso laboral** en las que mencionamos las siguientes:

I. CONSECUENCIAS FÍSICAS.

Debido a que la víctima cree ser el problema en la organización, con el paso del tiempo no sabrá qué está sucediendo y comenzará a tener problemas físicos. El autor Piñuel y Zabala, hace referencia a las siguientes: *“Se da un amplio elenco de somatizaciones: trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etc)”*⁶⁹.

Como podemos observar, los síntomas anteriores están encaminados a problemas de salud, es decir, la víctima cree que está pasando por problemas que cualquier médico podría solucionar, sin darse cuenta que esto es consecuencia del desgaste que le ha ocasionado el victimario.

II. CONSECUENCIAS PSÍQUICAS.

El profesor Iñaki Piñuel y Zabala como psicólogo, detalla los tres patrones básicos de cambios en la personalidad de la víctima como consecuencia de la situación de acoso: *“Cambios de personalidad con predominio de rasgos obsesivos (actitud hostil, y suspicacia, sentimiento crónico de nerviosismo, hipersensibilidad con respecto a las injusticias); Rasgos Depresivos (sentimientos de indefensión, anhedonia,*

⁶⁹ Piñuel y Zabala citado en Mansilla Izquierdo, Fernando. **Acoso laboral** o Mobbing. Consecuencias del **Acoso laboral**. Citado el 01 de julio, 2016. www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_4.shtml.

indefensión aprendida) y Alteración del deseo sexual (hipoactividad sexual, etc.)”⁷⁰.

Por lo tanto el fenómeno del **acoso laboral** interfiere en su desempeño laboral o profesional, pues comienza con pérdidas de atención, disminuye su concentración y comienza a cometer errores que en su momento habrían sido inexistentes. Toda la gente a su alrededor comienza a notar que “algo está pasando” y finalmente confirma que él es el del problema; esto tiene repercusión en su vida, con su familia, pareja, amigos y gente a su alrededor.

III. CONSECUENCIAS SOCIALES.

De acuerdo al autor Mansilla Izquierdo, la víctima experimentará las siguientes consecuencias en su ámbito social: *“Se suele generar alrededor de la víctima un aislamiento progresivo, debido, en parte, a la retirada de algunos de sus amigos, que al ver la situación le dan la espalda y desaparecen, junto con el aislamiento activo que la víctima ejerce. No quiere estar con otras personas para no tener que dar explicaciones sobre su salida de la organización, y debido a su sensación de fracaso y falta de confianza piensa que el resto de las personas le consideran un fracasado, y tiene miedo de enfrentarse a las posibles críticas”⁷¹.*

La víctima comienza a tener actitudes de aislamiento, evitación, y comienza a ser retraída con la sociedad, y comienza a sentirse solo, debido a que no quiere estar con nadie, para evitar que le hagan preguntas sobre su situación.

⁷⁰ Gómez Burgos, citado en Mansilla Izquierdo, Fernando. **Acoso laboral** o Mobbing. Op. cit. Citado el 01 de julio, 2016. www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_4.shtml.

⁷¹ Mansilla Izquierdo, Fernando. “**Acoso laboral** o Mobbing”. Consecuencias del **Acoso laboral**. Citado el 01 de julio, 2016. www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_4.shtml.

IV. CONSECUENCIAS LABORALES.

Debido a la situación que comienza a vivir en el trabajo, lo más lógico y la decisión que el trabajador toma es solicitar la baja de su empleo a causa del estrés, llegando a sufrir lo que Piñuel y Zabala denomina: *“postración económica: desde el primer mes tras el despido, la empresa no le ingresa su sueldo, lo que hace que disminuya considerablemente su nivel económico”*⁷².

Indudablemente la calidad de vida que comienza a tener la víctima va a depender de la duración, intensidad y su vulnerabilidad, es decir, es de mayor intensidad si hablamos de un grupo de personas contra una sola, que si es un individuo en contra de la víctima.

2.7.2. PARA EL PATRÓN.

Así como el trabajador sufre consecuencias; de igual manera, el patrón las experimenta.

*“En efecto, el primero de los efectos perniciosos que sufre la organización es un deterioro progresivo del ambiente o clima laboral. El hecho de desempeñarse en un ámbito que sabemos puede volverse terriblemente hostil sin que nadie haga nada para evitarlo, deriva, sin duda, su enrarecimiento. En segundo lugar encontraremos la disminución de la cantidad y calidad de trabajo, no sólo en relación con la víctima y victimario, sino con terceros espectadores del hostigamiento...”*⁷³

Si bien el trabajador sufre consecuencias personales

⁷² Ídem.

⁷³ ABAJO Olivares, Francisco Javier. Mobbing: acoso psicológico en el ámbito. Buenos Aires: Depalma, 2004. pp. 138.

al ser víctima del **acoso laboral**, el patrón también comienza a sufrirlas, debido a que comienza a una disminución en la calidad de trabajo, debido a que el resto de los trabajadores (cómplices del acosador, voluntaria o involuntariamente) tendrán miedo de ser las próximas víctimas. Debido a esto, el grupo comienza a perder la motivación para ir a trabajar; por consiguiente, hay bajas laborales, generando costos innecesarios para la empresa y desgaste excesivo para los trabajadores que se quedan.

Para Florencia Peña y Sergio Sánchez en la obra *Cuando el trabajo nos castiga*, afirman que, de acuerdo a Piñuel y Zabala, las repercusiones en las organizaciones se comienzan a notar de la siguiente manera: *“la mayoría de las organizaciones con problemas de mobbing desarrollan el ‘síndrome de la negación organizacional’, que consiste en atribuir las causas a hechos colaterales que enmascaran la existencia de acoso en éstas. Al respecto, enfatiza en la necesidad de asumir y tomar siempre en cuenta que la existencia del mobbing es un claro indicador que las cosas no marchan bien”*⁷⁴.

De acuerdo con lo anterior, el autor advierte que se debe analizar en dónde radica el problema del **acoso laboral**, pues si bien el patrón no siempre es quien ejerce dicha conducta, al no prestar atención a las actitudes de sus trabajadores, alguno podría comenzar a ejecutarlas contra alguno de sus compañeros. También hace mención que en algunos casos para algunas personas, la organización resulta ser nociva: *“Las organizaciones en las que se produce el mobbing son*

⁷⁴ PEÑA Saint Martin, Florencia y Sánchez Díaz Sergio. Cuando el trabajo nos castiga “debates sobre el mobbing en México”. México: Editorial Eón, 2007. pp. 181 – 201.

auténticas organizaciones tóxicas, en las que el hecho de trabajar en ellas resulta nocivo para la salud de algunos de sus trabajadores” ⁷⁵.

El impacto que se refleja en las organizaciones, es que muchas veces el problema no radica en quién ejerce el **acoso laboral**, sino, en aquellos “cómplices” que prefieren guardar silencio en vez de ayudar a la víctima, por miedo al victimario.

2.7.3. PARA LA SOCIEDAD.

Las personas que han sufrido **acoso laboral** llegan a sufrir depresión, falta de autoestima, desconfianza en los demás, apatía, provocando que el individuo comience a aislarse, a negarse a seguir manteniendo sus actividades cotidianas y de ocio, ya que no se sienten con fuerzas suficientes para afrontarlas. Poco a poco, pueden ir perdiendo sus redes sociales, amigos, familiares, actividades que desempeñaba, al grado de quedarse solos y les es muy difícil volver a incorporarse a la sociedad, por increíble que parezca.

El autor Francisco Olivares nos refiere las consecuencias que trae para la sociedad la práctica del **acoso laboral**: *“Pensemos en la pérdida de la fuerza de trabajo y de población activa. Pensemos en el incremento porcentual del gasto económico dedicado a las bajas laborales y/o incapacidades. Pensemos en las consecuencias –económicas y humanas– en los recursos sanitarios”* ⁷⁶.

Este tipo de víctimas llegan a tener un daño psicológi-

⁷⁵ Ídem.

⁷⁶ ABAJO Olivares, Francisco Javier. Mobbing: acoso psicológico en el ámbito. Op. cit. p. 139.

co, social, que provoca que no puedan creer, confiar y adaptarse con la gente que lo rodea, considerando lo que establece el autor, la sociedad comienza a tener pérdida activa de la clase trabajadora, al generarse incapacidades por enfermedades a causa del **acoso laboral**, así como las bajas que estarán a la orden del día, trayendo pérdidas económicas y humanas.

CAPÍTULO 3. REGULACIÓN JURÍDICA SOBRE EL ACOSO LABORAL.

En el capítulo anterior se explicaron las características, fases, etapas, tipos y el proceso del **acoso laboral**, así como las repercusiones y consecuencias que experimenta la persona al convertirse en víctima.

En este capítulo explicaremos la legislación jurídica, basada en nuestras normas principales, lo que nos permitirá comprender la necesidad que se tiene en el ámbito jurídico de regular las normas acerca del **acoso laboral**, ya que se afecta al individuo dentro de su ambiente laboral y su estabilidad en el empleo, así como en su vida personal, social y económica.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Es la norma fundamental y principal, pues ante las demás leyes es la de mayor jerarquía. En ella se enlistan todas y cada una de las obligaciones y derechos que se tienen como ciudadano, de igual manera contiene la estructura y organización gubernamental sobre la cual se crean las demás normas existentes.

En la Constitución Política se contienen los derechos principales del individuo entre ellos: a la vida, libertad,

salud, educación, trabajo, a ser electo y a elegir, a la seguridad, entre otras. También estipula obligaciones que deben cumplirse, entre las que destacan: obediencia a las leyes, respeto a las autoridades, contribución a los gastos públicos, entre otras.

El motivo principal de nuestro estudio es el derecho al trabajo y la importancia que la norma fundamental otorga ante este tema, al respecto encontramos varios artículos, empezando por el 123º Constitucional, el cual nos habla acerca del Trabajo y Previsión Social del individuo, y que a su letra dice:

“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.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”.

Este artículo nos da la garantía del derecho al trabajo y el de la dignidad como principio básico del trabajador, y nos indica quién es el encargado de crear nuevas leyes; en nuestro caso, serán normas que regulen el trabajo para los trabajadores en general, es decir a los que integran el apartado “A”:

“A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insa-

lubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;
III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;
IV...”

Por otro lado se encuentran los trabajadores al servicio del Estado, contemplados en el apartado “B” del artículo citado, éste contiene las normas bajo las cuales están regulados, así como la Ley Federal del Trabajo, la cual es supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de la cual sólo enlistaremos lo establecido por el legislador en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a su letra nos dice:

“B. Entre los Poderes de la Unión, y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en las

*entidades federativas.
V...”*

Como se observa, los trabajadores al servicio del Estado tienen prestaciones similares a los trabajadores contemplados en el apartado “A”, con sus diferentes variantes, que es lo que los caracteriza.

Otro de los puntos que deben mencionarse, referente a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el artículo que hace mención a los Tratados Internacionales, que a su letra establece:

“Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas”.

Es importante hacer mención del artículo anterior, toda vez que la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, regula que todos los Tratados Internacionales celebrados y aprobados, serán ley suprema de toda la Unión, independientemente que existan otras disposiciones. La referencia anterior va encaminada a que haremos mención de diversos Tratados Internacionales en materia laboral.

3.2. TRATADOS INTERNACIONALES.

De acuerdo al orden jurisdiccional que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexica-

nos en su primer artículo, y como se menciona en el tema anterior, nos indica que las personas gozarán de los derechos que se encuentran reconocidos dentro de los Tratados Internacionales que se encuentren ratificados por México, entre los que encontramos:

“a. Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Es traducida originalmente en la versión oficial en español de la resolución 217ª de la Asamblea General de las Naciones Unidas como Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Adoptada en Francia, el 10 de diciembre de 1948. En este convenio se adopta la concepción de los derechos y libertades del ser humano, en el cual se establece que: Los derechos humanos son independientes e indivisibles...* ⁷⁷

Artículo 20

1. *Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.*
2. *Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.*

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una*

⁷⁷ TRUEBA Urbina, Alberto. “Derechos Humanos Laborales Internacionales”. México: Editorial Porrúa, 2014. pp.23 – 25.

remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”⁷⁸.

En los artículos anteriores podemos notar que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, contempla la regulación laboral, en la cual establece los derechos y libertades que gozará un ciudadano; y que a su vez la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula en su artículo primero, mismos que son principios fundamentales sobre los cuales versa la Ley Federal del Trabajo, entre los que destacan: la seguridad social, derecho a la salud y, principalmente, a la libertad de elegir su trabajo, recibiendo como contra-

⁷⁸ Ídem. pp. 23 - 25.

prestación una remuneración económica que garantice la existencia de la dignidad humana, y la seguridad social.

“b. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948. Instrumento que ha tenido una importancia trascendente para la protección de los derechos y libertades fundamentales de mujeres y hombres en el continente americano. Fue aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá en 1948, la misma que dispuso la creación de la Organización de los Estados Americanos (OEA).

Artículo I. Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

Artículo VII. Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especiales.

Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Artículo XVI. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.

Artículo XXXV. Toda persona tiene el deber de cooperar con el Estado y con la comunidad en la asistencia y seguridad sociales de acuerdo con sus posibilidades y con las circunstancias.

Artículo XXXVII. *Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad...*⁷⁹.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, tiene como fin principal proteger los derechos esenciales, estableciendo la libertad, igualdad y dignidad que tiene el ser humano al momento de nacer; así como los deberes de orden jurídico con los que debe cumplir.

Es importante mencionar que dentro de la misma se establece como derecho y deber el tener trabajo en condiciones dignas; así como la remuneración económica (dependiendo de las capacidades de cada individuo) con la intención de tener recursos para su subsistencia y beneficio de él y su familia.

“c. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), número 111 de la OIT. Adoptado el 25 de junio de 1958, en vigor el 15 de junio de 1960 y ratificado por México el 11 de septiembre de 1961⁸⁰.

Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de

⁷⁹ Organización de los Estados Americanos (OEA). “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”. Consultado el 10 de octubre, 2016. <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>

⁸⁰ Cf. Organización Internacional del Trabajo. “C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”. Consultado el 10 de octubre, 2016. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0:-NO::P12100_ILO_CODE:C111.

oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo...”⁸¹.

Ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, este convenio hace referencia a los tipos de discriminación a los cuales los individuos se ven expuestos: cuestiones de raza, género, creencia religiosa, opinión política, status social, entre otras, mismos que se hacen presentes en todas y cada una de las regiones.

La finalidad de ratificar dicho convenio es evitar la discriminación en el ambiente laboral, ya que todo individuo, sin importar su color de piel, raza, género, creencia religiosa, opinión política o status social, tiene derecho a buscar un empleo para conseguir una estabilidad económica ante la sociedad, que permita darle el mejor bienestar a su familia.

Los Tratados Internacionales son importantes debido a que, como se establece, son ley suprema y al ser aprobados deben aplicarse a todo ciudadano para reforzar la defensa sus derechos, cuando se están violando.

⁸¹ TRUEBA Urbina, Alberto. “Derechos Humanos Laborales Internacionales”. México: Editorial Porrúa, 2014.

3.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Es la norma jurídica principal después de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fue creada con la finalidad de dotar de equilibrio y estabilidad en el empleo, justicia social y equidad en las relaciones de trabajo; busca alcanzar el respeto de los derechos sociales, pues en ella se enuncian las prestaciones y las condiciones de trabajo a las que tienen derecho y se obligan, tanto el trabajador como el patrón.

En la Ley Federal del Trabajo se contemplan los principios rectores del Derecho del trabajo, de los cuales enunciaremos los más representativos, y que son básicos para nuestro estudio: trabajo digno, que no discrimine por ningún tipo de razón e igualitario, tal y como lo establece el artículo 2º de la mencionada ley. De igual manera menciona que de acuerdo a las capacidades que posea cada persona, ésta podrá elegir libertad a qué desea dedicarse y en qué lugar desea prestar sus servicios subordinados.

La ley establece que el trabajo es: *“Un derecho y un deber social. El trabajo no es un artículo de comercio”*.

Definición establecida en el artículo 3o de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se deben respetar las condiciones en las que se acuerde la prestación de servicio, por lo que no debe ser condicionado, ni mucho menos forzado, ni debe atentar contra la dignidad del trabajador.

La finalidad de tener estabilidad laboral es tener condiciones que ayuden a asegurar la vida, salud el nivel

económico y social; buscando una igualdad entre los trabajadores, sin importar su raza, sexo, edad, género, creencias religiosas o políticas, ente otros.

Por otra parte, en la ley se establece que debe existir un salario equitativo. En el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo podemos leer: *“A trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder un salario igual”*.

Por lo que hace a la jornada laboral, debemos decir que ningún trabajador está obligado laborar más horas de las acordadas; si patrón y trabajador pactaron un horario para las jornadas laborales, éstas no deben exceder lo convenido. Es necesario recalcar que dentro de las jornadas laborales debe designarse el tiempo necesario para comer y descansar. La duración de las jornadas que se pactan puede variar, pues las hay diurnas, nocturnas y mixtas.

La implementación de la Ley Federal del Trabajo en nuestro sistema jurídico busca que el trabajador no quede en estado de indefensión ante el patrón, pues así como se menciona que tiene derechos de asociación, de sindicato y de huelga, también tiene la obligación de realizar las labores por las que presta sus servicios personales y subordinados. A esto se le llama “condiciones generales de trabajo”, ya que ambas partes, trabajador y patrón, se obligan para tener un mejor desempeño laboral.

Por otro lado para que en un lugar de trabajo pueda existir un buen desempeño el patrón estará obligado a capacitar a todo su personal, con la finalidad de que realicen mejor su trabajo y –en algunos casos– se evi-

ten accidentes dentro del mismo lugar. De esa manera se evitan los riesgos en el trabajo.

La seguridad social a la que tiene derecho el trabajador, para el caso de que sufra un accidente de trabajo, llegue a enfermarse o tenga una lesión (dentro o fuera del lugar de trabajo) debe cubrir los gastos médicos a través de una institución de salud gubernamental o privada, de modo que el trabajador en todo momento tenga la certeza de que está seguro en su patrimonio.

Previo a la reforma laboral, en ningún apartado de la norma se establecía la protección, ni se hacía mención, ni mucho menos existía una regulación ante lo que llamamos **acoso laboral**, sólo refería los principios sobre los cuales se creaba la relación de trabajo y con qué condiciones quedaba regulada para que el trabajador contara con estabilidad en su empleo y así obtener protección para él y su familia en cuestiones del sector salud.

3.4 REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En noviembre de 2012 se reformó la *Ley Federal del Trabajo*, en la cual se modificaron, adicionaron y suprimieron artículos con el fin de tener una mejor regulación en cuestiones de las condiciones de trabajo y prestaciones a las que tiene derecho cada trabajador.

Uno de los puntos importantes que tomaremos en cuenta para nuestro estudio es la reforma y la adición del artículo 3º Bis que a su letra dice:

“Para efectos de esta Ley se entiende por:
a. Hostigamiento, el ejercicio del poder en una re-

lación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
b. Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.

Tras la reforma al artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, el legislador intenta regular el objetivo de nuestro estudio, sin embargo en ningún momento explica a qué se refiere el **acoso laboral**. Sólo hace hincapié al llamado acoso sexual y al hostigamiento, dejando de lado que el **acoso laboral** no sólo es ejercido de patrón a trabajador, pues como se explicó en el capítulo anterior hay diversos tipos de **acoso laboral**.

Nuestro estudio tiene por objeto demostrar que la falta de regulación jurídica en la conducta del **acoso laboral** puede traer como consecuencia una causal de rescisión de trabajo; de ahí que esta reforma a la ley hace referencia a dos puntos importantes que podrían tener la intención de parafrasear la conceptualización del **acoso laboral**, ya que el legislador emplea el concepto “Hostigamiento”; aunque como se lee, éste sólo se da de patrón a trabajador, dejando de lado las dos formas restantes: trabajador-trabajador, trabajador-patrón.

El capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo, titulado “Rescisión de las relaciones de trabajo” (especialmente en el artículo 47, apartado VIII; las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, y artículo 51, apartado II, causas de rescisión).

sión sin responsabilidad para el trabajador) fue reformado, y ha quedado establecido el acoso es causa de la rescisión laboral.

“Artículo 47.

I...

II...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Artículo 51-

I...

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos”.

Ambos apartados, los cuales fueron adicionados al original, refieren que para ambos casos será causa de la terminación de la relación de trabajo, pues si el trabajador es quien incurre en este acto será sin responsabilidad para el patrón y si es el patrón quien lo ejerce, el trabajador no tendrá responsabilidad. Se anexa como “causa”, aunque sólo hace mención a actos sexuales más no laborales.

El Título Cuarto, Capítulo 1 “Obligaciones de los Patrones”, específicamente en el artículo 133 fracciones XII y XIII, establece las prohibiciones para el patrón dentro del lugar de trabajo:

“Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo”.

El artículo referido prohíbe a los superiores realizar este tipo de actos dentro del lugar de trabajo en contra de las personas que prestan sus servicios.

Si bien la ley lo prohíbe, es una realidad que muchas personas han sido víctimas de este tipo de conductas –ya sea por parte del patrón o por algún superior–.

Cuando la conducta se da por parte de un superior, en la mayoría de los casos el patrón incurre en omisión, al considerar a ese superior por encima del resto de los trabajadores, por lo que la víctima decide terminar la relación que tenía con la empresa, sin causa alguna aparente.

El título Dieciséis “Responsabilidades y sanciones”, en su artículo 994, apartado VI, establece las sanciones aplicables en caso de incurrir en alguna de las conductas referidas en la ley:

*“Se impondrá multa, por el equivalente a:
VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores”.*

De acuerdo a este artículo, si el trabajador acusa de ser víctima de dichas actos, aquella persona que los realiza debe ser sancionado, ya que estaría incurriendo en alguno de los supuestos establecidos en esta ley.

Con la reforma laboral, el legislador incluye un apartado en el cual pretende explicar lo que a su parecer es la conducta del **acoso laboral**. De igual manera busca explicar las características que considera son parte de dicha conducta. Por lo tanto, la definición y las características que la reforma menciona sólo son apreciaciones del legislador, más no una explicación lógica-jurídica, que nos ayude a detectar dicha conducta y obtener una solución a favor de la víctima, sin que esto afecte su dignidad humana ni su estabilidad en el empleo.

Al tenor en que se concluye la presente investigación (octubre, 2016), se hizo la propuesta pendiente de discusión y aprobación por la Cámara de Diputados en la que se contempla un posible concepto para el **acoso laboral**, la cual no se encuentra vigente.

3.5 LEY FEDERAL DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Está norma contempla a los trabajadores que se incluyen en el apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual se encarga de regular a todos los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, tal y como lo establece en el artículo 1º, que a su letra dice:

*“**Artículo 1o.** La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Va-*

lores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Avila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos”.

En los siguientes artículos establece conceptos y características de la relación de trabajo, trabajador, así como la división establecida en dicha ley para determinar qué tipo de trabajador es aplicable la respectiva ley.

“Artículo 2o. Para los efectos de esta ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo los órganos competentes de cada Cámara asumirán dicha relación.

Artículo 3o. Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales. ...”.

En los primeros artículos hace referencia a lo que es la relación jurídica de trabajo (lo que en la Ley Federal del Trabajo se denomina “relación de trabajo”), la cual es establecida entre los titulares de dependencias e instituciones, y los trabajadores de base que están a su servicio. De igual manera define qué es un trabajador, estableciendo que es aquella persona que presta servicios físicos, intelectuales, o ambos casos ya sea derivado por nombramiento o por encontrarse en las listas de “raya”, así mismo establece qué trabajadores son considerados de confianza y de base.

Los trabajadores de confianza son los que integran la planta de la Presidencia de la República, los que desempeñen funciones en el Poder Ejecutivo, los que

manejan fondos o valores, los Agentes del Ministerio Público Federal, Agentes de las Policías Judiciales y miembros de Policías Preventivos, entre otros, mientras que los de base son los no contemplados.

Dentro de la misma ley, en el “Título Segundo”, se establecen derechos y obligaciones de los trabajadores y de los titulares, así como las condiciones de trabajo, pagos y retenciones, vacaciones y días de descanso obligatorio. A su letra dice:

“Artículo 12. Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo.

Artículo 13. Los menores de edad que tengan más de dieciséis años tendrán capacidad legal para prestar servicios, percibir el sueldo correspondiente y ejercitar las acciones derivadas de la presente ley.

Artículo 14. ...”.

Dentro del mismo Título, en el Capítulo II, se establecen las obligaciones de los titulares a que se hace referencia en el artículo 1º, entre las que destacan el proporcionar los instrumentos de trabajo, reinstalación de los trabajadores, cubrir aportaciones para que los trabajadores reciban beneficios de seguridad social, entre otros.

“Artículo 43.- Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

I. Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución;

a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón.

Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el título tercero de esta ley;

II. Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general...”.

De igual manera, la ley contempla las obligaciones de los trabajadores, entre las que destacan: desempeñar sus labores con intensidad, observar buenas costumbres, asistencia puntal a sus labores, entre otras.

“Artículo 44.- *Son obligaciones de los trabajadores:*

I.- Desempeñar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos.

II.- Observar buenas costumbres dentro del servicio.

III.-...”

Dentro de la misma ley se establecen las formas escalafonarias, es decir, aquellas formas en que los trabajadores pueden promover ascensos y los requisitos que deben cumplir. En el “Título Cuarto. De la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las Condiciones Generales de Trabajo”, en el cual se establece el derecho a asociarse de manera colectiva y así como las condiciones generales de trabajo, las cuales serán fijadas por el Titular de la Dependencia respectiva, siempre y cuando tome en cuenta la opinión del sindicato. De igual forma se establece cuáles serán las

causales para cesar a un trabajador.

Por otro lado en el “Título Quinto. De los Riesgos Profesionales y de las Enfermedades no Profesionales” se establecen las enfermedades consideradas como profesionales, de acuerdo a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo. También deja claro que para las enfermedades no profesionales se concederá licencia, de acuerdo al tipo de enfermedad que se trate.

En los títulos subsecuentes de la ley, establece la prescripción para las acciones que nacen dentro de la misma ley. De la misma forma establece que ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán llevados los asuntos relacionados al respecto de los trabajadores, así como las medidas de apremio que deberán ser aplicadas; por otro lado establece que los conflictos ante el Poder Judicial, serán resueltos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Finalmente, establece las correcciones disciplinarias que impondrá el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, a quienes falten al respeto y orden; de igual forma establece qué tipos de correcciones son aplicables.

“Artículo 162.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje impondrá correcciones disciplinarias:

a) A los particulares que faltaren al respeto y al orden debidos durante las actuaciones del Tribunal,

y
b) A los empleados del propio Tribunal, por las faltas que cometan en el desempeño de sus funciones.

Artículo 163.- Las correcciones a que alude el artículo anterior serán:

I.- Amonestación;

II.- Multa que no podrá exceder de cien pesos, y

III.- Suspensión del empleo con privación de sueldos hasta por tres días.

Artículo 164.- *Las correcciones disciplinarias se impondrán oyendo al interesado y tomando en cuenta las circunstancias en que tuvo lugar la falta cometida.*

Artículo 165.- *Las infracciones a la presente Ley que no tengan establecida otra sanción, se castigarán con multa hasta de mil pesos”.*

Al analizar dicha ley se puede apreciar que no se tiene contemplado la regulación con respecto a la conducta de **acoso laboral**, haciendo notar la falta de regulación por parte de los legisladores ante este mal que aqueja a todo tipo de trabajadores, sin distinción de categoría, sexo, salario, ni el tipo de lugar en el que se trabaje.

Por lo que respecta a la protección de los Trabajadores al Servicio del Estado, el legislador los está dejando en estado de indefensión, la propuesta actual no tiene contemplado la regulación a estos trabajadores, si bien la Ley Federal del Trabajo es supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, se debería tomar en consideración esta ley.

3.6 POSTURA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación es el Máximo Tribunal Constitucional del país, tiene como responsabilidad fundamental la defensa del orden establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, su función es solucionar, de manera definitiva, asuntos jurídicos importantes para la sociedad.

Por medio de la cual, los encargados de llevar a cabo

dichas funciones también se encargan de crear jurisprudencia que subsane las lagunas existentes en las legislaciones que rigen a nuestro país; es un apoyo jurídico para la legislación de nuestro gobierno.

Respecto a nuestro tema es necesario mencionar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha creado el *Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*. La razón para su creación fue que en el año 2013, la Suprema Corte resolvió una controversia que se suscitó en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, en la cual una persona demandó ser víctima de **acoso laboral**.

Antes de explicar el mencionado manual daremos una breve reseña de lo que fue el referido caso:

***“Primero.** Una persona ingresó a laborar a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, Estado de México el 1 de septiembre de 2008, con el cargo de Secretario de Acuerdos y que hasta la fecha de la presentación de la demanda tenía la categoría de Auxiliar Dictaminador.*

***Segundo.** En febrero de 2010 se modifica su jornada de trabajo, teniendo un aumento en su horario de labores, sin tener retribución; motivo por el cual –la actora– manifestó su inconformidad comentando de igual manera que su jefa directa había cometido hostigamiento en su contra, ya que le habían dado funciones excesivas, así como tratos denigrantes causado un perjuicio a su salud, por el estrés y ansiedad.*

***Tercero.** En un juicio ordinario civil, la promovente demandó de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Toluca el pago de indemnización por con-*

cepto de reparación del daño, por el acoso laboral, discriminación y marginación.

Cuarto. *El Juez Primero Civil y de Extinción de Dominio de Primera Instancia de Toluca, Estado de México, desestimó las pretensiones de la actora. Inconforme con lo anterior, la demandante interpuso un recurso de apelación, en cuya resolución de 20 de febrero de 2013, la Segunda Sala Civil Regional de Toluca del Tribunal Superior de Justicia en el Estado de México confirmó la sentencia recurrida, además la condenó al pago de costas en ambas instancias. Tomaron en cuenta el caso que llegó a la Primera Sala, en el cual se realizó una investigación acerca de que es el “mobbing” basándose en estudios doctrinales, con la Legislación interna, como lo es el Acuerdo General de Administración III/2012 el cual contienen las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de la Nación.*

Quinto. *Derivado de lo anterior, la parte actora presentó la demanda de amparo en la Segunda Sala Civil de Toluca, conociendo el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Segundo Circuito, donde se admitió por auto de 2 de abril de 2013. Dicho órgano colegiado solicitó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación el ejercicio de la facultad de atracción para conocer del amparo directo en cuestión. En sesión celebrada el 4 de septiembre de 2013, la Primera Sala del más Alto Tribunal del país, determinó ejercer dicha facultad.*

Sexto. *El Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se avocó al conocimiento del asunto, por lo que ordenó formar y registrar el expediente relativo al juicio de amparo directo con el número 47/2013, así como turnar los autos al señor Ministro José Ramón Cossío Díaz.*

Séptimo. *La Sala indicó que la cuestión que debía resolverse radicaba en determinar, primero y por*

razón de método, si existió la violación a las leyes del procedimiento alegadas y, para el caso de que se desestimaran, analizar –en cuanto al fondo del asunto– si la Segunda Sala Civil Regional de Toluca del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México omitió estudiar la cuestión efectivamente planteada respecto al mobbing o acoso laboral como causa generadora del daño moral y si trascendió al resultado del fallo; es decir, si por ello debía concederse el amparo.

Octavo. *Se procedió a determinar si en el juicio de origen se trasgredieron, en perjuicio de la quejosa, las leyes del procedimiento, en virtud, de que la citación de la persona que había que desahogar la prueba confesional fue ilegal, se calificó de inoperante, pues no explicaba siquiera a que persona se refería, ni hacía alusión a la fecha. Los señores Ministros indicaron que, asistía la razón a la quejosa en lo referente a que la Segunda Sala Civil Regional de Toluca omitió estudiar la cuestión efectivamente planteada respecto al mobbing o acoso laboral como causa generadora del daño moral, advirtiéndose que la palabra mobbing es un término inglés, que de manera genérica refiere a un acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo, de ahí que, en español sea equivalente a acoso laboral, lo cual implica perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua (sin darle tregua ni reposo) en un ámbito perteneciente o relativo al trabajo.*

Noveno. *Se puntualizó que dicho fenómeno se encontraba prohibido en diversos instrumentos internacionales, tales como, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Sala señaló, que si bien en el orden jurídico mexicano no aparece ampliamente regulado el “mobbing” o “acoso laboral” como*

una conducta que amerite un tratamiento específico, el legislador –en línea directa hacia la toma de conciencia sobre la dignidad de la persona y la necesidad de reivindicar los derechos de los trabajadores– ha incorporado disposiciones como los artículos 1º, 4º y 123 constitucionales, en cuyo contenido se encuentra la prohibición al tipo de conducta u hostigamiento laboral de que se trata, pero que, por su especificidad ha dado lugar, en algunos casos, a un tratamiento especial.

Décimo. *La Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, reconoce el hostigamiento como una conducta que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral y que genera una sanción; igualmente, el Acuerdo General de Administración Número III/2012, emitido el 3 de julio de 2012 por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual; por otro lado La Suprema Corte de Justicia de la Nación tras el estudio y análisis toma en consideración el concepto de acoso de diversos autores, pues explica los tipos y formas en las que es ejecutado el acoso laboral, y de esa forma hacer notar si la persona que es su momento denunció tal conducta, estaba en lo correcto.*

Undécimo. *La carga probatoria en el caso en que se demanda una indemnización por el daño moral originado por mobbing o acoso laboral, la Sala resolvió que la demandante debe probar los elementos de su pretensión, entre ellos la conducta ilícita de su contraria, la que es susceptible de demostrarse. Por otro lado sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita debe existir un daño.*

Duodécimo. *Los señores Ministros indicaron que, cuando como en el caso, queda demostrada por el hostigado la conducta de mobbing, implica una presunción ordinaria sobre la existencia de la afec-*

tación del valor moral controvertido; sin que requiera de una mayor acreditación, pues no puede dudarse la perturbación que produce en el fuero interno de un individuo las conductas apuntadas, ya que el reclamo mismo de una reparación por esos actos da noticia de que la víctima (demandante) se sintió afectada en sus sentimientos.

Decimotercero. *La Sala determinó que, si bien era fundado el argumento referente a que la autoridad responsable no se pronunció respecto al mobbing o acoso laboral en concreto, era inoperante lo aducido en el sentido que a los demandados les correspondía la carga probatoria, pues de acuerdo a la norma particular que regula el daño moral quien demande la reparación de dicho daño deberá acreditar plenamente la ilicitud de la conducta del demandado, sin que sea necesaria la exigencia de requerir prueba sobre el daño moral, pues una vez demostrado el hecho ilícito quedará presuntivamente acreditada la afectación que la persona ha sufrido en su honor, crédito y prestigio, vida privada y familiar, al respeto a la reproducción de su imagen y voz, en su nombre o seudónimo o identidad personal, su presencia estética, y los afectivos derivados de la familia, la amistad y los bienes, es decir, el daño que se produjo como consecuencia inmediata y directa de tal conducta.*

Decimocuarto. *La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó si la quejosa acreditó las conductas que configuran el mobbing o acoso laboral para reclamar el daño moral, en ese sentido, concluyó que los conceptos de violación eran infundados. Lo anterior, las pruebas no fueron ofrecidas en su momento procesal oportuno, dichos elementos de convicción no sirvieron de base para ver estimada la pretensión de la quejosa pues, por un lado, las documentales eran copias simples que, al no haber sido perfeccionadas durante el juicio, como lo prescriben los artículos 2,100 al 2,106 del Código de Procedimientos Ci-*

viles del Estado de México, solamente tienen un valor indiciario débil para demostrar, a lo más, que existió una exhortación a la actora para cumplir con las instrucciones que le fueron dadas, que se puso a la quejosa a disposición del área de Recursos Humanos; la recepción de expedientes que no fueron dictaminados por la demandante y la lista de los asuntos que ésta tenía a su cargo, sólo se demostró que la quejosa fue reubicada al área de dictaminadores.

Decimoquinto. La Sala señaló que también era infundado el concepto de violación consistente en que al tratarse de un caso específico de daño moral por mobbing no debió arrojársele la carga procesal de un hecho ilícito como un caso genérico de daño moral, lo anterior, porque en el caso la vía mediante la cual la quejosa reclamó el daño moral fue la vía civil y en ella no probó el hecho ilícito, condición necesaria para que procediera la indemnización.

Decimosexto. Los señores Ministros determinaron que era correcta la condena al pago de costas y gastos judiciales para la quejosa, dado que, la procedencia de dicha condena, con fundamento en el artículo 1.227, fracción IV, del Código de Procedimientos Civiles, no violaba el artículo 17 de la Constitución Federal, pues sólo se limitó a asegurar que al vencedor en ambas instancias le fueran cubiertas las erogaciones realizadas injustamente; de ahí que, cuando se actualiza este supuesto normativo, no se requiere que el juzgador, al aplicar su criterio, examine si el vencido actuó de buena o mala fe, o en forma temeraria durante la secuela del proceso.

Decimoséptimo. Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la víctima no cumple los requisitos necesarios para poder acreditar que sufrió acoso laboral, y en atención a ese caso genera el: “Manual de buenas prácticas para investigar y

sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, argumentando que el objetivo es constituir una guía para tratar jurídico-administrativo los casos y situaciones de acoso laboral, con el cual se pretenden aportar elementos sobre la naturaleza de dicho acoso, sus consecuencias físicas, emocionales y psicológicas, así como sobre las estrategias para darles solución de manera justa, imparcial y expedita establece criterios que se deben tomar en cuenta para que se pueda hacer este tipo de denuncias.

Decimoctavo. *La Suprema Corte crea un “Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación” en la cual establece una especie de guía a seguir con el objetivo de tener un conocimiento de los casos de acoso laboral y sexual dentro de la institución, en el cual describe la naturaleza de dicho acoso, qué consecuencias conlleva ya sea físicas, emocionales, y psicológicas; aportando métodos que lleven a cabo para resolver de la mejor manera la situación. El manual fue aprobado por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión de fecha dos de octubre de dos mil doce. Tiene como fin buscar solución a los casos de acoso laboral y sexual dentro de la misma instancia, buscando así que las víctimas puedan aportar los elementos necesarios para comprobar la naturaleza del acoso, de igual manera busca saber qué consecuencias emocionales, psicológicas, físicas trae la conducta para los afectados y en base a eso poder encontrar una solución justa e imparcial”⁸².*

La Suprema Corte ha publicado diversas tesis en re-

⁸² <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf>12:00081215

lación al **acoso laboral**, en las que se explica los conceptos referentes a este tipo de conducta, así como los requisitos que se establecen para acreditar que una persona es víctima de **acoso laboral**, así como las vías en las que podrá hacer valer sus derechos.

“Acoso laboral (MOBBING).

SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan pues-

tos subalternos respecto del jefe victimizado. Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz”⁸³.

La siguiente tesis, nos explica las diversas vías por medio de las cuales la persona afectada podrá defenderse, y de esa forma hacer valer sus derechos.

“ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE.

La persona que sufre daños o afectaciones derivadas del acoso laboral (mobbing) cuenta con diversas vías para ver restablecidos los derechos transgredidos a consecuencia de esa conducta denigrante. Al respecto, se parte de la base de que la verificación de ese tipo de comportamiento genera daños y afectaciones en el trabajador acosado, quien posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario, las cuales se traducen en diferentes acciones que la ley prevé como mecanismos para garantizar el acceso a la justicia y el recurso judicial efectivo a que se refieren los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 10 de la Ley General de Víctimas, según lo que el afectado pretenda obtener. Así, por ejemplo, si pretende la rescisión del contrato por causas imputables al empleador -sustentadas en

⁸³ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Semanario Judicial de la Federación” consultada el 12 de octubre, 2016.

el acoso laboral (mobbing)- ese reclamo debe verificarse en la vía laboral; si, por otro lado, sufre una agresión que pueda considerarse como delito, tendrá la penal para lograr que el Estado indague sobre la responsabilidad y, en su caso, sancione a sus agresores; asimismo, podrá incoar la vía administrativa si pretende, por ejemplo, que se sancione al servidor público que incurrió en el acto ilícito, o la civil, si demanda una indemnización por los daños sufridos por esa conducta; de ahí que cada uno de esos procedimientos dará lugar a una distribución de cargas probatorias distintas, según la normativa sustantiva y procesal aplicable al caso específico, a la que el actor deberá sujetarse una vez que opte por alguna de ellas.

Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz”

“ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL.

Cuando la persona que ha sufrido el acoso laboral (mobbing) opte por demandar el pago de una indemnización por daño moral, está obligada a demostrar los elementos propios de esa acción en la vía civil, con la carga de probar los siguientes elementos: i) el objetivo de intimidar, opacar, aplacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir; ii) que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos; iii) que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie

de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y, iv) que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda. De ahí que cuando queda demostrada la conducta de acoso laboral (mobbing), existe la presunción ordinaria sobre la afectación del valor moral controvertido; sin que sobre este elemento se requiera de mayor acreditación, pues no puede dudarse la perturbación que producen en el fuero interno de un individuo las conductas apuntadas, ya que el reclamo de una reparación por esos actos da noticia de que la víctima se sintió afectada en sus sentimientos. Así, la conducta ilícita de la demandada es susceptible de demostrarse, ya sea por alguna resolución judicial en la que se haya declarado la ilicitud en su forma de proceder, o bien, mediante las pruebas necesarias que acrediten los hechos relevantes de la demanda.

Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz”⁸⁴

La tesis anterior hace referencia a los requisitos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece para que una persona pueda acreditar que está siendo víctima de **acoso laboral**, y de esa forma se pueda resarcir el daño causado por medio de una indemnización por daño moral.

La creación del Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso se-

⁸⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Semanario Judicial de la Federación” consultada el 12 de octubre, 2016.

*xual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación es el resultado del intento por solucionar el **acoso laboral** del cual fue víctima la trabajadora de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca.*

Debemos hacer hincapié en que la trabajadora tuvo que recurrir a la instancia civil para obtener una solución ante tal conducta, debido a que en la instancia laboral se encontraba en estado de indefensión ante tal situación.

Esto deja ver la falta de información por parte del legislador para regular el **acoso laboral**, pues a pesar de haber creado el mencionado manual, hoy en día pretende juzgar y erradicar el acoso laboral sin tener pleno conocimiento del tipo de conducta, materia del presente estudio.

3.7. MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y/O EL ACOSO SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Es creado tras el caso suscitado en la Junta Local del Valle de Toluca, en el cual la demandante establece haber sido víctima de **acoso laboral**. Tras un procedimiento, al cual ya hicimos referencia, se establecieron las medidas que la Suprema Corte de Justicia de la Nación tomó en cuenta para solucionar dicha conducta.

Es emitido en cumplimiento al Acuerdo General de Administración III/2012 del 03 de julio de 2012 del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el cual se establecen las Bases para Investigar y Sancionar el **Acoso laboral** y el

Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Tiene como fin constituirse en una guía para el tratamiento jurídico y administrativo para los casos de **acoso laboral** y sexual en la misma dependencia, se aportan elementos en relación a la conducta del **acoso laboral**, así como las consecuencias físicas, emocionales y psicológicas. De igual manera establece estrategias para dar solución de manera justa e imparcial.

En el presente manual se establece un marco de referencia, por medio del cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación explica las definiciones acerca del **acoso laboral**, sexual, chantaje sexual y acoso sexual ambiental, con la finalidad de que se entienda la diferencia entre estos conceptos y poder distinguir uno de otro, y tener una justa resolución en ambos casos.

Los principios sobre los cuales se rige el presente manual son: la igualdad entre las personas y la no discriminación, el respeto, protección y garantía de la dignidad y la integridad personal y la debida diligencia, de manera que la aplicación del manual sea con la intención de que el proceso de deducción de responsabilidad administrativa cumpla con todos los requisitos.

En el apartado de las “buenas prácticas para la investigación y sanción de las quejas relacionadas con el **acoso laboral** y sexual”, establece que se debe tomar en cuenta el contexto de la víctima, es decir, la distinción del **acoso laboral** con las exigencias del trabajo, no debe ser confundido con las llamadas de atención, o regaños.

De igual forma distingue las modalidades del acoso se-

xual, debido a que existen dos:

“Chantaje sexual o quid pro quo: consiste en la exigencia de actos de naturaleza sexual como mecanismo para evitar represalias o como instrumento para obtener beneficios. Estas conductas incluyen, entre otras, requerimiento de favores sexuales a cambio de trato preferencial, promesas de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza –implícita o explícita– respecto de esa situación; o como condición –implícita o explícita– para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión. Acoso sexual ambiental: se caracteriza por la creación de un clima laboral intimidatorio, hostil o humillante para una o varias personas. Estas conductas incluyen, entre otras, acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las recibe; uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillante u ofensivas para quienes las reciba”⁸⁵.

De esa forma se debe identificar el tipo de acoso sexual del cual se está siendo víctima, para identificar la manera en que se actuará. Se debe delimitar el espacio laboral respecto al **acoso laboral** y sexual, ya que puede ocurrir en lugares habituales, en consecuencia el entorno laboral de corresponde al espacio físico de la oficina, sino a los espacios y situaciones relacionadas con la actividad laboral.

Para poder establecer que una persona es víctima de acoso ya sea sexual o laboral debe existir una conducta indeseada por parte de la víctima, el consentimiento debe ser expreso e inequívoco; aunque no sólo debe

⁸⁵ Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el **acoso laboral** y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. <https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf>

tomarse en cuenta el argumento de la víctima, toda vez que su estado emocional puede obedecer a factores externos del ambiente laboral, sumado al hecho de que una persona acosada no pueda distinguir el maltrato que está sufriendo.

El manual establece que se debe utilizar “*el estándar de la ‘persona razonable’, que representa una estrategia para acceder a la reflexión socialmente compartida sobre un asunto que representa elementos subjetivos innegables*”⁸⁶, para poder mediar los elementos subjetivos y objetivos de una situación. Se debe establecer un estándar promedio de interpretación del significado de ciertas conductas, para que se pueda reconocer la subjetividad en las agresiones padecidas.

De acuerdo con lo anterior, el manual establece: “*que una persona es víctima de **acoso laboral** o sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral depresivo*”⁸⁷.

Con él se pretende eliminar las percepciones relajadas y susceptibles acerca de las conductas que constituyen el **acoso laboral** o sexual, será aplicado aunque el acosador no esté consciente de que la conducta generada crea un ambiente hostil, de igual manera se debe tomar en cuenta la intención del acosador, debido a que hay actos que no son considerados elementos que configuren el **acoso laboral**.

⁸⁶ Ídem.

⁸⁷ Ídem.

Se debe evaluar la existencia de las relaciones de poder ya sea formales o informales, por medio de los buenos procedimientos de investigación, para que se garantice la seguridad jurídica para los involucrados, así como la valoración y correcta dictaminación de los casos. Se deberá contar con personal profesional capacitado para brindarles la debida atención a las víctimas, pues se comprende que para las víctimas de acoso sexual es difícil hablar de lo sucedido.

Debe existir personal capacitado para recibir las declaraciones y desahogar las testimoniales, así como un interlocutor de confianza para que la víctima se sienta segura y tranquila, y pueda despejar cualquier duda, procurando que la seguridad jurídica del acosado esté salvaguardada.

Las investigaciones que sean realizadas por la Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrán carácter oficioso y tendrán la carga de la prueba de que se ha cometido una infracción administrativa, correspondiente al órgano interno de control, sin convertirse en obstáculo para que la víctima pueda participar en el ofrecimiento de la prueba.

Debido a la naturaleza del acoso sexual y laboral, será necesario auxiliarse de los servicios médicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como de las diferentes ramas de la ciencia que sean pertinentes para el apoyo de la víctima. Por ejemplo el peritaje en la materia de la psicología puede apoyar para poder determinar la existencia de estrés postraumático en las víctimas.

Se propone un mecanismo alternativo para resolver

los casos –como una estrategia de prevención– con la finalidad de tener una estrategia integral de salud laboral dentro de la institución, de manera que se pueda resolver de manera expedita para los casos de acoso laboral y sexual, a favor de las víctimas.

“Un mecanismo informal se torna adecuado para la resolución de este tipo de conflictos laborales de acuerdo con las siguientes consideraciones:

1) La antigüedad y la seriedad de las acusaciones: Los incidentes no muy serios y recientes tendrán más probabilidades de solución a través de un mecanismo informal.

2) El número de personas involucradas: A mayor número de ellas, la resolución informal tiende a ser menos exitosa.

3) Diferencias de poder: El mecanismo informal resulta particularmente adecuado entre mayor igualdad de rango existe entre las personas involucradas en el conflicto”⁸⁸.

Se busca tener la mediación como mecanismo para resolver conflictos, en el cual se descartan en los supuestos:

“1) Cuando no pueda garantizarse que la persona afectada estará libre de represalias;

*2) Cuando los incidentes que configuran el **acoso laboral** o sexual, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada, de manera que no pueda garantizarse la integridad de la persona afectada;*

3) Cuando haya más de una persona afectada, o

4) Cuando a juicio del órgano regulador, el incidente o incidentes puestos a su consideración comprometan gravemente la integridad de la persona afectada, la probidad de la función pública o la

⁸⁸ Ídem.

ejemplaridad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”⁸⁹.

Finalmente, el manual establece la manera proporcional en que se sancionará el daño causado, previo a lo establecido en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos en específico las fracciones VI y XXIV del artículo 8, no toma como graves dichas conductas. Se considerarán graves al iniciarse el procedimiento, apoyado con la tesis:

“RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. EL ANTEPENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 13 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO ESTABLECE LIMITATIVAMENTE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CALIFICARSE COMO GRAVES POR LA AUTORIDAD SANCIONADORA.

El artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos determinarán sus obligaciones y las sanciones aplicables, así como los procedimientos y las autoridades facultadas para aplicarlas, a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones. Asimismo, de la exposición de motivos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se advierte que parte de su objeto fue reducir la discrecionalidad de las autoridades en la imposición de las sanciones administrativas, evitando conductas arbitrarias contrarias a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, e impidiendo actos a través de los cuales pretenda eludirse la imposición de una sanción a los servidores públicos infractores de dicho or-

⁸⁹ Ídem.

denamiento. Por lo anterior, el legislador dispuso en el antepenúltimo párrafo del artículo 13 de la ley citada, que en todo caso el incumplimiento a las obligaciones previstas en las fracciones VIII, X a XIV, XVI, XIX, XXII y XXIII del artículo 8 de la propia ley se considerará como grave para efectos de la sanción correspondiente, lo cual constituye una limitación para la autoridad sancionadora, pues al ubicar la conducta irregular de un servidor público en las referidas fracciones, deberá indefectiblemente calificarla como grave. Lo anterior no significa que tales infracciones sean las únicas que pueden catalogarse como graves por la autoridad sancionadora, pues el indicado artículo 13 no acota sus facultades para clasificar así a las infracciones no señaladas en su antepenúltimo párrafo, por lo que en ejercicio de sus atribuciones legales puede determinar, dentro del marco legal aplicable a las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, si las infracciones a las obligaciones previstas en las fracciones I a VII, IX, XV, XVII, XVIII, XX, XXI y XXIV del artículo 8 de la ley de la materia resultan graves o no, atendiendo a las circunstancias socioeconómicas, nivel jerárquico, antecedentes del infractor, antigüedad en el servicio, condiciones exteriores y los medios de ejecución, la reincidencia en el incumplimiento de obligaciones y el monto del beneficio, daño o perjuicio derivado del incumplimiento de dichas obligaciones. Contradicción de tesis 240/2009. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Séptimo Circuito. 2 de septiembre de 2009. Mayoría de tres votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Armida Buenrostro Martínez.

Tesis de jurisprudencia 139/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de septiembre de dos mil nueve”⁹⁰.

Mientras que para los casos de **acoso laboral** y sexual se podrá basar en las siguientes consideraciones:

- “1) el delicado carácter de la conducta y el daño que implica para la imagen de la Suprema Corte Justicia de la Nación;*
- 2) la profundidad de los daños causados a las víctimas, y*
- 3) la relación que puede existir entre las fallas de carácter reveladas en estas conductas y el desempeño profesional de quien las comete en tanto personal del servicio público”⁹¹.*

Permite ampliar las opciones para sancionar a quien ejerce la conducta de **acoso laboral** o sexual, ocasionados por el agresor. Posteriormente se dictarán medidas cautelares para proteger a la parte ofendida, entre las que destacan la reubicación, cambios de horarios, así como la reparación del daño a la víctima de acuerdo a la legislación aplicable y estándares Internacionales de Derechos Humanos, entre las que también incluyen indemnizaciones económicas, garantías de no repetición, entre otras; insistiendo en la sanción que se le deberá imponer a la parte agresora para que actúe como mecanismo de reparación del daño.

El Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el **acoso laboral** y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación intenta establecer medidas por medio de las cuales se regule y sancione ese tipo de conductas. Si bien fue creado por el mencionado órgano, cabe destacar que aún no se tiene establecida una protección para la víctima, pues sólo

⁹⁰ Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el **acoso laboral** y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. <https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf>

⁹¹ Ídem.

hace referencia a los trabajadores de la misma institución, dejando en estado de indefensión a la demás clase trabajadora.

CAPÍTULO 4. MEDIDAS PARA COMBATIR EL ACOSO LABORAL.

En este capítulo analizaremos posibles soluciones para combatir el **acoso laboral** y la importancia que tiene el regular este tipo de conductas. De igual manera expondremos las posibles soluciones que instituciones gubernamentales proponen para combatir y erradicar esta conducta.

También referiremos una ley colombiana que regula la práctica del **acoso laboral**, pues Colombia es de los pocos países que tiene establecido un reglamento por medio del cual los gobernantes se rigen para establecer si una persona es víctima de **acoso laboral**, y por consecuencia adoptar las medidas necesarias para solucionar el conflicto de la mejor manera.

Es importante recalcar que en México el **acoso laboral** es un tema que no se ha tomado con la seriedad adecuada por diversos ámbitos, incluyendo el jurídico.

4.1. PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN EMPRESAS.

Para combatir el acoso en nuestro país hay que concientizar a la sociedad, es decir no basta con buscar un culpable o creer que el patrón es el responsable o causante de dicha conducta; es necesario buscar la mejor opción para proteger al trabajador, y de esta ma-

nera conseguir la estabilidad en el empleo que debe regir.

En una entrevista realizada el día 22 de junio de 2015, a Carlos Rodríguez Hernández, presidente de la Asociación Mexicana contra el Mobbing, quien ha realizado diversos estudios acerca del **acoso laboral**, explica diversos aspectos sobre el **acoso laboral**, entre ellos:

“El origen de la palabra “mobbing”: Inglaterra le da nombre al concepto. Sin embargo, esta actividad se practica desde que existen el poder y la debilidad. El origen de la palabra tiene que ver con “mafia” o ataque y el término se refiere al acoso psicológico en un ambiente laboral. El fenómeno se comenzó a estudiar sobre todo en Europa (España, Inglaterra y Suiza) a partir del daño que llegó a ocasionar sobre personas y empresas. En México, hasta hace tres años no se había analizado; sólo existían algunos estudios científicos que no profundizaban en el tema. Por ello fui a España a investigar el impacto de este tipo de acoso en el ámbito empresarial”⁹².

Carlos Rodríguez, nos dice lo que para él, basado en sus investigaciones, es el origen de la palabra mobbing, lo que significa y con lo que está ligado. Afirma que los primeros estudios realizados sobre el **acoso laboral** se dieron en España, Suiza e Inglaterra, y que en nuestro país hace muy pocos años que se han comenzado a realizar estudios científicos que buscan entender el tema, aunque ninguno de ellos ha profundizado como debería.

⁹² Universidad Panamericana. Biblioteca virtual. Consultada el 20 de agosto, 2016. <http://biblio.upmx.mx/Estudios/Documentos/violenciamobbing0310.asp>

“La violencia laboral tiene que ver con el trato, la forma de hablar y de expresarse. Por ejemplo, un líder que grita e insulta porque no tiene la capacidad para comunicarse sin generar violencia. Por otro lado, el acoso psicológico laboral tiene que ver con la intencionalidad y la perversión: lo único que quiero es destruirte. Este tipo de violencia puede durar semanas, meses o años en los que se lastima a una persona todos los días hasta agotarla”⁹³.

Dentro de la misma entrevista hace hincapié en las diferencias existentes entre el llamado **acoso laboral** y la violencia en el trabajo, pues aunque ambas tienen origen en el ambiente laboral, la finalidad de cada una es diferente: la violencia tiene que ver con el trato que se le da a la persona, la forma de hablar y expresarse; mientras que el acoso tiene que ver con la intención y perversión, lo que se busca es destruir a la víctima.

“Hay que trabajar primero en la responsabilidad social individual, porque es muy fácil hablar de las empresas como si fueran el verdugo y de los empleados como víctimas. La idea no es reflexionar quién protegerá a esas “víctimas”, sino cómo responsabilizar a todos para protegernos entre todos. Lo que se logra mediante el respeto. Buscamos prevenir, concientizar y analizar qué tipo de acciones favorecen un clima laboral. Las empresas que llamo: “bonsái” son aquellas que no crecen y se esmeran en que los demás tampoco; impiden la creatividad y el desarrollo por temor y falta de aceptación a la diversidad. Las personas son el activo más importante de la empresa y cuando existen problemas entre ellas pueden destruir a la organización.

⁹³ Ídem.

En materia de rotación, unos estudios indican que cada persona perdida cuesta a la empresa aproximadamente seis meses de sueldo. Una organización que no es sana tiene bajas de empleados de forma permanente. Muchos empresarios no se percatan que esto afecta la productividad; si no se preocupan por conseguir una cultura organizacional sana, difícilmente lograrán salir adelante con sus proyectos”⁹⁴.

El entrevistado habla del cómo puede combatirse este mal; asegura que es un problema social y que no sólo es culpa de las empresas al permitir que se genere ese tipo de violencia dentro de la misma. El presidente de la Asociación Mexicana contra el Mobbing busca hacer consientes a todos y cada uno de los integrantes de una empresa que el primer paso para combatir el **acoso laboral** es el respeto entre los mismos, y hace hincapié en que las consecuencias de esta conducta no sólo afectan a los trabajadores, sino también a los patrones.

“Actúo como coach para combatir el mobbing y formalizar aspectos de desarrollo humano y por otro lado trabajo en investigaciones para complementar la labor con la gente. Hay muchos temas pendientes, la asociación también se ocupará del tema legislativo: una parte tiene que ver con los empresarios y otra con los empleados y todo el ámbito laboral. En México no existen leyes que protejan a los ciudadanos contra el acoso psicológico laboral. En otros países luchan por tenerlas, el reto es encontrar cómo implementarlas. Lo primero que hacemos es presentar conferencias. Luego evaluamos si en una empresa existe mobbing o no y ofrecemos consultoría para indicar a los responsa-

⁹⁴ Ídem

bles cómo evitarlo o inhibirlo. También doy coaching a los ejecutivos para el tratamiento de personas que trabajan con ellos y asesoro a personas que han sido dañadas por el mobbing de tal manera que puedan rescatarse o rehacerse lo más pronto posible. Es un concepto completo: desde el diagnóstico, hacer una intervención en la empresa y hacer todos los cambios que sean necesarios. Sobre todo buscar un método de medición de las conductas observables para llegar a su control a través de la administración por valores. En la investigación actual buscamos nuevos datos, mejores diagnósticos, intervenir en las empresas y, más adelante, ayudar a personas con este problema de manera gratuita”⁹⁵.

Su función principal es actuar como coach, pues busca ayudar a que en nuestro país exista una legislación que regule el **acoso laboral**, ya que en nuestro país no existen leyes que protejan a los ciudadanos contra el acoso psicológico laboral. El entrevistado asegura que en otros países luchan por tenerlas, y que el verdadero reto es encontrar cómo implementarlas de manera que no dejen en estado de indefensión a ninguna de las partes involucradas.

Rodríguez Hernández afirma que: *“la solución debe ser integral, por lo que en una empresa primero debe diagnosticarse si hay o no presencia de **acoso laboral**, de manera que al identificarlo se puedan realizar los cambios necesarios para que se erradique”⁹⁶.* Ya que cada empresa es diferente, se deben obtener los datos específicos de cada entorno laboral para determinar el tipo de solución que se puede ofrecer, depen-

⁹⁵ Ídem.

⁹⁶ Ídem.

diendo de la situación que se presente.

El presidente de la asociación afirma que: *“Erradicar el problema no es posible (envidia, celos, prepotencia) son parte de la naturaleza humana, pero sí es posible disminuirlo y, sobre todo, hacer que todo el mundo tome conciencia de los daños que causa”*⁹⁷.

La primera solución es hacer ver que hay ciertas actitudes, por ejemplo el chisme y la intriga, que permiten o facilitan que una persona sea lastimada en su trabajo.

*“Quienes nos dedicamos a ayudar a resolver el problema del mobbing en las empresas trabajamos en especial con dos fundamentos: el bien común y la dignidad humana”*⁹⁸.

Debido a la gravedad de la situación, es complicado que una víctima olvide lo sucedido, ya que el ser humano es rencoroso por naturaleza y no olvida fácilmente. Aunque es imposible erradicar el problema, se busca concientizar a los trabajadores de que todos debemos regirnos por dos fundamentos principales: el bien común y la dignidad humana.

Es necesario remarcar estos valores para que la gente comprenda que al velar por el bienestar de los demás, el beneficio también es para uno mismo. Debemos respetar la dignidad humana para vivir (y trabajar) en armonía. Si se consigue que cada persona piense en el bienestar de su semejante estaremos a un paso de lograr el respeto entre los individuos.

⁹⁷ Ídem.

⁹⁸ Ídem.

“Al hablar de una empresa me refiero a todos los que la conforman, desde el director general hasta el último empleado; todos tienen conductas observables medibles, si no lo puedes medir no lo puedes controlar. Los líderes deben conocer esta evaluación sobre sus propios valores, sobre la forma en la que trabajan con su gente. Cuando una persona llega a pedir trabajo en una empresa, en su entrevista menciona todo lo que le puede aportar a la misma, es decir, llega a construir no a destruir y a ser destruido, y sin embargo, en muchas ocasiones, así ocurre”⁹⁹.

Hablar de las personas que constituyen una empresa, y las diversas conductas de cada una de ellas, conductas que deberían ser conocidas por los líderes para detectar a tiempo el momento en que surge una conducta de acoso. Si el patrón o líder no logra reconocer que en la empresa existe **acoso laboral**, las víctimas poco podrán hacer por construir y hacer mejor a la empresa.

“Detrás de un acosador hay muchísimas personas acosadas. Debemos ser conscientes del daño que causa. Hay casos de suicidio ocasionados por mobbing; la gente está tan lastimada en su autoestima que elige la muerte como una salida”.

Finalmente, se debe tener conciencia acerca del tema, debido a que se está volviendo un problema social, ya que un acosador puede generar diversas víctimas, y como es sabido no todas actúan de la misma manera, pues como afirma Carlos Rodríguez Hernández en muchas ocasiones es tal el daño que la víctima termi-

⁹⁹ Ídem.

na suicidándose, pues dañaron su autoestima.

Para tomar conciencia, prevenir y combatir el acoso, primeramente se debe tener un conocimiento del comportamiento de la sociedad, es decir, saber de qué manera actúan la educación que se da en el hogar así como la impartida en las escuelas; recordemos que los niños hacen lo que ven, y en la edad adulta pueden convertirse en acosadores.

A. Programas sociales.

La forma más viable de ayudar a erradicar la conducta, materia de nuestro estudio, es creando **programas sociales** por medio de los cuales el gobierno comience por tener un conocimiento más amplio de lo que es el **acoso laboral**. Si bien la Ley Federal del Trabajo tras la reforma, comienza a dar a conocer los términos en el ámbito jurídico, todavía falta desarrollar a profundidad el tema.

Debemos recordar que el estudio más amplio del **acoso laboral** se ha producido en la Psicología, mismo que podría servir como base para crear un programa en el cual, tanto al trabajador como al patrón, se les explique todos y cada uno de los conceptos relacionados con este tema, y de esa manera poder identificar las señales que indiquen que alguien es víctima del acoso y quiénes están atentando en su contra.

Si la pretensión del Estado es erradicar el **acoso laboral** debe tomar en consideración que se debe formar especialistas en el tema; pues no todos los psicólogos son especialistas en el tema ni todos los juristas tienen presente el tema del **acoso laboral**.

La finalidad de crear un programa social, es ayudar a todas aquellas personas que en su momento fueron víctimas, y que en la actualidad lo son. Dicho programa debería concientizar a la sociedad en general, explicando el problema; es decir, debe dejar claro a qué nos referimos cuando hablamos de **acoso laboral**, el problema que genera en el lugar de trabajo y las repercusiones que trae a las familias de las víctimas. Es necesario concientizar a la sociedad acerca de este tema, de modo que exista constancia de que si en algún momento el trabajador llega a su hogar con una actitud diferente, su familia pueda orientarlo y apoyarlo, y no crean que solo experimente estrés, cansancio o fastidio por no querer trabajar.

Es una ardua tarea, sin embargo es una forma de poder apoyar a toda la gente que se encuentra sufriendo por tener un jefe fastidioso o compañeros envidiosos que le fastidian la vida. Nadie es responsable de la vida ajena, cada quien debe dedicarse a realizar las actividades que mejor le agraden y tener la garantía de trabajar en un lugar donde el ambiente laboral sea grato. No es sano trabajar en un lugar donde hay hostilidad y falta de ética profesional y laboral.

Los programas sociales deberían ser creados en conjunto por el Estado y especialistas en el tema, para capacitar gente que se dedique, principalmente, a dar conferencias que permitan hacer del conocimiento del trabajador y de la sociedad en general el tema del **acoso laboral**, de modo que todos puedan determinar si están siendo víctimas de esa conducta, identificar a su agresor y ubicar en qué fase se encuentran para frenarlo.

4.2. INTENTOS DE REGULACIÓN EN MÉXICO. INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL (INE).

Para que en un lugar de trabajo se pueda detectar que una persona es víctima o victimario del **acoso laboral** es importante que todo el personal que presta sus servicios identifique todas y cada una de las figuras que integran la conducta, desde su significado hasta los tipos de acosos y fases de la misma.

Si bien con la reforma laboral de noviembre de 2012 y el manual creado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación se define qué es el acoso, no está demás ampliar el conocimiento.

Es importante que el **acoso laboral** tenga una regulación jurídica mas allá de un manual y una mención en la Ley Federal del Trabajo, porque al ser una causa de rescisión en el trabajo, afecta el derecho del trabajador a tener una vida digna y estable económica, social y culturalmente.

Dentro de nuestro país existen instituciones que han comenzado a implementar programas o medidas para erradicar el problema. Un ejemplo es el Instituto Nacional Electoral (INE), que ha creado el “Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral”.

Su finalidad es buscar la eliminación de prácticas discriminatorias, brindando atención y asesoría a las víctimas, con la intención de garantizarles respeto a su dignidad; garantizando que no vuelvan a sufrir el daño.

El marco jurídico del mencionado protocolo hace re-

ferencia a disposiciones de derecho en materia Internacional y Derechos Humanos, considerando las legislaciones que rigen a nuestro país, principalmente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El protocolo está dirigido a las personas que se consideran sensibles, es decir a todas aquellas que puedan ser candidatas a víctimas. Se busca capacitar en materia de Derechos Humanos y perspectiva de género, de tal manera que se puedan asegurar los recursos, humanos y económicos, a las víctimas de **acoso laboral** y a todas aquellas que les pueda interesar el tema.

El protocolo comienza con la atención a la víctima, es decir, aquellas que se identifiquen en determinadas conductas desplegadas por el agresor, entre las que destacan:

“Cualquier conducta intencional, sobre una persona, que tenga como objetivo causar daño y afecte el empleo, sus términos y condiciones, oportunidades laborales, ambiente en el trabajo, rendimiento laboral y cualquier otra análoga.

Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo.

Vigilancia permanente y constante sobre una persona, sin que se justifique, respecto del área en la que se desempeñen las labores, inclusive las cámaras de video”¹⁰⁰.

Establece en qué casos debe considerarse a una persona como víctima o victimario. Todas las conductas que se establecen aluden a que no deben discriminar

¹⁰⁰Instituto Nacional Electoral (INE). “Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral”. Consultado el 29 de agosto, 2106. http://www.ine.mx/archivos2/DS/recopilacion/JGEor201406-27ac_01P04-04x01.pdf

a ninguna persona, ni atentar su integridad, ni mucho menos humillarla o abusar de las necesidades que tenga cada uno.

Tras detectar a la persona que se convierte en víctima, la institución proporcionará atención integral: médica, jurídica y psicológica; ésta debe ser especializada. Se tiene un código de confidencialidad por medio del cual no se podrá ventilar nada hasta que no exista una demanda formal. Los funcionarios que se encuentren involucrados deben guardar todo tipo de documentación e información que pueda perjudicar a la víctima.

El principio de no re victimización, es decir, la idea de que la víctima dice la verdad e independientemente de los investigadores se le otorga la atención, es la premisa de la que parte el protocolo del INE.

La víctima es la única que puede tomar las decisiones y éstas deben ser respetadas, de igual manera se le proporcionará la información de forma clara y entendible. Y de ninguna manera se le proporcionará información falsa que le genere expectativas erróneas. Todas las personas deben ser atendidas de manera igualitaria y no debe existir discriminación de ningún tipo.

Tras este procedimiento se hará una entrevista con el consentimiento de la víctima para saber en qué situación se encuentra, posteriormente se le realizará una serie de preguntas para que pueda exponer su queja (podrán ser preguntas abiertas o cerradas), finalmente se da por concluida la entrevista y se le explica a la víctima el procedimiento a seguir.

A. Instituto Nacional Electoral.

Cuando una persona se considere víctima de **acoso laboral**, por parte de algún empleado del INE, podrá acudir a recibir la atención que la misma institución ha dispuesto para ello. Como segunda opción, puede realizar una llamada al centro de atención. En la tercera opción la persona podrá interponer su queja directamente, por lo que se presentará ante la autoridad instructora que le corresponde.

La institución, al tener conocimiento, comenzará por informarle a la víctima sobre las políticas de ambientes laborales que está creando para tener un lugar libre de violencia. Hará hincapié sobre el procedimiento interno que se tiene para erradicar la conducta, y debe asegurarle que al denunciar no se verá afectado a su trabajo.

La institución determinará el procedimiento competente a cada caso, así como el nivel de riesgo que tenga la víctima. Se abrirá un expediente personal en el cual se asentarán todos y cada uno de los datos pertinentes, se recabarán todos los datos inherentes –desde la entrevista hasta que concluya el caso– y una vez que se inicie el procedimiento, se tomará nota.

Si el procedimiento es disciplinario conllevará la destitución de la persona agresora. Si el procedimiento es administrativo se deberá tomar en cuenta leyes supletorias que sean consideradas, dependiendo al trabajador administrativo que se trate. En ambos casos se le deberá brindar la asesoría adecuada a las víctimas, como se ha mencionado.

El protocolo del INE establece las responsabilidades

que tiene cada uno de sus trabajadores dentro de la institución, es decir, que dependiendo del cargo que ostenten se puede determinar si están siendo víctimas de **acoso laboral**. De igual forma establece las sanciones a las que se harán merecedores los victimarios, dependiendo de su cargo.

La Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales establece las sanciones para los servidores públicos; entre las que destacan en el ámbito administrativo:

- A. *“Apercibimiento público o privado.*
- B. *Amonestación pública o privada.*
- C. *Sanción económica.*
- D. *Suspensión.*
- E. *Destitución del puesto.*
- F. *Inhabilitación temporal”.*

El Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, establece las sanciones en el ámbito laboral:

- A. *“Amonestación. Advertencia escrita al personal que evite reiterar la conducta indebida en que incurrió con el apercibimiento que para el caso de reincidencia se aplicará una sanción más severa.*
- B. *Suspensión. La cual será temporal y sin goce de sueldo y no podrá exceder de ciento veinte días naturales.*
- C. *Destitución del puesto o cargo.*
- D. *Multa. En una cantidad que pueda equivaler hasta tres meses de salario integrado de la persona sancionada, y se aplicará en aquellos casos en que se genere un daño o perjuicio al instituto”.*

Finalmente se le podrá dar seguimiento a todos y cada uno de los casos de manera que se pueda realizar una

encuesta de cuántas personas han sido víctimas y a cuáles se les ha podido ayudar, para de esa manera ver lo que se debe evitar para que no vuelva a existir ese tipo de conductas.

4.3. ANÁLISIS A LA PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Como lo mencionamos en el Capítulo 3, al tenor en que se concluye la presente investigación (octubre, 2016), se hizo la propuesta pendiente de discusión y aprobación por la Cámara de Diputados en la que se contempla un posible concepto para el **acoso laboral**, la cual no se encuentra vigente, por medio del cual el legislador pretende reformar la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos:

“Artículo 3º Bis. Para efectos de esta ley se entiende:

a)...

b)...

c) Acoso laboral: Consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo.

Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima. Se caracteriza por una actitud hostil, agresiva o de indiferencia, así como acciones persistentes que se dan sistemáticamente y a lo largo de un período prolongado de tiempo, ubicando a la persona que lo padece en una situación de malestar, soledad e indefensión” ¹⁰¹.

¹⁰¹ Sistema de Información Legislativa. 2016. http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2016/07/asun_3393766_20160713_1468423389.pdf

En el artículo anterior el legislador establece, lo que considera es el **acoso laboral**, en el cual establece que son intimidaciones moral, social y psicológica y puede ser ejercida por diversos agresores de diferentes jerarquías, el concepto no se encuentra tan alejado de lo que se ha planteado durante la investigación, con la diferencia de que se establece que el **acoso laboral** es un tipo de violencia y mientras que el legislador lo considera que son intimidaciones.

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

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, acoso laboral, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III al X...”¹⁰²

El artículo anterior establece las causas por medio de las cuales se podrá rescindir sin responsabilidad para el trabajador, más no hace referencia en caso de que el trabajador sea quien ejerza el tipo de violencia llamado **acoso laboral**, se debe tomar en consideración que no sólo es el patrón quien ejerce ese tipo de violencia, sino también los trabajadores hacia sus mismos compañeros.

“Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I a XII. ...

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual, y/o acoso laboral en el centro

¹⁰² Sistema de Información Legislativa, 2016. http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2016/07/asun_3393766_20160713_1468423389.pdf

de trabajo;

XIV y XV. ...

Artículo 994. *Se impondrá multa, por el equivalente a:*

I a V...

VI. De 250 a 5000 veces la Unidad de Medida Actualizada, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de acoso y/o hostigamiento sexual, acoso laboral o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual o acoso laboral en contra de sus trabajadores; y VII... ¹⁰³

Como ya mencionamos la propuesta de reforma sólo sanciona al patrón referente al **acoso laboral**, no hace hincapié en que las diversas formas de acoso que existen son ejercidas, de trabajador a trabajador, y de trabajador a patrón o superior jerárquico, si bien el legislador pretende realizar la reforma aun se encuentra muy deficiente, pues debe tomar en cuenta los puntos anteriores, así como considerar una manera en que se pueda apoyar a la víctima y resarcirle el daño que se le ha causado.

Por otro lado se encuentra la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, por medio del cual se pretende reformar los siguientes artículos:

“Artículo. 10...

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 y/o el acoso laboral.

Artículo. 13. ...

...

El acoso laboral consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma

¹⁰³ Ídem.

sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo.

Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima. Se caracteriza por una actitud hostil, agresiva o de indiferencia, así como acciones persistentes que se dan sistemáticamente y a lo largo de un período prolongado de tiempo, ubicando a la persona que lo padece en una situación de malestar, soledad e indefensión”¹⁰⁴.

Los artículos anteriores retoman la definición que se establece dentro de la propuesta para reformar la Ley Federal del Trabajo, en el cual como ya se mencionó el legislador no establece que sea una violencia.

Artículo 14. Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración

I y II. ...

III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual, el acoso sexual y el acoso laboral son delitos,

y

IV...

Artículo 15. Para efectos del hostigamiento, acoso sexual o acoso laboral, los tres órdenes de gobierno deberán:

I a V...

VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, o de acoso laboral e

VII...”¹⁰⁵

Con lo anterior el legislador pretende sea difundido

¹⁰⁴ Ídem.

¹⁰⁵ Ídem

que el **acoso laboral**, es un delito, nunca establece una medida para sancionar a quien ejerce este tipo de conducta, tampoco menciona de que manera será resarcido el daño causado a la víctima, sólo establece ayuda psicológica y atención legal.

Si bien el legislador pretende reformar la ley queda aun muy vago el conocimiento que tiene hacia el mismo, pues antes de pretender reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, debe considerar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no por el simple hecho de que presten servicio al Estado no implica que se encuentren exhortados de sufrir este tipo de conducta, al contrario se pueden considerar más vulnerables por el tipo de trabajo que realizan y la subordinación en la que se encuentran.

El legislador debe considerar de igual forma que el trabajador no siempre es la víctima, también llega a ser victimario en el **acoso laboral**, y por ende no es el único que tiene consecuencias, de esa forma no puede dejar sin protección a ambas partes de la relación laboral.

Tal y como lo explicamos en el Capítulo 3, el patrón y la sociedad sufren consecuencias al existir el **acoso laboral**, pues al existir en una fuente de trabajo, se comienza a tener pérdidas económicas y por lo tanto se deja de tener un flujo de capital que se estaba teniendo.

4.4. COLOMBIA Y SU REGULACIÓN JURÍDICA SOBRE EL ACOSO LABORAL.

Como lo menciona el Presidente de la Asociación

Mexicana contra el Mobbing, hay varios países en los que se lucha por la erradicación del **acoso laboral**, entre ellos se encuentran España, Colombia, Uruguay, Argentina y otros.

Analizaremos la ley de Colombia, pues en ella se regula el **acoso laboral**, y a nuestra consideración es la más completa y puede ser tomada como ejemplo por la similitud que se tiene con nuestro país, pues explica qué es, quiénes son los afectados y qué sanción conlleva el ser victimario de acoso laboral. De igual manera establece la manera en que la víctima puede hacer valer sus derechos para que le sea resarcido el daño que le fue causado.

Una de las principales leyes laborales de Colombia, es la Ley 1010, por medio de la cual se encuentra regulado el **acoso laboral**. En ésta se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el **acoso laboral** y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

*“**ARTÍCULO 2.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o

los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”¹⁰⁶.

En este artículo encontramos que la ley define lo que para esta nación es el **acoso laboral**, lo que implica una gran visión de lo que se toma como dicha conducta. Establece que es una conducta que se ejerce en

¹⁰⁶ Cf. Ley 1010. http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/1_LEY_1010_DE_2006.pdf

contra de un trabajador por parte de un jefe, o superior jerárquico, el cual infunde miedo, angustia y terror causando desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de dicho empleo.

De acuerdo a esta ley, el acoso puede darse de diferentes modalidades:

Maltrato laboral, es la violencia contra la integridad física o moral; persecución laboral, la cual va encaminada a la renuncia del trabajador mediante la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes en los horarios de trabajo; discriminación laboral, la cual se basa principalmente en cuestiones de género, raza, origen familiar entre otras; y el entorpecimiento laboral, éste obstaculiza el cumplimiento de la labor, es decir se priva a la víctima de insumos necesarios para las labores a realizar. Continúa con el menosprecio de las actividades que el acosado desarrolla, y finalmente, se comienza a desproteger la seguridad y la integridad del trabajador.

Como puede observarse la idea principal de lo que es el acoso en la legislación colombiana no diferencia mucho de la que nosotros hemos referido a lo largo de este estudio, con la diferencia de que en Colombia el concepto es más extenso, en razón de que cuentan con una ley jurídica.

En el artículo 6 se habla de las personas a las que les será aplicable la ley, es decir aquellas que se encuentran y forman parte de la figura del **acoso laboral**.

“ARTÍCULO 6. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra

posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:
La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley”¹⁰⁷.

La lista anterior considerada como sujetos activos de **acoso laboral** a todas aquellas personas que se pueden considerar como victimarios, es decir aquellas que por su nivel jerárquico y por el puesto que desempeñen pueden ejercer el **acoso laboral** para con sus subordinados. De igual manera explica qué clase de trabajadores son los que se consideran víctimas o sujetos pasivos, es decir, aquel sobre los cuales se ejerce dicha conducta por ostentar un nivel jerárquico inferior en la organización.

¹⁰⁷ Ídem.

La diferencia que se tiene con el desarrollo de los diversos autores que hemos citado radica en que para la ley colombiana el acoso va encaminado de: patrón a trabajador.

Mientras que para los autores que hemos citado, el acoso puede darse de diversas maneras: de patrón a trabajador, de trabajador a trabajador o de trabajador a patrón

Para poder identificar qué conductas son consideradas como acoso, la ley refiere lo siguiente:

“ARTÍCULO 7. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

...” 108.

Para poder identificar que una persona está siendo víctima de **acoso laboral** debe estar en alguno de los supuestos anteriores, es decir, no todas las conductas tienen que ser consideradas como **acoso laboral**.

¹⁰⁸ Ídem.

Este apartado es muy diferente a la realidad de México, pues ellos consideran todos y cada uno de los supuestos en que se puede presentar el acoso; mientras que en nuestro desarrollo deben pasar muchas fases para poder identificar que de verdad se está en presencia de una víctima del **acoso laboral**. La legislación colombiana trata el tema como si fuera algo de todos los días, mientras que en nuestro país a penas si se tiene un vago conocimiento acerca del tema.

Hay conductas y acciones que no se consideran como **acoso laboral**, es decir, son aquellas que se presentan todos los días, como el caminar, correr o reír.

“ARTÍCULO 8. *No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:*

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

...” ¹⁰⁹.

¹⁰⁹ Ídem.

El listado anterior menciona todas aquellas conductas que no son tomadas en consideración para decir que una persona es víctima del **acoso laboral**: el prestar un servicio para el Estado que conlleve el uso de fuerza pública o toda actividad que conlleve un esfuerzo mayor, y el cumplimiento de las obligaciones y deberes colectivos.

Podemos decir que, en relación a nuestro estudio, se tiene un concepto diferente acerca de cuáles son y cuáles no son comportamientos que indiquen que se está en presencia de **acoso laboral**. La legislación en Colombia hace una diferencia para evitar confusiones al momento de sancionar el acto.

Para seguir con la explicación, la norma refiere que existen medidas preventivas y correctivas del **acoso laboral**, es decir, todo aquello que ayude a prevenir y a combatir dicha situación, en la inteligencia de que si se ha hecho presente se debe buscar solución; y si aún no, se debe prevenir.

“ARTÍCULO 9.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y

ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2o de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral”¹¹⁰.

En estos apartados se indica el cómo se debe combatir y prevenir el **acoso laboral**. Por principio se debe prever en los reglamentos de cada empresa o institución las conductas de **acoso laboral** de modo que se pueda llegar a una solución interna, una especie de conciliación pero confidencial de manera que el conflicto generado se solucione dentro de la empresa.

Por otro lado el trabajador que ha sido víctima del **acoso laboral** podrá poner al tanto al Inspector de Trabajo, con competencia en el lugar de trabajo, ya que estos pueden ser Inspectores Municipales de policía, o de Defensoría del Pueblo. La demanda deberá ser por escrito en la cual se detalle la situación, anexando prueba sumaria; la autoridad competente al recibir la demanda buscará la solución por medio del paso 1, es

¹¹⁰ Ídem.

decir, intentará conciliar programando terapias grupales y actividades que busquen mejorar la relación entre las partes. Se deben escuchar a ambas partes para que la medida propuesta sea viable.

Por último, todas aquellas personas que crean estar en la situación de víctima del **acoso laboral**, podrán solicitar la intervención de alguna institución autorizada que funja como conciliadora, con la finalidad de que el mal entendido termine de la mejor manera.

Definitivamente este punto no se relaciona con el desarrollo del tema en nuestro país, pues la sociedad no se encuentra preparada para tener este tipo de medidas, ya que no se tiene el conocimiento ni la regulación para que los trabajadores y patrones puedan diferenciar entre el **acoso laboral** y una carga excesiva de trabajo.

“ARTÍCULO 10. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.

Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas ori-

ginadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno”¹¹¹.

Cuando se ha comprobado la existencia del **acoso laboral** y la gravedad del asunto, los servidores públicos serán sancionados de acuerdo a lo establecido en el Código Disciplinario Único.

Se aplicará el Código Sustantivo de trabajo cuando no haya una causa justificada para la terminación del contrato de trabajo, en tal caso se aplicará la indemnización establecida en el artículo 64 de dicho código.

Se multará a quien realiza la conducta y también a quien sabiendo de dicha conducta la permitió.

El empleador que haya ejercido dicha actividad o quien la haya tolerado tendrá que pagar a las Empresas de Salud y las Aseguradoras el 50 % del tratamiento pro-

¹¹¹ Ídem.

fesional por las alteraciones de la salud de la víctima, antes de que la autoridad determine si su enfermedad es ocasionada por el **acoso laboral**.

En esta ley, previo a sancionar y hablar de la terminación del trabajo se busca arreglar el asunto de manera interna; en caso de que eso no resolviera el problema se solicita apoyo de instituciones especializadas. Instituciones y legislación que no existen en nuestro país.

*“**ARTÍCULO 12.** Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.*

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

ARTÍCULO 13. *Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:*

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que

ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

ARTÍCULO 14. *Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.*

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso”¹¹².

Por último, la ley establece bajo qué competencia y jurisdicción será llevada a cabo la sanción para aquellos que incurran en el **acoso laboral**.

Los jueces de trabajo serán quienes sancionen dicha conducta cuando se presente entre trabajadores particulares. Mientras que para aquellos trabajadores que no se encuentran en esta categoría, será el Ministerio Público o las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superiores y Seccionales de la Judicatura los que se encarguen de resolver.

Si son jueces de trabajo, se citará a audiencia a las partes, misma que deberá desahogarse dentro de los primeros 30 días inmediatos de la presentación de la

¹¹² Ídem.

queja. Iniciada la audiencia se debe notificar al acusado de **acoso laboral** de manera personal, dentro de los siguientes cinco días. Las pruebas podrán ser practicadas antes o durante la audiencia. A la audiencia sólo asisten las partes, peritos y testigos. Existe un recurso de apelación aplicable dentro de los próximos 30 días.

Si se llega a dar el caso que, a criterio del juez, la queja carezca de fundamentos, a quien se sancionará será al que se hizo llamar víctima de dicho acoso. Esta sanción aplica también para aquella persona que presente varias quejas basadas en los mismos hechos y argumentos.

Cabe mencionar que las medidas adoptadas en Colombia son aplicables pues denota el estudio que el país le ha dado a la conducta del **acoso laboral**. En México, la sociedad y el ámbito laboral no son los mismos que en Colombia, sin embargo considero que es un buen modelo a seguir, si se adecua a las necesidades y características que sean aplicables a nuestro país. Si sumamos a estos factores el desconocimiento del tema por parte del legislador, nos encontramos ante una falta de regulación en la materia. De ahí la urgencia de que el legislador se comprometa con la tarea de normar el llamado **acoso laboral**.

Como mencionamos, la ley colombiana “1010”, es importante para nuestro estudio, ya que al analizarla pudimos notar que es completa, pues en ella se establece la importancia que ese país le ha dado a la conducta denominada **acoso laboral** y puede ser tomado como ejemplo por nuestros legisladores para regular, sancionar y erradicar el **acoso laboral** en nuestro país.

CONCLUSIONES.

Primera. La violencia es una conducta que siempre ha existido, el hombre la produce en contra de sus semejantes. El Derecho ha tratado de controlarla, pues es uno de los problemas que más aqueja a nuestro país, basado en leyes y sanciones, para evitar la violación de derechos entre los individuos, buscando el respeto entre los mismos; es por eso que encontramos figuras jurídicas que nos ayudan a mantener un orden jurídico-social.

Segunda. El **acoso laboral** es un tipo de violencia que no propiamente es presentada de manera física, se caracteriza por ser ejercida mediante burlas, amenazas, críticas o mediante aislamientos sociales, laborales y el menosprecio por parte del victimario, provocando que la víctima comience a sufrir un desorden emocional, llegando a provocar en algunos casos el suicidio. Este tipo de violencia se caracteriza por la agresión emocional y psicológica, y no hay un estereotipo de personas que el victimario pueda elegir como víctima. Su principal aliciente es la envidia y celos.

Tercera. El **acoso laboral** es un tipo de violencia ejercida por el patrón, compañeros de trabajo –de menor o mayor nivel jerárquico–, victimario y cómplices, para hacerle imposible la vida a la víctima, a quien envidian. Su principal objetivo es: destruirla, creándole un ambiente hostil de trabajo.

Cuarta. Es necesario que se realice una reforma a la Ley Federal del Trabajo, en la cual se establezca un apartado especial que explique y regule el **acoso laboral**. De modo que, en medida de lo posible, se evite esta conducta, ya que en muchos casos el victimario logra hacer sentir culpable a la víctima, haciéndola pensar que es ineficiente en el trabajo, y de esa manera no pueda cumplir debidamente con sus obligaciones laborales.

Quinta. El presente estudio permitió darnos cuenta de que el **acoso laboral** existe y necesita ser regulado, por lo que se debe reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de modo que se establezca un apartado especial con todo lo referente a la prevención y erradicación, con miras a evitar el **acoso laboral**. En dicho apartado se deberían establecer las sanciones para quien ejerza esa conducta. De igual forma que se deberían crear programas para apoyo a las víctimas.

Sexta. El **acoso laboral** puede afectar a cualquier trabajador sin importar la clase o categoría que tenga, pues son vulnerables de sufrir este tipo de conducta. De ahí la necesidad que el legislador regule las leyes laborales que rigen a los diversos tipos de trabajadores, tal como se refiere en la conclusión número Quinta.

Séptima. Es importante regular el **acoso laboral**, pues la conducta no sólo afecta al trabajador, cuando éste es la víctima; sino también al patrón en sus medios de producción, pues cuando se ve en la necesidad de rescindir al trabajador ve afectada la producción de su empresa y la estabilidad laboral del trabajador.

Octava. El **acoso laboral** genera pérdidas económicas para la sociedad, pues cuando una víctima de esta conducta decide abandonar su trabajo deja de ser productivo y se convierte en una carga para la sociedad, ya que derivado de la situación que vivió evita volver a emplearse por miedo a ser nuevamente víctima de **acoso laboral**.

Novena. Existen varios tipos de reglamentos o manuales gubernamentales con los cuales se pretende evitar el **acoso laboral**, los cuales sólo protegen a un grupo en específico. El Instituto Nacional Electoral (INE) creó un Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral, no obstante la reglamentación sólo es aplicable a los trabajadores de la institución.

Décima. Si bien el Instituto Nacional Electoral y la Suprema Corte de Justicia de la Nación han creado protocolos y manuales para intentar erradicar el **acoso laboral**, cabe destacar que éstos sólo son aplicables para dichos órganos, dejando en estado de indefensión a los trabajadores referidos en el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que son la clase trabajadora que se ve más afectada.

Undécima. El **acoso laboral** es una problemática nacional e internacional. Colombia es una propuesta ampliamente recomendada, pues en su legislación existe una regulación en la cual se sanciona a aquellas personas que ejercen o permiten el **acoso laboral**.

Duodécima. Es necesario se trabaje en conjunto, Sociedad, Gobierno y Empresas para la creación de

Programas, Políticas Públicas y empresariales para no sólo regular, sino también erradicar el **acoso laboral**, que se ha vuelto un problema nacional e internacional.

Decimotercera. Se debe hacer mención que la propuesta en discusión lo acertado que contiene, son las definiciones de **acoso laboral**, que son las que coinciden con las establecidas por la Organización Internacional del Trabajo, y la Organización Mundial de Salud.

Decimocuarta. La propuesta en discusión no cumple con los requisitos necesarios para regular el **acoso laboral**, ya que no considera el procedimiento a seguir para acreditar dicha conducta, y de aprobarse no sería una norma eficaz, pues la regulación es superficial; cabe destacar que la última reforma a la Ley Federal del Trabajo, al término de la presente investigación, aun se encuentra en discusión.

Decimoquinta. Tal y como lo explicamos en la conclusión anterior, esta sería una norma incompleta, toda vez que no contempla a los Trabajadores al Servicio del Estado, como se vino explicando a lo largo de la investigación, todos los trabajadores son vulnerables a sufrir **acoso laboral**.

BIBLIOGRAFÍA

–ABAJO Olivares, Francisco Javier. Mobbing: acoso psicológico en el ámbito. Buenos Aires: Depalma, 2004. pp. 303.

–ALONSO Olea, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Civitas, 1994 pp. 464

–CARBONELL Vayá, Enrique. El acoso laboral antes llamado mobbing: un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008. pp. 252.

–DÁVALOS Morales, José. Derecho Individual del Trabajo. México: Editorial Porrúa, 2008. pp.486.

–DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. México: Editorial Porrúa, 2005. Tomo 1. pp. 673.

–DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México: Editorial Porrúa, 1993. pp. 750.

–ESPADA Guerrero, Mirtha María. “Acoso laboral : concepto, causas y motivaciones”.

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

–FERNÁNDEZ Arras, Arturo. Selección de Temas de Derecho Individual de Trabajo. Barra Nacional de Abogados, México 2006, pp. 243.

–FERRAJOLI, L. “Derechos Fundamentales” en la obra colectiva Los Fundamentos de los derechos fundamentales. Madrid: Editorial Totta, 2001. pág. 39.

http://www.miguelcarbonell.com/artman/uploads/1/Derechos_fundamentales_ferrajoli.pdf

–FURNHAM, Adrián. Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones Laborales. México: Oxford, 2001. pp.748.

–GARRIDO Ramón, Alena. Derecho Individual del Trabajo. México: Oxford, 2009. pp.238.

–GONZÁLEZ Miers, María del Rocío. Acoso laboral (mobbing) y liderazgo. México: Alfaomega Grupo Editor, 2013. pp.138.

–HIRIGOYEN, Marie-France. “El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”. Barcelona: Paidós, 2001. pp. 300.

- KAYE J., Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. México: Themis, 2002. pp. 664.
- LÓPEZ Balaguer, Mercedes. La Relación Laboral de los Trabajadores Puestos a Disposición: Aspectos Individuales y Colectivos. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2001. pp.131.
- LÓPEZ Fajardo, Alberto; “Elementos de derecho del trabajo: partes individual y colectiva, doctrina y jurisprudencia” Santafe de Bogotá Universidad Sergio Arboleda, 1999. pp. 560
- MANSILLA Izquierdo, Fernando. “Acoso laboral o Mobbing. Topología”. http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_4.shtml
- MARTÍN Valverde, Antonio y Rodríguez - Sañudo Gutiérrez, Fermín y García Murcia, Joaquín. Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos, 2003. pp.1027.
- OLVERA Quintero, Jorge; “Derecho mexicano del trabajo: historia, teoría general, derecho individual y trabajos especiales”, Porrúa, México 2001. pp. 369.
- ORTEGA, Francisco A. “Violencia Social e Historia: El nivel de Acontecimiento”. Universidad de Colombia. Resumen www.javeriana.edu.co/Facultades/C_Sociales/universitas/66/02ortega.pdf
- PABLO Hernández, Carmela de. Estrés y Hostigamiento Laboral. Alcalá: Formación Alcalá, 2004. pp. 201.
- PEÑA Saint, Martin Florencia. “Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México. México: Editorial Eón Sociales, 2007. pp. 293.
- PIÑUEL y Zavala, Iñaki. Mobbing, estado de la cuestión: todo lo que siempre quiso saber y nadie le explicó sobre al acoso psicológico en el trabajo. Barcelona: Gestión 2000, 2008. pp. 402.
- RODRÍGUEZ Muñoz, María de la Fe. Mobbing: Volviendo a vivir. Alicante: Club Universitario, 2010. pp. 120.
- TENA Suck, Rafael y Morales, Hugo Ítalo. Derecho Individual del Trabajo. México: Sista, 2008. pp. 426.
- TRUEBA Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. “Derechos Humanos Laborales, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía”. México: Editorial Porrúa, 2014, pág. 938.
- URIBE Prado, Jesús Felipe. Violencia y acoso en el trabajo: Mobbing. Editor responsable Santiago Viveros Fuentes. México: Editorial El Manual Moderno. pp. 203.

–VÁLLE Herrera, Trixia. ¡No tengo ganas de ir a trabajar!: el acoso laboral : todo sobre el Mobbing. México: Editorial Trillas, 2011. pp.125.

–VELÁZQUEZ Fernández, Manuel. Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. Barcelona: Gestión, 2000. pp. 381.

OTRAS FUENTES

–Cámara de Diputados. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

–Cámara de Diputados. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/111.pdf>

–INE

http://www.ine.mx/archivos3/portal/historico/recursos/IFE-v2/DS/DS-CG/DS-SesionesCG/CG-acuerdos/2014/Julio/CGor201407-02/CGor201407-2_ap_8_a1_act.pdf

–Instituto de Investigación y Capacitación en Derechos Humanos.
<https://prezi.com/jyzt2k0l21rk/la-violencia-viene-del-vocablo-del-latin-violentia-la-viol/>

–Instituto de Investigaciones Jurídicas. Biblioteca Jurídica

<http://biblio.juridicas.unam.mx/estrev/>

–Ley 1010.

http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/1_LEY_1010_DE_2006.pdf

–Suprema Corte de Justicia de la Nación

Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

<https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf>

–Organización Internacional del Trabajo.

<http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>

–Organización Mundial de la Salud

<http://www.who.int/es/>

–Real Academia de la Lengua Española, Diccionario Virtual.

<http://www.rae.es/>

–Universidad Panamericana. Biblioteca virtual.

<http://biblio.upmx.mx/Estudios/Documentos/violenciamobbing0310.asp>