



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**EL MOBBING LABORAL, VIVIR CON EL ENEMIGO**

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
PRESENTA:

**MARIA DE LOS ANGELES**

**PARRA ACOSTA**

ASESORA: DRA. FRANCISCA ROBLES

CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX 2019





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.

## Agradecimiento:

Abuelito Juan Acosta.

Eres la persona que siempre estas a mi lado, nunca dejas de acompañarme gracias por enseñarme los mejores principios. Respeto, humildad, amor y confianza. Te amo y te amaré toda mi vida, nunca te olvidaré. Siempre estás en mi corazón.

A mis padres.

Alejandro Parra y Catalina Acosta que inculcaron fuerza, amor, respeto y paciencia. Gracias por ser mis padres.

A mis hermanos

José, Nena, Aure, Ramón, Conny, Beatriz y Armando por compartir esos padres extraordinarios.

A mis sobrinos

por compartir esta familia.

A mis hijos

Oscar Alexis y Erick Álan. gracias por ser compañeros de aventuras, por compartir la chispa de dudas para investigar, aprender, descubrir y sobre todo el apoyo incondicional para terminar este sueño compartido, gracias por no dejarme derrotar y darme aliento para seguir. Gracias por ser todo en mi vida, la razón y fuerza de mi ser. Los amo eternamente.

A mi esposo

Oscar, sin su ayuda no tendría los hijos tan buenos, extraordinarios. Gracias por apoyarnos para crecer como pareja, familia y sobre todo para hacer más grande este amor que nos une.

Agradezco a Dios

por darme todas las cosas buenas, conocer las personas positivas y sobre todo por ponerme en el camino a un gran Ángel. Sin este ser extraordinario, no podría ser posible el presente trabajo gracias Doctora Francisca por ser ese Ángel, gracias por esos regaños para sacar el coraje y fuerza para cerrar este círculo.

Gracias Lupita.

## Contenido

INTRODUCCION.....	1
1. EL INICIO .....	7
1.1 El Concepto de <i>Mobbing</i> . .....	8
1.2 Un recurso contra el <i>Mobbing</i> . .....	15
1.3 Todos conocen el <i>Mobbing</i> , pero no lo reconocen. ....	20
1.4 Instituciones gubernamentales que ofrecen ayuda y orientan para tratar el <i>Mobbing</i> laboral. ....	22
2. ¿POR QUÉ LA EXPERIENCIA CON LA EDAD NO VALE? .....	31
2.1 Lo importante es seguir trabajando. ....	32
2.2 Relaciones laborales con mujeres mayores de 40 años. ....	35
2.3 El papel del jefe en la conducta del <i>Mobbing</i> . ....	37
2.4 La edad de la jubilación y el abandono. ....	40
3. DICIENDO ADIÓS, SIN DARSE CUENTA. ....	49
3.1 Estoy bien, es pasajero. ....	50
3.2 Sin reconocimiento alguno. ....	54
3.3 Decir adiós. ....	59
CONCLUSIONES.....	65
FUENTES .....	68
ANEXOS .....	75

## INTRODUCCION

En el presente trabajo se abordará el tema del *Mobbing*. Se entiende como una conducta agresiva de un individuo a otro, ya sea verbal o psicológica. En México es un tema poco tratado, muchas de las veces es confundido con el acoso sexual, el cual es:

*“una forma de violencia en la que hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en una o varias ocasiones. Esta no es una conducta concreta, es una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre acosar y la víctima”*.<sup>1</sup>

Estas conductas dentro de la sociedad son desgraciadamente más frecuentes, por eso, preocupados por el aumento de las conductas agresoras (acoso sexual y laboral), el gobierno trata de acercar a las víctimas para motivar a la denuncia dentro de las plataformas de las instituciones gubernamentales, algunas son Secretaria de Gobernación, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de las Mujeres, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación entre otras, haciendo más fácil el trámite para la denuncia.

Desgraciadamente no todas las personas acuden a denunciar, aunque en los ya mencionados portales se encuentran al alcance obviamente de cualquier persona que tenga una computadora no existen denuncias, solo son cifras sin llevar un registro como tal, ya que ninguna dependencia tiene datos específicos del tema.

Pero de ninguna manera quiere decir que los gobiernos no estén interesados en el *Mobbing* laboral es tan real que tenemos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tres artículos, en donde se garantizan los derechos de cada individuo, así como la libertad de expresarse:

---

<sup>1</sup>Wradio, *Acoso sexual en México*. Disponible en [http://wradio.com.mx/programa/2017/08/11/en\\_buena\\_onda/1502413306\\_551049.html](http://wradio.com.mx/programa/2017/08/11/en_buena_onda/1502413306_551049.html). Consultado 23 mayo 2019.

- *Artículo 1º. Todas las personas gozarán Respeto de los Derechos Humanos de los Individuos, así como de las garantías.*

- *Artículo 5º. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento.*

- *Artículo 123 Señala que todas las personas tienen derecho al trabajo digno y útil, con ello se garantiza el salario para satisfacer las necesidades y ser útiles a su vez a la sociedad. En este artículo se establece el horario de la jornada del trabajador no debe exceder las ocho horas diurnas o 7 horas nocturnas, destacando que los menores de edad no deberán trabajar después de las 10 de la noche, señalando que cuando un menor de edad trabaje, deberá contar con un permiso de los padres del menor. Las empresas estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, las leyes reconocerán un derecho para los obreros y de los patronos a las huelgas y los paros.<sup>2</sup>*

Dentro del Código Civil Federal en el artículo 2º señala que la capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer, en consecuencia la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción y ejercicio de sus derechos.

Indudablemente dentro de nuestra Constitución no hace ninguna diferencia entre sexos ni edades, pero desgraciadamente en nuestros días las diferencias de género son más evidentes. Dentro de los centros de trabajo es más notable en las mujeres mayores de 40 años y que están próximas a la jubilación. Sobre este tema tenemos que de acuerdo a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en el

---

<sup>2</sup> *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* Recuperado de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_060619.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060619.pdf). Consultado el 05 enero 2019

año 2018 el 26 por ciento de las mujeres había sufrido agresiones dentro de su trabajo.<sup>3</sup>

Para las mujeres ser agredidas dentro de sus empleos es una manera dura de vivir día a día, es por ello que es necesario explicar tanto el concepto como sus repercusiones. De acuerdo al diccionario el término *Mobbing* (del verbo mob) proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales,<sup>4</sup> no obstante, se aplica a comportamiento humano violento y agresivo.

Los individuos más débiles ante la conducta del *Mobbing* dentro del entorno laboral son las mujeres mayores de 40 años, esto se debe al temor que genera la pérdida de su empleo ya que en algunas ocasiones ellas son el principal sostén de sus familias y por ello tratan de cuidar su fuente de ingresos. Según cifras del INEGI señala que el 35.7% de los hogares (2, 908,952 personas en dichos hogares), están a cargo de mujeres mientras el 64.3% (6, 009,701 personas en hogares) están a cargo de hombres<sup>5</sup>. De acuerdo a estas cifras podemos darnos cuenta de la gran necesidad que las mujeres tienen en conservar sus empleos, esto nos lleva a pensar que pueden tolerar diversas conductas ofensivas por parte de sus superiores, sin darse cuenta que es aquí donde inicia el *Mobbing* laboral debido a que muchas de ellas son cabeza de familia.

Dentro del tema del *Mobbing* laboral es preciso tomarlo desde el punto de vista de algunas afectadas y por dicho motivo el presente trabajo tomo los relatos fundamentales como.

*“Los testimonios periodísticos son efectivamente auto-justificaciones públicas de un proceder frente a un hecho o serie de hechos. Como*

---

<sup>3</sup> Dato de porcentaje de mujeres que han sufrido agresiones en el trabajo. Recuperado de: <https://www.gob.mx/> Consultado 05 enero 2019

<sup>4</sup> Concepto del mobbing, recuperado de: <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4150.htm>. consultado el 21 de marzo 2019.

<sup>5</sup> Porcentaje de mujeres a cargo de familias, recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/> consultado el 20 de marzo 2019.

*relatos, los periodísticos siempre son posteriores a la historia (el suceso, lo que se cuenta), misma que da a conocer a través de un relato<sup>6</sup>.*

El objetivo del presente trabajo es visibilizar el *Mobbing* laboral a través de relatos periodísticos de mujeres que lo padecen y se encuentran entre la población vulnerable, ya que son mayores de 40 años, cercanas a la jubilación y son cabezas de familia. Además de lo anteriormente descrito estas mujeres cubren horarios de más de ocho horas diarias por temor a ser despedidas.

En México las dependencias de gobierno preocupadas por esta conducta y que tratan de concientizar a la población sobre este problema son: la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la Comisión de Derechos Humanos, el Instituto Nacional de las Mujeres, el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED), entre otras.

Dentro del periodismo son importantes los sucesos del acontecer social, así como la forma de expresarlos:

*“La comunicación periodística se caracteriza por el uso de distintos tipos de discursos para referirse al acontecimiento. Estas formas discursivas son expresiones lingüísticas que cumplen diversos propósitos. La narración es la forma discursiva que relata un suceso o serie de sucesos relacionados, de tal manera que adquieren un significado distinto de aquel que tienen por separado. El hecho aislado no interesa a la narración, más bien le importa el conjunto de acontecimientos que ofrece la realidad: qué sucede, a quién le sucede; en dónde sucede y en qué circunstancia sucede.”<sup>7</sup>*

Es por ello que utilizar el relato es primordial en este trabajo. Los relatos que serán expuestos más adelante son de mujeres agredidas verbalmente y/o

---

<sup>6</sup> González Reyna, Susana. Géneros Periodísticos reflexiones desde el discurso. Cuadernos de la FCP y S México UNAM 2012. Francisca robles Pág. 88

<sup>7</sup> González Reyna Susana, *Géneros Periodísticos 1: Periodismos de opinión y discurso*, Trillas, México. pág. 19



psicológicamente dentro de sus empleos. Entendemos que los relatos periodísticos sirven para visibilizar problemas sociales.

*“Los relatos periodísticos son entonces productos que mezclan los recursos expresivos de la literatura y los formatos genéricos del periodismo, estos dos característicos pueden presentarse como relatos, únicamente aquellos cuyo discurso dominante es la narración.”<sup>8</sup>*

Este trabajo cuenta con tres capítulos: el primer capítulo aborda la definición del *Mobbing laboral* y las organizaciones a dónde se puede acudir si alguien es víctima de dicha conducta. El segundo capítulo tratar la importancia de la edad ante la conducta del *Mobbing laboral* y cómo influye ésta para mantenerse en el empleo, asimismo el papel que juega la jubilación con el *Mobbing laboral*. Por último, en el capítulo tercero se relatan algunos casos de las mujeres que sufren o han sufrido *Mobbing laboral* y el reconocimiento de la conducta del mismo.

Algunos de los relatos de mujeres mayores de 40 años son empleadas de la Empresa de Fabricación de Instrumentos de Precisión y Servicios, que tiene la matriz en Suiza y una sede en la ciudad de México, cuenta con 245 empleados en total, teniendo un 23% de mujeres. Por último se agrega el relato de una mujer mayor de 50 años, trabajando en una empresa ubicada en el Aeropuerto de la Ciudad de México. Las personas que accedieron a narrar su historia pidieron tener el anonimato, sólo me queda respetar su petición. Sólo accedieron dar a conocer su caso para que no se repita en ninguna otra persona.

Al encontrar el tema del *Mobbing laboral* se observa como existen diferentes maneras de presentar el problema, muchas de ellas son confundidas únicamente como malas acciones y no se reconocen como maltrato verbal. Una manera de

---

<sup>8</sup> Robles Francisca. *El Relato periodístico testimonial perspectivas para su análisis*. Tesis de doctorado en Ciencias de la Comunicación. Facultad de ciencias Políticas y Sociales. UNAM. México 2001. Recuperado de <http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/855B8LA83LVSF4PK7SQL426HHLDKBIARQB7T5MIKTRJYMM7C2-23130?func=full-set-set&set number=001467&set entry=000001&format=999> El 05 enero 2019

exponer un tema común ante la sociedad, teniendo como recurso la narración para mostrar casos cotidianos, como lo señala la Doctora Francisca Robles:

*“La narración dice Genette se refiere a acciones o acontecimientos considerados como puros procesos y, por ello mismo, pone el acento en el aspecto temporal y dramático del relato. La descripción es según Beristáin, una de las cuatro estrategias discursivas de presentación de personajes, objetos, animales, lugares, épocas, conceptos, procesos, hechos, situaciones, etcétera. Puede utilizarse aisladamente, pero en general, suele alterar la narración.*

*La narración requiere de la experiencia de sucesos relatables para con ellos crear un relato. Relatar un hecho periodístico significa testimoniario y admitir, por una parte, el alto grado de subjetividad que ingresa al discurso (sensaciones, observaciones) y, por otra, la utilización de elementos propios de la creación literaria (escenas, diálogos, monólogos).”<sup>9</sup>*

---

<sup>9</sup> González Reyna, Susana. Géneros Periodísticos Reflexiones desde el discurso. Precisiones sobre el Relato Periodístico. Cuadernos de la FCP y S México UNAM 2012. Francisca Robles pág. 80

*Amurallar el propio sufrimiento es arriesgarse  
a que te devore desde el interior.  
Frida Kahlo.*

## **1. EL INICIO**

El objetivo de este capítulo es exponer el concepto de *Mobbing* y las dependencias de gobierno que se preocupan por difundir y prevenir el problema. No existen cifras exactas sobre los casos de *Mobbing* laboral, porque no todas las personas lo denuncian y uno de los motivos por los cuales no son denunciados es por pensar que es algo común, cotidiano y sobre todo normal, es decir se toma como broma.

En México nuestros gobernantes están tratando de hacer extensivo este término del *Mobbing* y empiezan a realizar algunos lineamientos para evitarlo dentro de los centros de trabajo, uno de ellos es la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada en el diario oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, pero lamentablemente no se tiene difusión y como consecuencia no se aplica.

Asimismo alguno de los recursos para denunciar maltratos hacia las mujeres en nuestros días ya no son solo por los medios de comunicación tradicionales como el periódico, televisión, radio, ahora también se hace por Internet; ejemplo de ello es el movimiento del *#metoo*, que surge de la desconfianza en la justicia, para hacer pública la denuncia en medios electrónicos del abuso del más fuerte al débil.

## 1.1 El Concepto de *Mobbing*.

La palabra *Mobbing* es un anglicismo, empleado para hacer referencia al “acoso laboral”, que en nuestros días, su utilización es cada vez más usada.<sup>10</sup>

Determinar la existencia del *Mobbing* dentro del entorno laboral de cualquier persona puede ser difícil debido a que es poco conocido. En los años 90's el psicólogo *Heinz Leymann* define el *Mobbing* laboral como producto de sus investigaciones y le da status de fenómeno, definiéndolo como:

*“Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente —al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —más de seis meses—sobre otra persona 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 finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”<sup>11</sup>*

Entonces bien entendemos que el *Mobbing* laboral es un comportamiento agresivo de un individuo hacia otro. Si se agregan características de género, edad y condición social, el fenómeno se expande. En su estudio llamado *Leymann Inventory of Psychological Terror* (LIPT) que en español se traduce como el *Inventario de Leymann del Terror Psicológico*, se trata de un cuestionario que analiza las 45 actividades características del *Mobbing*<sup>12</sup>, a continuación se enlistan:

---

<sup>10</sup>Gaceta Parlamentaria, Número 3718-VII, Iniciativa para Reforma los Artículos 3 Bis y 51 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de Ricardo Monreal Ávila y suscrita por Ricardo Mejía Berdeja, diputados del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano.  
<http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/62/2013/feb/20130228-VII/Iniciativa-15.html> consultada el 30 mayo 2019

<sup>11</sup>*Qué es el mobbing*. Recuperado de: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/viewFile/10640/12808>.

Morales Ramírez María Ascensión, Boletín Mexicano de Derecho comparado nueva serie año XLIX, núm 147, septiembre-diciembre, pp 71-98 consultado 20 octubre 2018.

<sup>12</sup> Academia de educación. *45 características del mobbing laboral* (LIPT). Recuperado de <https://www.universia.es/inventario-acoso-moral-leymann/mobbing-acoso-psicologico/at/1121951>. Consultado 01 marzo 2019

1. Superiores no dejan expresar
2. Interrumpen habla
3. Compañeros no dejan hablar
4. Gritan
5. Critican trabajo
6. Amenaza verbal
7. Escritos amenazantes
8. Ignorarlo
9. No dirigirse a usted
10. Le evitan
11. Lugar de trabajo aislado
12. Prohibir al resto hablarle
13. Trato como invisible
14. Calumnias, murmurar
15. Rumores falsos
16. Burlas, ridículo
17. Trato enfermo mental
18. Burlas defecto físico
19. Imitación para ridículo
20. Burlas religión, política
21. Burlas vida privada
22. Burlas procedencia
23. Trabajo humillante
24. Evaluaciones injustas
25. Cuestionan decisiones
26. Insultos
27. Sin tareas
28. Cortar iniciativas
29. Tareas absurdas
30. Tareas muy simples
31. Sobrecarga tareas nuevas

32. Tareas humillantes
33. Tareas muy difíciles
34. Trabajos nocivos
35. Ataques físicos leves
36. Ataques físicos directos
37. Gastos para perjudicarlo
38. Manipular herramientas
39. Sustraer pertenencias
40. Informes confidenciales
41. No pasan llamadas
42. Minimizar logros
43. Ocultan habilidades
44. Exageran fallos
45. Control estricto de horario.

Tenemos que dentro del fenómeno del *Mobbing* laboral se tiene varios tipos de conducta de la manera cómo se manifiesta:<sup>13</sup>

- Vertical. Puede ser de forma descendente el cual se presenta por un superior jerárquico hacia su o sus subordinados.
- Ascendente. Proviene de los subordinados hacia el superior.
- Horizontal. Se presenta entre las personas que ocupan la misma jerarquía dentro de la empresa.
- *Mobbing* Mixto es cómo su nombre lo indica de ambos lados, es decir por parte del jefe y del subordinado.

El modelo de *Leymann* sobre el *Mobbing* afecta a la comunicación por medio de ataques a la autoestima:<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup>Ayala Aguilar, Diana Victoria. *Propuesta de prevención del acoso laboral*. Ciudad Universitaria, CDMX Tesis licenciatura en psicología 2018. Recuperado de [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/855B8LA83LVSF4PK7SQL426HHLDKBIARQB7T5MIKTRJYMM7C2-20198?func=find-acc&acc\\_sequence=002424802](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/855B8LA83LVSF4PK7SQL426HHLDKBIARQB7T5MIKTRJYMM7C2-20198?func=find-acc&acc_sequence=002424802). consultado 15 feb 2019

<sup>14</sup>Idem

- 1°. Las actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse con otros, incluido el propio victimario.
- 2°. Para evitar la posibilidad de mantener contactos sociales.
- 3°. La conducta del *Mobbing* va dirigida a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral.
- 4°. Por medio de la desacreditación profesional reduce la ocupación de la víctima y su empleabilidad.
- 5°. Afectan a la víctima en su salud física o psicológica.

Asimismo es importante conocer las fases del *Mobbing* según *Leymann*,<sup>15</sup> por ello a continuación se enlistan cada una de ellas:

- La seducción. En esta fase el victimario trata de estudiar a la víctima para ver sus debilidades.
- Conflicto. Cuando se inicia una ruptura de comunicación ocasionando conflicto.
- *Mobbing*. Es la iniciación de la conducta agresiva hacia la víctima.
- El entorno. Esta fase es una de las fundamentales ya que es donde se concreta la conducta del *Mobbing*.
- Intervención. Esa fase sucede cuando algún personal de la empresa donde se lleva a cabo la conducta del *Mobbing* interviene como mediador para llegar a su término.
- Marginación. Esta fase se presenta cuando la víctima está en el proceso de aislamiento debido a la misma conducta del iniciador del *Mobbing*.
- Recuperación. Es la búsqueda del empleado que es víctima del *Mobbing* y por tratar de dar fin a la misma ya sea con los mismos compañeros del trabajo o bien con alguna persona externa a la empresa.

---

<sup>15</sup> Zamora Tapia, Marilyn, 2015. *Mobbing y satisfacción Laboral y su relación con la edad y el género en una muestra de trabajadores mexicanos*. Ciudad Universitaria, CDMX Tesis Licenciatura en psicología. Recuperado: [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/855B8LA83LVSF4PK7SQL426HHLDKBIARQB7T5MIKTRJYMM7C2-20647?func=find-acc&acc\\_sequence=002242306](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/855B8LA83LVSF4PK7SQL426HHLDKBIARQB7T5MIKTRJYMM7C2-20647?func=find-acc&acc_sequence=002242306) Consultado 08 marzo 2019.

Las conductas del agresor dentro del *Mobbing* laboral se pueden dar porque se sienten atacados en su zona de confort y/o pueden estar inseguros de su puesto de trabajo. El psicólogo *Heinz Leymann*<sup>16</sup> señala los principales comportamientos del individuo que ejerce el *Mobbing*:

- Gritar o insultar a la víctima cuanto ésta se encuentra sola o en público.
- Amenazar continuamente a la víctima.
- Ridiculizar su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Difamar a la víctima, Ignorarle o excluirle.

Cuando se presenta el *Mobbing* laboral y el agresor es el jefe inmediato superior por lo regular se notan las siguientes actitudes hacia el subordinado:

1. Critica continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
2. Monitorea o controla mal intencionalmente su trabajo con vistas a atacarle o encontrar faltas, ridiculizar su trabajo.
3. Castiga duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal, en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
4. Bloquea administrativamente a la persona, su desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo cualquier actividad laboral y de superación personal.<sup>17</sup>

Estas son algunas de las actitudes de los agresores hacia las víctimas del *Mobbing* laboral, sin embargo, todas estas actitudes tienen consecuencias

---

<sup>16</sup> Vidal Caser, María del Carmen. *El mobbing en el Trabajo*. Recuperado de [https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf) Consultado el 08 enero 2019.

<sup>17</sup> Martínez González, Erika Vanessa. *Mobbing, Propuesta de un instrumento para su detección en la evaluación psicométrica de las empresas*. Ciudad Universitaria, CDMX Tesis de Licenciatura de Psicología 2012. Recuperado de: [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKHGXP8FFSF86G714IVLEI1147-04029?func=find-acc&acc\\_sequence=002362023](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKHGXP8FFSF86G714IVLEI1147-04029?func=find-acc&acc_sequence=002362023) Consultado 18 Diciembre 2018



psicológicas, laborales y desgraciadamente, también afectan al círculo familiar de la víctima. El *Mobbing* laboral al día de hoy, es un tema muy delicado y desgraciadamente la mayoría de las empresas no le dan importancia que debe tener, ya que al presentarse dicha conducta puede afectar el rendimiento de la víctima y se observará la baja producción del empleado que empieza a padecer el *mobbing*. Dentro de las empresas es preciso tener actividades para detectar los casos y visibilizar el problema, dando prioridad desde el departamento de Recursos Humanos, promoviendo actividades de integraciones entre departamentos, para después conjuntamente realizar una junta general para hablar sobre los puntos detectados del problema y posibles soluciones.

Pero antes de seguir con el tema *Mobbing* laboral es necesario marcar diferencia entre *Mobbing* laboral y acoso laboral. *Marie France Hirigoyen*<sup>18</sup>, médico psiquiatra y psicoanalista, interpreta el acoso laboral como toda aquella conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento, actitud que atenta contra la dignidad o la integridad psíquica física de una persona, en pocas palabras hostigamiento de un individuo a otro, que podrían tener buena relación comunicativa. Pero en el *mobbing* laboral se presenta como agresión verbal, psicológica además la comunicación es desfavorable entre el agresor y el agredido.

Cuando empiezan a ser víctimas de *Mobbing* laboral denotan un cuadro característico que se encuentra dentro de su comportamiento tanto laboral, característico como es<sup>19</sup>:

---

<sup>18</sup> Ayala Aguilar, Diana Victoria. *Propuesta de prevención del acoso laboral (mobbing) en docentes del nivel primaria*. Ciudad Universitaria, CDMX. Tesis de Licenciatura en Psicología 2018. Recuperado de [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKGXPH8FFSF86G714IVLE1147-06238?func=find-acc&acc\\_sequence=002424802](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKGXPH8FFSF86G714IVLE1147-06238?func=find-acc&acc_sequence=002424802) Consultado 29 diciembre 2019.

<sup>19</sup> González Arriaga, Natalia de Jesús. *Mobbing y su relación con variables demográficas e indicadores psicossomáticos del personal de una organización mexicana*. Ciudad Universitaria, CDMX. Tesis Licenciatura en psicología. 2015. Recuperado: [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKGXPH8FFSF86G714IVLE1147-07209?func=find-acc&acc\\_sequence=002316957](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKGXPH8FFSF86G714IVLE1147-07209?func=find-acc&acc_sequence=002316957) consultado 10 marzo 2019.

- La pérdida de concentración en su trabajo, es decir le cuesta concentrarse en lo que realiza cotidianamente.
- Se vuelve una persona poco tranquila.
- Alteraciones en el sueño
- Ansiedad.
- Miedo al fracaso.

Un caso cotidiano es que a las mujeres mayores de 40 años por lo regular sus compañeros tratan de hacerles bromas pesadas respecto de su trabajo frente a todos sus compañeros, para ponerlas en evidencia de la deficiencia de su desempeño y esto representa una agresión psicológica que desestabiliza a la persona, dejando ver que el victimario ante todos los presentes es la persona que tiene mayor conocimiento sobre lo que se está trabajando.

Aún con todas las agresiones sufridas por las víctimas del *Mobbing* la gran mayoría de las mujeres trata de sobrellevarlas pues solo piensa en la posibilidad de perder su empleo y como consecuencia la falta de remuneración económica para ayudar en el hogar. De acuerdo con la Doctora Rebeca del Pino Peña en el congreso de investigación de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de México, en el año 2010, en su ponencia "*Aproximación al Mobbing en las empresas mexicanas: violencia y acoso psicológico en el trabajo en personal estratégico de alto valor organizacional*", con su muestra de 150 trabajadores y la edad entre 41- 50 años son susceptibles al *Mobbing* el 46.7%, teniendo el rango de escolaridad de licenciatura el 62.7%<sup>20</sup>. Es así que de acuerdo al estudio de la Doctora Rebeca del Pino confirma que la conducta del *Mobbing* se presenta más frecuente en la edad entre los 41 a 50 por estar próximos a la jubilación, aunque se cuente con un grado de estudio alto como la licenciatura.

---

<sup>20</sup> Del Pino Rebeca, Ponencia *Aproximación al Mobbing en las empresas mexicanas: violencia y acoso psicológico en el trabajo en personal estratégico de alto valor organizacional* en el XV congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xv/docs/201.pdf>. Consultado 11 Abril 2019.

## 1.2 Un recurso contra el *Mobbing*.

Es importante describir algunos acontecimientos en nuestro país para situar el valor del papel de la mujer dentro de la sociedad mexicana, tenemos primero en el año 1975 la Organización de Naciones Unidas (ONU) hizo una declaración oficial en la que se manifestó en contra de la discriminación femenina y precisamente es en ese mismo año se celebra por primera vez el día internacional de la mujer llevada a cabo el 08 de marzo, después de la conferencia Mundial sobre la mujer realizada precisamente en México.<sup>21</sup> Al finalizar dicha conferencia término por ser un congreso que tenía como objetivo hablar de igualdad, desarrollo y paz, en dicho congreso se dio a conocer el documento “Declaración de México sobre la igualdad de la mujer y su contribución a la paz”.

Otro suceso donde aparecen las mujeres es sin lugar a duda la creación del sindicato de costureras, después del terremoto que sufrió la ciudad de México el 19 de septiembre de 1985. Tenían la necesidad de expresar su dolor y la exigencia de las mujeres que ejercían el oficio y quedaron atrapadas en los escombros, muchas de ellas eran cabezas de familia por ello vieron la necesidad de pelear por una indemnización para sus parientes, de todas aquellas costureras caídas en el suceso natural del terremoto. Dicho acontecimiento dejó al descubierto todas las condiciones tan inhumanas bajo las cuales trabaja este sector y dando paso a la creación del sindicato denominado “sindicato de costureras del 19 de septiembre”.

En el libro de Elena *Poniatowska Nada, nadie las voces del temblor* describe.

*“Uno de los problemas más monstruosos que afloró con los sismos fue el de las costureras. Se derrumbaron 200 talleres de confección de ropa, se dañaron casi 500 y 40 mil mujeres quedaron sin empleo. En pleno San Antonio Abad, en medio del ruido de caterpillars, grúas, trascabos, “plumas”, picos y palas se oyen voces casi infantiles.*

---

<sup>21</sup> Día Internacional de la mujer. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/dia-de-la-mujer> consultado 20 feb 2019.

*Adentro de las fábricas derrumbadas morían las madres, las hermanas, las hijas, las compañeras. Del ahogo en sangre nació la rabia, el deseo de cambio, el “no hay derecho”, y ahora Evangelina Corona es dirigente, sale a la luz pública y blande su puño, micrófono en mano, Cecilia Soto Blanco es asesora jurídica del gremio, y el sindicato se llama “19 de septiembre” (Sindicato Nacional de Trabajadoras de la Industria de la Costura, Confección y Vestido, Similares y Conexos).<sup>22</sup>*

Es así como las mujeres son parte fundamental de nuestro acontecer, asimismo podemos constatar nuevamente que muchas de ellas solo pretenden ayudar a la economía familiar y de acuerdo a estadísticas del INEGI, donde señala que en la ciudad de México de acuerdo a la encuesta Intercensal del 2015 señala el 82.2% de las mujeres y el 78.7% de los hombres se encuentran afiliados a una institución o programa de salud pública.<sup>23</sup>

Pero la participación en nuestro país no termina ahí, tenemos otro suceso importante hasta el año 2002, cuando nuevamente las mujeres levantan la mano para reclamar justicia para las mujeres asesinadas desde 1993, sumando 268 muertes en Ciudad Juárez. Realizaron un viaje por el desierto de Chihuahua rumbo a dicha Ciudad, recorrieron 395 kilómetros de la frontera para llegar, desde la capital del estado a la ciudad de Ciudad Juárez y protestar.

Las muertes de mujeres en la Ciudad fronteriza fueron caracterizadas por mujeres, nuevamente teniendo una líder para hacer fuerte a este movimiento y sea tomado en cuenta, ella fue la contadora Esther Chávez Cano, preocupada por temas de muertes de mujeres comenzó a anotar en una libreta las muertes que publicaban en sus páginas los periódicos locales en aquella Ciudad y no es hasta el 2012 donde toma frutos las demandas:

*“En el año 2012 incluyó en el Código Penal Federal el delito de feminicidio. En dicho año el Congreso Mexicano aprobó penas de 40 a 60*

<sup>22</sup> Poniatowska, Elena. *Nada, nadie las voces del temblor*. Era. México 1988 pág.221

<sup>23</sup> Inmujeres. *Mujeres y hombres en México 2018*. Recuperado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos/download/MHM\\_2018.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos/download/MHM_2018.pdf) Consultado el 05 enero 2019.

*años de prisión a quien privara de la vida a una mujer por cuestiones de género e instruyó a los estados a armonizar sus legislaciones acorde a las nuevas disposiciones federales. Todos hicieron las adecuaciones, menos Chihuahua, pese haber recibido exhortos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de instancias internacionales.”<sup>24</sup>*

Pero este tema a nivel mundial tomo fuerza y la ONU está presente en cambios a dicho nivel. México participa en el año 2015 en la cumbre de la ONU de más de 150 líderes de todo el mundo con el fin de aprobar la Agenda para el desarrollo sostenible, donde uno de los puntos a tratar fue la equidad de género.

*“El documento final, titulado “Transformar Nuestro Mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo Sostenible”, fue adoptado por los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas. Dicho documento incluye los 17 objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) cuyo objetivo es poner fin a la pobreza, luchar con la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático sin que nadie quede atrás para el 2030.*

*Este nuevo marco de desarrollo da una oportunidad para el Sistema de las Naciones Unidas a nivel mundial y en México, de focalizar nuestra cooperación y programación, de seguir abogando y promoviendo el tema de inclusión y equidad en un marco de derechos, de construir más ciudadanía para las y los mexicanos en este país.”<sup>25</sup>*

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son:

1. Fin de la pobreza
2. Hambre Cero
3. Salud y Bienestar
4. Educación de Calidad
5. Igualdad de Género
6. Agua limpia y Saneamiento

---

<sup>24</sup> Gallegos, Zorayda. (19 de Octubre de 2017). *La lucha histórica de las mujeres en Juárez por castigar los feminicidios*. El País. Recuperado de: [https://elpais.com/internacional/2017/10/18/mexico/1508290550\\_298025.html](https://elpais.com/internacional/2017/10/18/mexico/1508290550_298025.html) Consultado el 20 feb 2019.

<sup>25</sup> ONU México. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de: <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-del-desarrollo-sostenible/> Consultado el 22 abril 2019

7. Energía asequible y sostenible
8. Trabajo decente y crecimiento económico
9. Industria, innovación, infraestructura
10. Reducir inequidades
11. Ciudades y comunidades sostenibles
12. Consumo responsable y producción
13. Acción climática
14. Vida marina
15. Vida en la tierra
16. Paz, justicia e instituciones fuertes
17. Alianzas para los objetivos.<sup>26</sup>

En México en el año 2018 queda registrado como el año con la mayor cantidad de representación social y política de mujeres ya que de acuerdo al INE la cámara de Diputados está conformada por el 49.2% de mujeres y en el Senado de la República por el 51%.<sup>27</sup>

Con estos logros obtenidos para la mujer hoy en día ha dado espacios para tener igualdad con el hombre, sin embargo, algunos de ellos tratan de sobajar a la mujer y someter para que se quede callada, pero hay mujeres valientes que no se enmudecen y lo exponen ante el mundo. Un ejemplo de esto es el reciente movimiento #ME TOO.

El movimiento #MeToo tomó auge en octubre del 2017, por el escándalo del productor de cine *Harvey Weinstein*<sup>28</sup>, acusado por actrices de abuso sexual.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Ídem

<sup>27</sup> INE conformación de la cámara de Diputados y Senado de la República. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/383608686/Integracion-Legislatura-Federal-Datos-Computos-Distritales>- consultado 01 feb 2019

<sup>28</sup> Harvey Weinstein, productor de cine estadounidense, acusado en 2017 de abuso sexual, El diario The New York Times destapó el historial de acosos sexuales supuestamente cometidos durante décadas por el productor, según una investigación del diario el día 05 octubre del 2017. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/es/2017/10/11/recuento-acusaciones-harvey-weinstein/> Consultado el 25 febrero 2019.

<sup>29</sup> El Universal. #ME TOO. Recuperado de: <https://www.eluniversal.com.mx/mundo/lo-que-debes-saber-del-movimiento-me-too-sobre-acoso-sexual> consultado 10 Ene 2019

Pero en realidad sus orígenes son desde el año 1996 cuando la activista *Tarama Burke*<sup>30</sup> escuchó el abuso de una niña por parte de un familiar. Este fue uno de los principales movimientos que prendieron la chispa para la defensa de las voces más ignoradas, la de las mujeres.

En nuestro país no podía quedar fuera de este movimiento, a principio del año 2018 se inició en México denominado # YOTAMBIEN. Y es el escenario del cine que alza la mano para decir nosotras también. La actriz Karla Sousa que se atrevió a señalar que en sus inicios de la carrera sufrió de abuso por parte de un productor, sin decir su nombre. Desde ese momento se desencadena el movimiento #YO TAMBIEN. A partir de entonces en nuestro país se organizaron los diferentes grupos de escritores, cineastas, músicos y periodistas entorno a este tema.

Con dicho movimiento se empezaron a tocar temas que se sabían pero de los cuales no se hablaba y salió a luz pública un catálogo que existe para trabajar en los medios mexicanos. La actriz Alejandra Avalos señaló lo siguiente:

*“Me habló una señora de las famosas representantes de artistas y me dijo que había un catálogo de artista y que sí quería participar. [...] Ella me manejaba cifras muy importantes para que accediera. Me decía que había hasta un millón de pesos por noche para que uno acompañara a algún ejecutivo o cliente de Televisa”<sup>31</sup>*

Este fue uno de los principales movimientos iniciadores para la defensa de las voces más ignoradas “las mujeres” en nuestro país, aunque aún falta camino por recorrer, no solo en materia de acoso sexual, también en el terreno laboral. Es

---

<sup>30</sup> Público. Tarama Burke, mujer de ascendencia afroamericana, desde joven se preocupó por las comunidades más marginadas sobre todo con las razas negras que formaban parte de las minorías en Estados Unidos. Burke había experimentado en su propia piel la violencia sexual machista hasta en tres ocasiones y nunca lo había denunciado al mudarse a Sema (Alabama), con 24 años, conoció el testimonio de una joven de 13 años que había sufrido abusos por parte del novio de su madre. Recuperado de; <https://www.publico.es/sociedad/me-too-tarana-burke-fundadora-invisible-metoo-lider-movimiento.html> 28 enero 2019.

<sup>31</sup> Animal político. #ME TOO Mexicano. Recuperado de: <https://animalpolitico.com/como-surgio-el-movimiento-metoomexicano>. Consultado el 18 de diciembre 2018

necesario hablar sobre la palabra empoderamiento que se conoce como la confianza y la seguridad en sí misma en su capacidad, en su potencial y en la importancia de acciones y decisiones para afectar a su vida positivamente, es decir que el empoderamiento se conoce como:

*“el proceso por medio del cual se dota a un individuo, comunidad o grupo social de un conjunto de herramientas para aumentar su fortaleza, mejorar sus capacidades y acrecentar su potencial, todo esto con el objetivo de que pueda mejorar su situación social, política, económica, psicológica o espiritual.*

*Se llama empoderamiento de la mujer al proceso por medio del cual estas adquieren todo tipo de herramientas y capacidades que les permiten asumir una participación más destacada y activa en la sociedad, tanto a nivel personal, como a nivel político y económico.”<sup>32</sup>*

Las mujeres que son atrapadas por el *Mobbing* laboral no tratan de escapar del agresor para poder entender y pasar al siguiente paso, es decir superar y destacar personalmente. Muchas de las ocasiones tienen la intención de abandonar su situación pero no llegan a realizarlo por el temor a quedar sin empleo, esto representaría no poder ayudar a la economía del hogar y el abandono de una superación, tanto a nivel personal y familiar.

### **1.3 Todos conocen el *Mobbing*, pero no lo reconocen.**

Dentro de cualquier centro de trabajo la convivencia entre personas es difícil, por la diversidad de pensamientos. Cuando existen rivalidades primero sucede entre mujeres y hombres convirtiendo el entorno en un ambiente pesado. Hoy en día no tan solo es la guerra de género también se agregan las edades. El rango de edad de mujeres que se encuentran en el llamado cuarto piso, cuando la gran mayoría está a un paso de su jubilación, se empieza a dar la conducta del *mobbing* laboral.

---

<sup>32</sup> *Significado de empoderamiento.* Recuperado de: <https://www.significados.com/empoderamiento/> Consultado 03 ene 2019.



Los empleados con este tipo de comportamientos creen que al tener esta actitud se trata solo de realizar un simple juego sin saber en realidad que se está iniciando una conducta de agresión, solo piensan y le llaman “cargar la mano”, pero en realidad se trata del *Mobbing* laboral. En el caso de *Mobbing* laboral a mujeres mayores de 40 años, por lo regular su agresor trata de poner en evidencia a la víctima siempre en público, es decir ante compañeros de trabajo para decir mira “ya la edad te está llegando, ya no sabes cómo se realizan las cosas tan cotidianas en la oficina”. “No te preocupes solo es broma”. Terminan con la frase **es broma**, pero tiene repercusiones psicológicas que perturban a la víctima. Es así como este sector de mujeres trabajadoras vive con el *mobbing* laboral y no saben o bien tratan de no aceptar dicha realidad. En ocasiones cuando una mujer se encuentra en su puesto de trabajo trata de ser lo más amable posible con todas las persona, de igual forma con los individuos que la agreden ya sea con sus acciones o verbalmente.

Algunas mujeres tratan de disimular la conducta del *Mobbing* del cual están siendo víctimas, simulan tener algún tipo de enfermedad o bien lo relacionan con el cansancio en su trabajo, o solo se concretan en pensar que son síntomas de la edad, sin darse cuenta que en realidad son síntomas por presiones del *Mobbing* laboral como lo señala en su libro Jesús Felipe Viveros.

*“Padecimientos como insomnio, pesadillas, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, pérdida del apetito, ansiedad, angustia, depresión e inclusive suicidio, también pueden ser síntomas de acoso. De acuerdo con Ovejero (2006), además del sufrimiento humano producido deben tenerse en cuenta los costos económicos millonarios en conceptos como bajas laborales, jubilaciones anticipadas, disminución de la productividad y utilización de servicios médicos diversos, ya sea en instituciones de seguridad social o en instituciones privadas mediante seguros de gastos médicos mayores.”<sup>33</sup>*

---

<sup>33</sup> Uribe Prado, Jesús Felipe. *Violencia y acoso en el trabajo: Mobbing*. Ed Santiago Viveros fuentes. México 2011 pp. 86

Pero precisamente deben de estar alerta, tratar de separar y tomar conciencia de dicha conducta para el conocimiento y aceptación del *Mobbing* laboral del que se es víctima y frenarlo. El *Mobbing* como concepto aún no es conocido, no se ha tomado como un factor de alerta entre los empleados ya que se normaliza dicha conducta en la Empresa de Fabricación de Instrumentos de Precisión y Servicios, existen más de dos casos en distintos departamentos y precisamente son notorios en mujeres mayores de 40 años, dentro de la empresa.

El departamento de Recursos Humanos no se ha dado a la tarea de verificar la convivencia entre empleados del mismo rango o con su jefe inmediato. Es visible el desconocimiento del tema en ese sentido como un problema pues aunque se dan cuenta que existe una convivencia mal sana no se toman cartas en el asunto, referencia o alguna prevención para que la conducta no siga avanzando. Dicho departamento en cualquier empresa es la parte fundamental para evitar que se presente este tipo de conducta, prevenirla y sobre todo ayudar a que los empleados tomen conciencia de los problemas que conlleva el *Mobbing* laboral.

#### **1.4 Instituciones gubernamentales que ofrecen ayuda y orientan para tratar el *Mobbing* laboral.**

Dentro de los lugares de trabajo algunas mujeres mayores de 40 años son víctimas del *Mobbing* laboral y no saben a dónde acudir. En cada uno de los casos que se presentan dentro de la vida laboral, es importante saber qué programas gubernamentales existen para contrarrestar el *Mobbing* y poder evitarlo.

En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se tiene ayuda en su página principal. Primero resaltan un protocolo de casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual que está dirigido a todas las empresas dentro de la República Mexicana lleva a cualquier persona que consulte la página paso a paso cualquier duda o bien ayuda si sufren de algún conflicto descrito. El protocolo

resalta que la violencia dentro de las empresas ha venido aumentando año tras año por lo cual en su página ofrece orientación para denunciar.

A continuación se muestra un fragmento del protocolo:

*“A nivel mundial se ha notado un incremento en los índices de violencia en los lugares de trabajo, lo cual ha incidido en una reducción de la productividad debido al incremento del ausentismo, de la rotación de personal, del número de incapacidades y del presentismo laboral, además del impacto en la salud de las y los trabajadores.*

*En el caso de México, 80 por ciento de trabajadores mexicanos han padecido algún tipo de violencia psicológica (maltrato, humillación, insultos o gritos).*

*La violencia laboral presenta muchas facetas y se da en varias direcciones: descendentes (del jefa/e), ascendente (del subordinada/os colegas de trabajo) y su efecto en la salud es indiscutible, tanto para el sistema social e institucional, como para las y los trabajadores y sus familias.*

*Al hablar específicamente de la violencia laboral, es menester decir que constituye un factor detonante de inestabilidad y desequilibrio que afecta tanto al interior como al exterior de las empresas; por ello, la necesidad de establecer mecanismos que coadyuven a la identificación de situaciones que podrían detonar la violencia. Desde una visión holística, la violencia impacta en las personas de manera general. No sólo afecta en el desempeño laboral y en las relaciones interpersonales, sino que se manifiesta en el deterioro de la salud y en la prevalencia de otros riesgos psicosociales”.*<sup>34</sup>

Al igual que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Comisión de Derechos Humanos dentro de su portal en Internet se encuentra los programas especiales, recomendaciones de la comisión y novedades. En dicha página explican la manera de la convivencia del trabajo con cada individuo y los derechos para ser más manejable las actividades laborales. Asimismo, tiene un documento llamado “Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo”, donde

---

<sup>34</sup> Secretaría de Gobernación. *documento del protocolo de actuación frente a casos de violencia*. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo\\_28062017\\_FINAL.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf). Consultado 10 Ene 2019.

destaca la Organización Internacional del Trabajo que por sus siglas internacionales son OIT, la mencionada institución dedicada a la protección de los Derechos de los Trabajadores.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED), preocupadas por el bienestar de todas las trabajadoras crearon la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 que trata sobre la igualdad laboral y no discriminación, que entró en vigor el 18 de diciembre de 2015, para fusionar un solo instrumento en la materia.

*“Con ella, se busca promover una cultura laboral integral donde origen étnico, color de piel, sexo, género, edad, discapacidades, condición socioeconómica, salud, religión, situación migratoria, embarazo, lengua, preferencias sexuales, filiación política, estado civil o cualquier otro motivo, no sean obstáculo para brindar oportunidades de trabajo a cualquier persona en edad laboral.”<sup>35</sup>*

Pocas empresas están inscritas en dicha norma algunas de ellas son,: *Johnson Controls*, *ECCO Servicios de personal (ADECCO)*, *Grupo Omnilife-Chivas*, *KPMG Cárdenas Dosal*, *Liconsa Gerencial Estatal Oficial Centrales*, *Órgano Municipal de Responsabilidades Administrativas de Querétaro*, *Secretaria de Comunicaciones y Transportes*, *Secretaría de Economía*, *Secretaria de Hacienda y Crédito Público*, *Servicio de Administración Tributaria*, *Volkswagen de México*, *Wal-Mart de México* y *Centroamérica*.

La *OIT* pertenece al sistema de Naciones Unidas, es la encargada de regular los derechos de los trabajadores, tanto a nivel laboral como social. Es decir que todos los trabajadores sean tratados de la misma manera, también sus beneficios de descansos entre otras cosas. Sin lugar a duda este organismo

---

<sup>35</sup>Secretaria de Gobernación. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y no Discriminación Recuperado de: <http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf> Consultado el 20 Ene 2019

lleva al pie de la letra su fin por el cual fue creada pero al igual que el consejo Nacional para prevenir la Discriminación tratan de verificar en los centros de trabajo no exista discriminación.

Es importante también destacarla la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (convención en *Belém do Pará*), esta convención es uno de los principales instrumentos de derechos humanos de las mujeres dirigido a aplicar una acción concertada para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra las mujeres, basadas en su género, que al mismo tiempo condena todas las formas de violencia contra la mujer realizadas en el hogar, en el área laboral. Dicha convención se llevó a cabo en el período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americano en 1994 en *Belem Do Pará Brasil*, pero en México se ratificó hasta 1998.

Después de dicha convención, México en el 2002 presenta una iniciativa la cual señala:

*“El gobierno de México presentó en el año 2002, en el marco de la XXXI Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos, una propuesta de mecanismo de seguimiento de la Convención de Belém Do Pará, considerando que no contaba con un mecanismo formal de este tipo, a la manera en que lo tienen las convenciones modernas. Como resultado de esta iniciativa mexicana, en octubre de 2004, los Estados Parte aprobaron por aclamación el Estatuto del Mecanismo de 8 Seguimiento de la Implementación de la citada Convención (MESECVI), el cual tiene carácter intergubernamental y está facultado para formular recomendaciones a los Estados Parte y dar seguimiento a la aplicación de las disposiciones de este instrumento a través de un sistema de cooperación técnica para el intercambio de información, experiencias y mejores prácticas entre los gobiernos del Hemisferio”.*<sup>36</sup>

Es así como nuestro país está preocupado por la violencia hacia las mujeres y trata de protegerlas. La ley federal para prevenir y eliminar la Discriminación, aprobada el 29 de abril de 2003 y publicada en el Diario Oficial de la Federación

---

<sup>36</sup> Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “convención de Belem do Pará” Recuperado de: [http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1\\_13.%20Convencion%20de%20Belem%20Do%20Para.pdf](http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1_13.%20Convencion%20de%20Belem%20Do%20Para.pdf) consultado 11 enero 2019

(DOF), el 11 de Junio del 2003 y reformada el 21 de junio de 2018. Dicha ley dio origen para crear al Consejo Nacional para prevenir la Discriminación. Dicha ley contiene 88 artículos y VI capítulos, se describen a continuación:

- Capítulo I. Sobre las Disposiciones Generales,
- Capítulo II. Medidas para prevenir la Discriminación
- Capítulo III. Medidas Positivas y compensatorias a favor de la Igualdad de Oportunidades. Todos los artículos de este capítulo fueron derogados en el 2014.
- Capítulo IV De las Medidas de Nivelación, Medidas de inclusión y Acciones Afirmativas.
- Capítulo V Del Procedimiento de Queja Del consejo Nacional para prevenir la Discriminación.
- Capítulo VI De las Administrativas y de Reparación.

La cámara de Senadores también tiene lineamientos para evitar el acoso laboral los cuales se realizaron en el año 2016. En dicho documento se encuentra la definición del *Mobbing* laboral, destaca la importancia de garantizar la seguridad de los trabajadores y prevenirlo con un buen ambiente de trabajo libre de cualquier conducta relacionada con el *Mobbing* laboral sin importar su nivel jerárquico. Con esta clase de documentos podemos constatar la preocupación de nuestros gobernantes por esa conducta del *Mobbing* dentro de la población.<sup>37</sup>

También el consejo Nacional para prevenir la Discriminación destaca en su página una noticia del año 2014 donde se señala que cuatro de cada diez personas han sufrido *Mobbing* dentro de los recintos laborables. Podemos dar cuenta de la preocupación y las acciones preventivas que algunas secretarías y organizaciones ponen en práctica por la conducta del *Mobbing* en nuestra sociedad para tratar de frenar este comportamiento.

---

<sup>37</sup> Senado de la República. Documento. Recuperado de: [http://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/lineamientos\\_acoso\\_laboral.pdf](http://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/lineamientos_acoso_laboral.pdf) Consultado 15 Ene 2019

Las mujeres afectadas por el *Mobbing* laboral pueden acercarse a las secretarías y organizaciones anteriormente mencionadas, pero desgraciadamente algunas de éstas piensan que esa conducta no puede hacerles daño, o por miedo a que otras personas se enteren que son víctimas, no se acercan a las secretarías para pedir ayuda. Otro factor que incide para no denunciar la conducta, radica en la preocupación inmediata de la jubilación, es decir piensan en terminar su ciclo laboral "bien", sin problemas que le afecten para dicho trámite y las víctimas piensan al denunciar los trámites se alentarán.

Uno de los principales problemas del *Mobbing* es la no aceptación del comportamiento, tratar de evadir sin afrontarlo. Algunas de las características que presentan las personas que causan el *Mobbing* son:

- no permite que su víctima se exprese, tiene siempre interrupciones
- Es una persona inconforme consigo misma por eso envidia los éxitos de su alrededor.
- por consecuencia solo le interesa el poder sobre los demás,
- ausencia de modales, egoísmo.
- Siempre tiene en mente obtener un puesto de más alto rango que el actual.

Tenemos que a partir de los movimientos tanto a nivel mundial (*#Me too*) y en México del año pasado (*#Yo también*), nuestras autoridades voltearon a ver a los conductos que se tienen en contra de las mujeres en sus centros de trabajo. Pero es preciso tener en claro el movimiento *#METOO* es un espacio público dentro de las redes sociales para alzar la mano y denunciar algún tipo de violencia, donde no se tiene ninguna relación, sin embargo dicho movimiento ha dejado entrever la falta de empeño de la justicia por los problemas que aquejan a las mujeres, de ahí la importancia de dicho movimiento.

Es importante también dejar en claro que como este movimiento en nuestro país se desencadenó otros como #metoomusicos, #metooescritoresmexicanos etc. Donde se deja ver los casos de acoso, pero no solo dentro de los actores, también es necesario voltear y ver la cotidianidad. Muchas mujeres dentro de sus centros de trabajo son agredidas psicológicamente con temas tan cotidianos como “no puedes hacer una actividad como cualquier otro por tu edad”. Ese tipo de actitudes debemos de estar alertas para que no sucedan y sobre todo detener a los agresores, para no convertir en la conducta del *Mobbing* laboral.

Dentro de nuestras instituciones de gobierno se han creado órganos específicos para la igualdad de género, como en la suprema corte de Justicia de la Nación existe un comité interinstitucional de igualdad de género del poder judicial de la federación, que es la instancia encargada de impulsar la vigencia de una política de igualdad de género, establecer los lineamientos para cumplir las obligaciones internacionales en materia y de unificar los criterios generales de planeación, seguimiento y evaluación de los esfuerzos para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en el poder Judicial de la Federación, Margarita Beatriz Luna Ramos como presidenta del Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación, en el año 2015, designada por el señor Ministro Luis María Aguilar Morales. Entre sus atribuciones están: auxiliar al Comité, asistir a las sesiones, recabar documentación y dar seguimiento a los acuerdos tomados.<sup>38</sup>

Otras instituciones participantes sobre la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres son:

- La comisión Nacional para prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres.
- La coordinación Nacional de prospera programa de Inclusión social.
- Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura.

---

<sup>38</sup> *Comité Interinstitucional de igualdad de género del poder judicial de la federación*. Recuperado de: <https://www.sitios.scjn.gob.mx/peijpg/content/comit%C3%A9-interinstitucional-de-igualdad-de-g%C3%A9nero-del-poder-judicial-de-la-federaci%C3%B3n> Consultado el 10 abril



- Instituto del fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.
- Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias
- Liconsa S.A.
- Procuraduría General de la República.
- Secretaría de la Defensa Nacional
- Secretaria de Desarrollo Social
- Secretaría de Energía
- Secretaría de Turismo
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Telecomunicaciones de México
- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.<sup>39</sup>

Dentro de la cámara de diputados, la diputada Caritina Sáenz del Partido Verde Ecologista de México presentó el 25 de febrero del 2011, una iniciativa para que el *Mobbing* sea tipificado en la ley Federal del Trabajo, por supuesto esta propuesta tiene que ser aprobada en comisiones. Podemos constatar que en nuestro país aún falta mucho camino por recorrer, ya que no existe ningún registro sobre personas que son víctimas del *Mobbing*, tal por vez miedo o bien por no contar con alguna ley para el castigo.

A pesar de contar con la Asociación Mexicana contra el *Mobbing* fundada hace tres años, el iniciador señala:

*“lo primero que hacemos es que la gente conozca qué es el Mobbing, porque el más grave problema en México es el desconocimiento de esta enfermedad social, entonces primero la gente no lo detecta, consideramos que es un problema normal”.*<sup>40</sup>

<sup>39</sup> Manual de buenas Prácticas. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/415318/Manual de Buenas Pra cticas VF 1610 2018.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/415318/Manual_de_Buenas_Pra cticas_VF_1610_2018.pdf) Consultado 10 de abril 2019.

<sup>40</sup> Acoso laboral, “invisible” en México. Recuperado de: [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=377&id\\_opcion=&op=447](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=377&id_opcion=&op=447) Consultado 18 abril 2019.

Tenemos así que en nuestro país pocos son los individuos que tienen conocimiento de lo que es el *Mobbing* laboral y desconocen que instituciones de gobierno pueden ayudar a tratar dicho problema. Debido a la falta de conocimiento en el tema en nuestro país no cuenta algún registro de los casos específicos donde se puede connotar de su existencia dentro de las empresas.

*Hay veces que quisiera aventar el arpa.  
Frida Kahlo*

## **2. ¿POR QUÉ LA EXPERIENCIA CON LA EDAD NO VALE?**

En este capítulo relataré a través de mi experiencia laboral y algunos datos relacionados la importancia de la edad en el trabajo, siendo uno de los factores principales para que pueda presentarse la conducta del *Mobbing laboral*. Durante los seis años que estuve en el departamento de síntesis informativa de la Confederación Nacional Campesina, existía un ambiente de armonía y respeto entre compañeros. Todos se apoyaban, sin diferencias de edad o sexo. No había trabajos individuales, todos se ayudaban sin importar quién era el más joven o tendría más tiempo en la organización, lo importante era terminar el trabajo en tiempo y forma, quien termina primero ayuda a los demás.

Posteriormente trabajé en la anterior Secretaría de Desarrollo Social, ahora la Secretaría de Bienestar, durante ocho años, también realicé monitoreo en el Partido Revolucionario Institucional del Estado de México. En dichas instituciones las personas mayores eran respetadas, simplemente por ser mayores, la edad significaba experiencia que serviría para mejorar el trabajo. A través de mi experiencia pude notar la importancia que tiene la edad dentro de un trabajo, puede ayudarte abrir puertas o cerrar, debido a que las empresas apoyan más a las personas jóvenes que a las adultas, tratando de mejorar sus sueldos y sus horarios de trabajo, en una palabra dando más facilidades para laborar.

Desgraciadamente dentro de la empresa de Fabricación de Instrumentos de Precisión y Servicios no es así como se visualiza la edad, aquí lo importante es terminar el trabajo de forma individual, sin importar lo que los rodea, sin respeto al personal de mayor edad y sobre todo las mujeres. No existe respeto ni por jerarquías y mucho menos por edades, pero es importante que dentro de las

empresas empiecen a visualizar con respeto y cordialidad sus actividades y tratos entre el personal para agilizar, y hacer más amena la convivencia laboral. El papel del jefe es importante ya que es el actor principal para detener la conducta del *Mobbing*, cuando se detecta a tiempo entre los empleados, precisamente en este capítulo se tratará la importancia del jefe en el ámbito laboral para que pueda o no darse la conducta del *Mobbing*.

Es importante para erradicar esta conducta, indudablemente la ayuda de los jefes para que no se acrecenté el *Mobbing* dentro de una empresa, es necesario una acción conjunta entre recursos humanos y el jefe inmediato de la víctima.

## 2.1 Lo importante es seguir trabajando.

Cuando las mujeres mayores de 40 años, se encuentran sumergidas en las responsabilidades del trabajo, olvidándose por completo de su familia y todo lo que los rodea fuera de su trabajo. Pero precisamente el trabajo las hace sentir contentas y satisfechas de toda labor que realizan, sin tomar en cuenta que ante los empleadores solo representan un personal más, sin preocuparles lo que sucede fuera de su negocio.

Desgraciadamente llegó un momento en mi vida, tuve que dejar de realizar lo que por tantos años había hecho “síntesis informativa” pues se terminó el empleo. Pero tenía que vivir, buscar otra fuente de ingresos para seguir apoyando a mi familia y salir adelante. En aquel momento no había otra opción más que ingresar en alguna empresa en el área administrativa.

Al faltar poco para cumplir 40 años no sabía lo que vendría después, ya que me sentía contenta por tener experiencia y con muchas ganas de trabajar. En la búsqueda de empleo en el área administrativa me encuentro que la edad es un factor importante, no así la experiencia ni las ganas de realizar el trabajo, no obstante pasé por varias solicitudes para ingresar por fin a un empleo administrativo, dando así una nueva oportunidad con nueva esperanza e ilusión

por iniciar un nuevo empleo, en una empresa que me daba una oportunidad de emplear lo aprendido para mejorar el trabajo.

La Empresa de Fabricación de Instrumentos de Precisión y Servicios que fui contratada me gustó el trato que se me dio al ingresar, porque no les importaba la edad sólo la experiencia, había un ambiente cordial, amistoso y sobre todo con calidez humana; pero debido a los diversos cambios de administración hoy en día solo selecciona a personas de un rango de edad entre los 26 a 30 años.

Observo con tristeza la negación de solicitar personal con experiencia, mayor de 40 años; pero con ganas de trabajar, esta actitud tomada por la empresa también se ve reflejada en los cursos con valor curricular para sus empleados, donde los primeros que toman en cuenta son al personal obviamente más joven, dejando atrás a las personas con mayor edad sin posibilidad de cursos para mejorar su labor dentro de la empresa.

Cuando se ingresa un nuevo elemento, se le enseña el sistema que se maneja con cursos dentro de la misma empresa, sin embargo, con las personas de mayor edad se les enseña conforme piden las cosas sin alguna capacitación. Algunos preguntan si no es importante la experiencia que se tiene, pero por respuesta reciben maltrato e indiferencia en su labor dentro de la empresa, sin actualización de labores. En ocasiones los jóvenes de reciente ingreso tienen actitud de autoritarismo, piensan que tienen mejores conocimientos aunque no cuenten con la experiencia que se requiere. Pero sin duda alguna esto se debe a los jefes, ya que son ellos quienes eligen al personal ideal para el puesto.

En los avisos de la búsqueda de empleo sobre este tema hoy en día en la mayoría de las agencias de colocación de los llamados *Outsourcing* la edad con más problemas para encontrar empleo es a partir de los 40 años, sin importar la experiencia obtenida durante los anteriores empleos, en la ciudad de México los expertos en contratar personal señalan:

*“¿Demasiado grande para tener empleo? La edad sí importa. Éticamente no debería pero existe: las personas mayores de 35 años no encuentran empleo. Faltan programas generacionales en las empresas. Adecco lo explica.*

*Mariana es una profesional promedio, con casi 40 años de edad, y su proyección profesional se está estancando. Diseñadora de profesión, la búsqueda por un mejor trabajo se ha hecho difícil, se ha dado cuenta que la edad es un factor que puede perjudicarte. Su jefe, de 32 años, se lo ha comentado.*

*Si bien es cierto que es un tema de ética profesional que no debería de existir, la realidad laboral es que tu fecha de caducidad comienza cuando cumples los 35 años.*

*Hay que dejar algo en claro, no existe una estrategia clara y con fundamentos para ver si algún candidato es mejor o no de acuerdo con su edad, eso no existe. Cuando este tipo de acciones se aplican en una organización carecen de decisiones objetivas”, comenta Alberto del Castillo, director de Executive & Professional de Adecco México.”<sup>41</sup>*

Con la declaración antes descrita podemos ver que en la realidad, la edad es de gran importancia dejando de lado la experiencia, por lo que podemos notar que en conjunto no son un elemento que influya para encontrar empleo, pero si factor influyente para obtener un trabajo.

Algunas otras empresas de *Outsourcing* entre ellas *Bumerang*, en nuestro país señalan, que en el mercado laboral las personas mayores de 40 años son difíciles de contratar porque los empleadores tienen en mente los riesgos de enfermarse, la negación a aprender, pero son más baratos y sobre todo los clasifican como productivos, a diferencia de las nuevas generaciones.

---

<sup>41</sup> *La edad sí importa.* Gutiérrez, Tatiana. Recuperado de: <https://www.altonivel.com.mx/liderazgo/management/38593-demasiado-grande-para-tener-empleo-la-edad-si-importa/> consultado 20 Ene 2019.

## 2.2 Relaciones laborales con mujeres mayores de 40 años.

La experiencia de los trabajadores en la gran mayoría de las empresas no es lo primordial, hoy en día lo vital es la edad. Con los datos citados anteriormente de los especialistas de contrataciones nos podemos dar cuenta que la edad es importante, pero se puede usar como beneficio tanto de la empresa como del personal con experiencia.

En la empresa de Fabricación de Instrumentos de Precisión y Servicios, en donde es poco usual que una mujer mayor de 40 años tenga a su cargo varias personas, por lo regular son hombres los que tienen esas responsabilidades y en su mayoría son recomendados. Sin embargo para los puestos donde se trabaja más, se contrata personas no recomendadas para cubrir esas vacantes, ya que como se les suele llamar son puestos “talachaleros”, en los cuales se labora más de las 8 horas diarias reglamentarias, en estos puestos se tienen a personas mayores de 40 años y que regularmente son mujeres.

Las mujeres que ocupan estos puestos son más responsables, no dejan que el trabajo se acumule, buscan dejar lo menos que se pueda de pendientes, lo contrario a los jóvenes que suelen dar prioridad a otro tipo de actividades al terminar su horario laboral. Dentro de la empresa se apoya más a los jóvenes con cursos para fortalecimientos de su desempeño laboral, muchos de estos cursos cuentan con valor curricular pero los jóvenes los utilizan para su beneficio y no en beneficio del trabajo a desempeñar, sin embargo el personal mayor de 40 años no tiene derecho a cursos por parte de la empresa, pero al personal de este rango le importa su trabajo ya que depende de éste para el bienestar de su familia, sobre todo para poder aspirar a una jubilación digna, debido a la negación de la empresa para beneficiar a dichos trabajadores a un curso, éstos tratan dentro de su entorno laboral buscar la manera de acercarse a los empleados que sí tienen este beneficio y aprenden empíricamente, es decir solo en la práctica.

El pensamiento de la empresa en relación a otorgar cursos indudablemente se trata por la inversión que ellos ven a corto plazo, sin darse cuenta de la realidad. Los jóvenes pueden irse a otros empleos con los nuevos conocimientos adquiridos, beneficiando así a la nueva empresa y no a quien pagó por dicha especialización, pensando que sería una inversión para su beneficio a corto plazo. Si se invirtiera en el personal de las mujeres mayores de 40 años tendrían la posibilidad de mejorar en el trabajo, con base a los conocimientos futuros, además de tener un capacitador para las personas más jóvenes, así el jefe, patrón o empleador tendría la seguridad que la persona enviada al curso se mantendría en la empresa. Dentro de las empresas se toma en cuenta el nivel educativo para proporcionar los cursos, porque de acuerdo con los empleadores la gente mayor que no tiene estudios por encima del nivel medio superior no puede aprender algo nuevo a partir de los 40 años edad.

De acuerdo a mi experiencia donde comienza a presentarse la conducta del *Mobbing* es claramente en la falta de actualización en el trabajo, debido a que los jóvenes empiezan las agresiones verbales hacia las mujeres de 40 años, que no tienen un puesto gerencial. Enfatizando que son merecedores de cursos para actualización porque tienen la capacidad de aprendizaje, asimismo tienen actualización de temas por tener poco tiempo de dejar la escuela y el personal mayor ya no lo tiene. No obstante dichas mujeres son las más comprometidas y conscientes con el trabajo, al no dejar pendientes y sacar adelante cualquier situación de urgencia. El trabajo entre ellas es más profesional debido a su cultura de respeto y cordialidad.

Como mujer es muy problemático tratar de sobresalir, más aún cuando se tiene más de 40 años. Es así que empiezo a darme cuenta del trato y al mismo tiempo conozco el personaje más doloroso, silencioso e irreconocible del ámbito de trabajo, *el Mobbing Laboral*. Es muy difícil de aceptar y sobre todo vivir con él.



### 2.3 El papel del jefe en la conducta del *Mobbing*.

El jefe es parte importante en cualquier centro de trabajo, es el eje principal para la coordinación del proceso de las actividades. Pero también uno de los actores principales para que se dé la conducta del *Mobbing*, debido a que permite que sus trabajadores hagan comentarios que afectan a un individuo o bien los agreden ante los demás sin poner un alto a dichas agresiones. Es decir no pone una sanción al agresor, para detener su conducta.

Existen diferentes tipos de jefes dentro del *Mobbing*<sup>42</sup>:

- Unos “buenas gentes” que tratan por igual a cualquier empleado.
- Existiendo otros que solo tratan a su personal peor que sus vestimentas
- Otros más que hacen el juego doble, es decir ante sus subordinados son todo bondad, pero a sus espaldas suelen ser personas que solo se preocupan por su bienestar.
- Los elitistas son aquellos que solo tratan a sus empleados bien cuando tienen algún título o son de un status sustentable.
- EL jefe imparcial es aquel que no quiere tener problema alguno, se da cuenta de las agresiones y decide no involucrarse.

De acuerdo a mi experiencia laboral, más de diez años realizando síntesis informativa en la Confederación Nacional Campesina, la Secretaria de Desarrollo Social y otros años más en el PRI del Estado de México monitoreando, través de la experiencia me doy cuenta que existen los jefes elitistas siempre están de acuerdo con la contratación de nuevos empleados menores de edad que son semejantes a él y por lo tanto tratan al resto de las personas como inferiores, por lo que ellos se convierten en los principales actores del *mobbing* laboral. En

---

<sup>42</sup> Ambrosio Moctezuma, Diamil Armando. *Mobbing Conductas que afecta al capital humano*. Ciudad Universitaria CDMX Tesis licenciatura en Administración 2014.  
[http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKHGXPH8FFSF86G714IVLEI1147-08785?func=find-acc&acc\\_sequence=002311551](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKHGXPH8FFSF86G714IVLEI1147-08785?func=find-acc&acc_sequence=002311551) consultado 20 Ene 2019

ocasiones los jefes inmediatos son los que fomentan esta conducta laboral sin darse cuenta.

Sobre todo cuando el jefe es menor que el subordinado. El jefe se siente amenazado por éste debido a su experiencia, o conocimiento de la profesión. Este perfil de jefe trata por todos los medios de evidenciar frente de los demás empleados agresiones verbales hacia la empleada con mayor edad.

El jefe pasivo que solo se concreta ante las situaciones de agresiones verbales o psicológicas y decide no intervenir para prevenir cualquier tipo de enfrentamiento con el agresor. Sin duda varios de nosotros conocemos casi todos los diferentes perfiles de jefes, pero el más popular sin lugar a duda es el jefe pasivo, que trata de evitar cualquier tipo de problema con los demás, solo le preocupa el bienestar propio y su comodidad. Se olvidan por completo del bienestar de las personas que son víctimas del **Mobbing laboral**, y nuevamente se escucha la frase, **“no te preocupes es solo un juego”**.

Las víctimas no se percatan de esa situación por lo que no se dan cuenta de la manera que forman parte de esa conducta agresiva. Un buen jefe o líder tiene que ser una persona primero segura en sí misma, tener valores bien definidos de justicia, no debe hacer caso de intrigas, mucho menos de aquellas provenientes de personas interesadas en buscar la desestabilización del departamento. El líder sabe delegar, debatir y escuchar, discute las ideas cuando permite recibir críticas constructivas para el enriquecimiento de su labor. De esa manera crece laboralmente y como persona pero no todos tienen ese perfil.

La psicología del mexicano dentro del entorno laboral, tiene un perfil específico pues cuenta con un sentido del humor muy peculiar, muchas de las situaciones las transforma en chistes y/o cosas chuscas, como señala Rogelio Díaz Guerrero en su libro Psicología del mexicano.

*“No hay que olvidar que el mexicano tiene un gran sentido del humor y que además es bien posible que con esta serie de expresiones se refiera a los aspectos más difíciles del trabajo, como creo que es muchas veces el hecho de que el mexicano cuando trabaja es raras veces comprendido.”<sup>43</sup>*

Pero por simple naturaleza el mexicano tiene una manera tan humorística de visualizar la vida y todo lo que le sucede. Cualquier situación siempre se trata de ver las cosas chuscas para aligerar más la vida. Aunque también existen casos de personas muy susceptibles, por diversas situaciones y no se encuentran con humor, o bien solo no les gusta ser objeto de burlas. La relación entre jefes y subordinados debe ser cordial para que el trabajo sea productivo. No se debe perder de vista que los jefes también a su vez tienen jefes que les exigen resultados en cualquier trabajo y de alguna manera también se convierte en uno de los factores principales de exigencia para el término de la elaboración del trabajo.

Solo que en algunas ocasiones este factor de exigencia no aplica a todos de la misma manera, y solo tratan de exigir a las personas cumplidas y responsables. En la mayoría de los casos son a personas mayores de 40 años y aún más a las mujeres que aún son vistas como el sexo débil y que no interpondrán objeción al realizar la tarea establecida por los jefes, ya que se trata de una urgencia.

Cuando se llega a presentar el mobbing laboral, el jefe lo ve como un juego, como lo señala Rogelio Díaz Guerrero en su libro *Psicología del mexicano*.

*“cuando un mexicano llega a trabajar no comprende sus motivaciones, es fácil que se sienta naturalmente molesto, desesperanzado, quizá humillado, y que, entonces, naturalmente, no tenga mucho que ofrecer en su trabajo.”<sup>44</sup>*

Entonces tenemos que en la conducta del *Mobbing* el jefe de la víctima debería ser quien ponga un ambiente de respeto para la persona agredida y así se

---

<sup>43</sup> Díaz Guerrero, Rogelio. 1990. *Psicología del Mexicano*. CDMX Trillas 5ª. Edición (pp 53)

<sup>44</sup> Ídem

terminaría el *Mobbing*, pero desgraciadamente los jefes prefieren evitar encuentros con los agresores y poner fin agregando solo “**no pasa nada, es solo un juego**”, sin saber que a la víctima le causan daño moral y psicológico. El jefe suele ser el actor principal del *Mobbing* dentro de su empresa, por no poner atención en las agresiones verbales entre compañeros y solo le interesa la realización del trabajo de acuerdo a ciertas características que se requieren y son descritas por el jefe inmediato superior, amenaza con correr si no se lleva a cabo el trabajo requerido por él.

*“Te amenazan habitualmente con perder el puesto, pero nunca se ha cumplido. Para justificar el que no se haya hecho se alude a cuestiones que no tienen nada que ver con el trabajo, como que no quieren que le falte el sustento a tu familia o que no podrías ir a otra empresa con tu poca valía. Argumentaciones de este tipo son meros chantajes emocionales. La empresa y los trabajadores mantienen un contrato laboral. Si una de las partes decide que no es funcional para sus intereses puede acabar con el contrato, pero siempre dentro de los límites que marca la ley.”<sup>45</sup>*

## 2.4 La edad de la jubilación y el abandono.

En cualquier empleo es importante la edad, para no emplear a personas mayores de 40 años, ya que se encuentran en los límites para la jubilación. En nuestro país la edad es un factor de gran importancia dentro de las finanzas de cualquier empresa, por dicho motivo tratan de liquidar antes del límite de jubilación a las personas mayores de 40 años.

La jubilación es la acción por la que una persona trabajadora activamente, deja de elaborar, es decir, cuando un empleado cumple los requisitos de edad, cotización

---

<sup>45</sup> *Tu empleo y tu jefe*. Yerro Ester. Recuperado de: <http://blog.infoempleo.com/a/bossing-acoso-laboral-jefe/> consultado 18 diciembre 2018.

el tiempo de servicio señalados por las leyes involucradas y como consecuencia reciben una compensación por su trabajo por el tiempo establecido.

En México se creó la Ley del Seguro social (1997), para el retiro. Y es creada para los trabajadores y el retiro que señala:

*“Se establece un nuevo régimen del seguro social que contempla la apertura de una cuenta individual en las Administradoras de Fondos para el Retiro para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatal por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. Las Administradoras de Fondos para el Retiro quedarán sujetas a la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Los patronos estarán siempre obligados a solicitar el número de seguridad social y el nombre de la Administradora que opere la cuenta individual de cada trabajador asegurado. Las pensiones tendrán la modalidad de renta vitalicia o de retiro programado; se establece también una pensión mínima garantizada. El régimen obligatorio comprende los seguros de riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías y prestaciones sociales.”<sup>46</sup>*

A pesar de existir la Ley del Seguro Social en las empresas, tratan de poner algunos obstáculos para no llegar a esa prestación, más aún a las mujeres mayores de 40 años, debido al gasto que representa en las finanzas de las empresas. Por eso algunas trabajadoras tratan de tener una jubilación anticipada, es decir jubilarse antes de la edad establecida, algunas trabajadoras acuden a este tipo de jubilación para aprovechar su calidad de vida sin la necesidad de esperar a la edad estipulada actualmente.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), en el año 2017 señala la participación de la mujer en el sistema de ahorro para el retiro son las que participan más y perciben menos.

---

<sup>46</sup> *Ley del Seguro Social, 1997*. Recuperado de:

<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf> consultado 05 Feb 2019

*“En su análisis “La equidad de género en pensiones: desafíos y posibles soluciones”, expone que las mujeres se han ido incorporando con mayor fuerza al mercado laboral, cerca de 60% labora en el sector informal, lo que reduce sus probabilidades de ahorro para una pensión (...)*

*Indica que la densidad de cotización de las mujeres, es decir, el tiempo que trabaja en la formalidad y que por tanto cotiza para el ahorro del retiro, en promedio es de 46.1%, esto quiere decir que, de las 1,250 semanas que se requieren para solicitar una pensión, sólo tiene 576 registradas; mientras que de los hombres es de 53.7% es decir, tiene 671 semanas.”<sup>47</sup>*

Actualmente en el nuevo gobierno del Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el Licenciado Andrés Manuel López Obrador propuso aumentar la edad para la jubilación con ello sería un golpe más para las personas que están por alcanzar dicho beneficio. Como se menciona anteriormente la propuesta para aumentar la edad para las jubilaciones, donde se tendrá que laborar hasta más de los sesenta años para lograr una digna jubilación justa e imaginemos que la situación de las mujeres mayores de 40 años en nuestros días es complicada, con esta disposición se complica más el panorama para encontrar empleo.

Con esta propuesta no podemos dudar ni por un segundo el aumento de la conducta del *Mobbing*, ya que en los centros de trabajo existirán más personas mayores de 40 años laborando a causa del aumento de la misma para la jubilación. De acuerdo al INEGI el porcentaje de jubilados en el año 2014, las mujeres ocupan un 28.9%, agregando que el 48.9% decide trabajar por su cuenta, eso es en mujeres que están en edad de jubilación es decir entre los 60 a 64 años.

---

<sup>47</sup> Albarrán, Elizabeth. (28 de febrero del 2018). *Mujeres, con menor pensión que los hombres: Consar.* El economista. Recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/sectorfinanciero/Mujeres-con-menor-pension-que-los-hombres-Consar-20180228-0114.html> Consultado 25 febrero 2019.

Estos datos nos dan una visión amplia donde podemos observar cómo se reduce el campo de trabajo, poniendo a las mujeres en proceso de jubilación a tomar la decisión de trabajar por su cuenta, con esto dicho sector evitarían la conducta del *mobbing* pero al mismo tiempo sus ingresos se verán afectados, así como sus prestaciones dejarían de ser las mismas que percibían por sus empleos formales.

Con el anuncio del aumento de la edad para la jubilación las mujeres que sufren *Mobbing laboral* tendrán que pasar más tiempo en el silencio, nuevamente si tenían la esperanza de estar a punto de salir de la situación del *Mobbing*, ahora tendrán que seguir tolerando dicha conducta hasta llegar a la jubilación. Es así como se tiene la problemática de la conducta del *Mobbing* a las mujeres mayores de 40 años, sin lugar a duda nuestro gobierno es de gran importancia para realizar campañas contra dicha conducta, como el abuso de los empleadores hacia las empleadas que están cerca de la jubilación.

La jubilación es el sueño de cualquier trabajador pero en situaciones normales, es decir cumpliendo la edad reglamentaria (60 a 64 años por cesantía), y no por condiciones forzadas como el *mobbing laboral*. Las mujeres que se ven atrapadas por el *Mobbing* laboral muchas ocasiones deciden jubilarse antes de la edad reglamentaria por ser víctimas de dicha conducta, sin tener otra salida más que la jubilación y perder algunas prestaciones debido a la falta del cumplimiento de la edad requerida por la ley. En conjunto la jubilación y el *Mobbing* laboral para las mujeres mayores de 40 años se vuelven un tema complicado cuando se ve pasar el tiempo y con ello las dificultades para la búsqueda de empleo, agregando la jubilación y, el *Mobbing* laboral.

La problemática a la que se enfrentan las personas jubiladas va desde lo más básico al no contar con ingreso fijo para poder sostener sus gastos, y con ello

tener una vida digna para vivir, hasta la falta de servicios médicos para sobrevivir. Las personas mayores jubiladas tratan que su pensión les rinda un poco más y buscan la ayuda del gobierno con las tarjetas de adultos mayores y también los comedores comunitarios.

El cierre de los comedores comunitarios en el presente gobierno de López Obrador, que de acuerdo a la cifra son cinco mil comedores comunitarios quedaron sin presupuesto:

*“Cinco mil comedores comunitarios se quedaron sin presupuesto para este año, mientras que en 2018 recibió 3 mil 205 millones 757 mil 494 pesos, el doble de la cantidad contemplada para el año 2014, cuando estaba asignada una cantidad de mil 555 millones 500 mil pesos, de acuerdo con el reportero Pedro Villa y Caña.”<sup>48</sup>*

Los jubilados y personas de bajos recursos no podrán comer a bajo precio, con ello tendrán que desembolsar más, afectándose en su presupuesto y muchas de las ocasiones no alcanzarán con su pensión a cubrir sus necesidades principales. Buscando con esta problemática auto emplearse, si pueden conseguir algún préstamo o bien un empleo donde se requiera un adulto mayor, como sucede actualmente que se emplean en los centros comerciales como empacadores. Algunas de las personas mayores de 40 años deciden auto emplearse de acuerdo a la siguiente información del INEGI que señala:

*“la Tasa de Ocupación en el Sector Informal 1 (que se refiere a la proporción de la población ocupada en unidades económicas no agropecuarias operadas sin registros contables y que funcionan a partir de los recursos del hogar o de la persona que encabeza la actividad sin que se constituya como empresa), representó el 27.1% en octubre del año en curso, proporción menor a la observada en el mes anterior que fue de 27.4%, y mayor en 0.3 puntos frente al del mismo mes del año pasado. · En octubre de 2018, el 59.3% de la población de 15 años y más en el país se ubicó como económicamente activa (Tasa de*

---

<sup>48</sup> Contreras César.(12 marzo 2019). *Cierre de comedores comunitarios*. Radio Formula noticias. Recuperado de: <https://www.radioformula.com.mx/noticias/20190312/amlo-cierra-comedores-comunitarios-creados-el-sexenio-pasado/> Consultado 22 Marzo 2019



*Participación). Esta tasa es inferior a la del mes previo, también con cifras desestacionalizadas.*<sup>49</sup>

Pero no solo en las empresas se presenta el *Mobbing* laboral, también existe cuando las personas mayores deciden auto emplearse pues hay comentarios como **“mira es vieja y no puede realizar las actividades igual que un joven”**. O bien falta de capacidades, auditivas, de vista o falta de fuerza. Dentro del autoempleo cuando tratan de realizar un trámite los servidores públicos llegan a abusar de quienes están solicitando un servicio por su falta de capacidades ya que no pueden realizar los trámites legales y administrativos, necesarios sin ayuda de alguien más.

Además de la jubilación se enfrentan con el abandono, no solo del trabajo que ya no tendrán, también de la misma familia que decide apartarse por no tener un sueldo decente para mantenerse. No podemos descartar que existan otras alternativas para los adultos mayores, desde la ayuda de sus familiares hasta las casas de adultos (asilos), donde pueden realizar actividades y sentirse útiles.

Por parte del gobierno se les tiene en cuenta para pagar o bien tener descuentos en el pago de los servicios como son predio, agua, luz entre otros. Además de los descuentos en viajes, compras en las tiendas donde aceptan la tarjeta del Instituto Nacional de Personas Adultas Mayores (INAPAM), dicha tarjeta es tramitada a partir de los 60 años. Pero en otras ocasiones el mismo abandono de las autoridades gubernamentales que ponen a las personas de edad avanzada sin ninguna garantía para poder tener una jubilación digna para poder contar con los servicios básicos de salud y poder mantenerse después de años elaborados. Es importante que cualquier empresa tenga presente la conducta del *Mobbing* de

---

<sup>49</sup> *Cifras del autoempleo INEGI.* Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019\\_01.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019_01.pdf)  
Consultado 23 Febrero 2019.

algunos jóvenes hacia las personas mayores y traten de cambiar dichas situaciones para el bienestar de todos.

Pues bien tenemos entonces que la edad si influye para que se presente la conducta del *Mobbing* laboral y más siendo mujer, debido al miedo de la pérdida del empleo porque es difícil encontrar empleo teniendo más de 40 años. Así que algunas personas deciden jubilarse antes de perder su empleo, aunque con ello pierda un poco su estabilidad económica prefiriendo su estabilidad emocional. Es duro aceptar la realidad de la conducta del *Mobbing* y más aún que las mujeres mayores de 40 años no lo reconocen, con tal de seguir en sus empleos, debido a la necesidad de tener un ingreso seguro, aunque a cambio tienen que aguantar los comentarios del agresor y creador de la conducta del *Mobbing*.

Entonces observamos que dentro de las empresas la edad aún activa para laborar como fue señalado por los expertos de *Outsourcing* son los 40 años y no es la edad del término de la elaboración para cualquier empleo. Pero se debe recordar que dentro de nuestra cultura las personas sabias, guías y mayor peso social jerárquico eran los más viejos.

Como lo cita Miguel León Portilla en el diario de la tercera Edad.

*“Para la sociedad prehispánica la huehuehyotl, senectud, no implicaba necesariamente un estado de decrepitud, pérdida de las facultades por efecto de la edad, ya que podía abarcar desde una simple atadura de cincuenta y dos años hasta el doble de ese lapso, la huehuehtiliztli o consumación de la senectud. Lo que esta tradición parece así insinuar lo confirman varios textos de procedencia prehispánica.”<sup>50</sup>*

---

<sup>50</sup> León, Portilla Miguel. (22 de septiembre 2014). *La senectud en el México antiguo*. El diario de la Tercera Edad. Recuperado de: <http://diariote.mx/?p=73>. Consultado 11 enero 2019.

Pero no solo nuestra cultura honra a los viejos también la cultura japonesa es importante las personas de edad avanzada, siendo este uno de los países más longevos.

*“Según datos recopilados por el Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar, en 2013 la esperanza de vida de los hombres superó por primera vez la franja de los 80 años y se situó en 80,21 años. Con este aumento de 0,27, Japón subió un puesto en el ranking mundial y pasó a ocupar el cuarto lugar, por detrás de Hong Kong (80,87), Islandia (80,5) y Suiza (80,5). La esperanza de vida de las mujeres alcanzó un nuevo récord tras aumentar 0,2 años y situarse en 86,61; Japón es, por segundo año consecutivo”<sup>51</sup>*

En nuestro país es importante la edad de una persona para laborar, dejan de ser capaces para un empleo a partir de los 40 años. Las personas que se encuentran activas y tienen la edad de 40 años son víctimas del *Mobbing laboral* pero no se defienden por el temor a perder su empleo y enfrentarse a la búsqueda del mismo sin tener éxito. La edad no debe de ser un factor para que se dé la conducta del *Mobbing*, al contrario deberíamos tomar el ejemplo de la cultura prehispánica donde eran pilares de sabiduría y ahora en nuestros días la cultura japonesa donde la edad no es impedimento para seguir desarrollándose física e intelectualmente.

En la actualidad vemos que es importante la edad para cualquier trabajo y dejan a un lado la experiencia. Sin duda a la edad de 40 años es difícil que se le pueda otorgar a una mujer un puesto gerencial de acuerdo al informe sobre la discriminación en el campo laboral del Consejo Nacional para Prevenir la discriminación y de acuerdo a la participación de las mujer para el 2000 fue de 1.56% frente a 3.7% de los varones, demostrando una leve mejoría para las mujeres, si se compara con el 0.8 registrado en el año 1995. Mientras que en el rubro de no recibir ingresos, en el año 2000, del total de mujeres ocupadas el

---

<sup>51</sup> Nippon.(14 de Noviembre 2014) *Japón, el país más envejecido del mundo*. Recuperado de: <https://www.nippon.com/es/features/h00079/>. Consultado 05 enero 2019.

13.4% se ubicó en dicho rubro, lo que contrasta con el 9.1% de los hombres<sup>52</sup>. En nuestro país tenemos que regresar a nuestras bases fundamentales de nuestros antepasados donde lo importante sin lugar a duda eran los consejos de los mayores.

---

<sup>52</sup> Informe sobre la discriminación en el campo laboral. Recuperado de: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Reporte%20sobre%20la%20Discriminacion%20en%20Mexico%202012%20Trabajo-Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Reporte%20sobre%20la%20Discriminacion%20en%20Mexico%202012%20Trabajo-Ax.pdf) consultado el 10 abril 2019.

*La fuerza no viene de una capacidad física.  
Viene de una voluntad indomable.  
Mahatma Gandhi.*

### **3. DICIENDO ADIÓS, SIN DARSE CUENTA.**

En este capítulo se presentan relatos de algunos casos de mujeres mayores de 40 años que fueron víctimas del *Mobbing* y cómo afecta dentro de sus empleos, fundamentalmente la negación del problema, por miedo a la pérdida de sus empleos. Son mujeres que han dejado parte de su vida en los trabajos, no tomar en cuenta su vida familiar, solo por la preocupación y el bienestar del empleo. Mucha de las ocasiones escoger entre la familia y el trabajo.

Personas que solo quieren ser responsables con sus trabajos porque es el medio para su subsistencia y la superación de toda su familia, sin darse cuenta que para el trabajo son solo eso objetos, materias primas para la elaboración del mismo. Temen a la pérdida del trabajo, para ellas es su única fuente de ingresos, además de ser un medio de superación. Nunca tratan de visualizar que solo son personas pasajeras en los trabajos y deben de valorarse no solo por la edad, por lo que son y tener en cuenta que existen organismos para la ayuda del abuso en los trabajos.

Las mujeres que narraron su historia tratan únicamente de estar en sus trabajos sin darse cuenta todo lo que pasa a su alrededor, sin conocer al enemigo que vive con ellas, causando daño irreparable en su persona, no distinguiendo que son víctimas de agresiones sin valorarse, solo se enfocaron en trabajar.

Permitiendo el consumo de su tiempo solo en el trabajo, sin pensar que son víctima de una conducta como el *Mobbing* laboral. El papel importante como apoyo para que el individuo no sea presa de la conducta del *Mobbing* y el factor principal para salir de las presas de este.

### 3.1 Estoy bien, es pasajero.

Susanita una mujer robusta, mediana de estatura, con muchas ganas de vivir, jovial trata siempre de ver las cosas positivas, solo quiere trabajar para el bienestar de su familia, en ocasiones se marca metas dentro de su empleo para obtener un poquito más de ingresos, en su trabajo dentro de la Empresa de Fabricación de Instrumentos de Precisión y Servicios. Su posición laboral se encuentra en el *Call Center* que vende mantenimiento, servicio y venta de artículos para el pesaje.

Susanita se encuentra en el grupo de las personas con mayor antigüedad dentro de la empresa, para ella es preocupante porque ya casi la mayoría del personal que se encontraba cuando ingreso a trabajar no se encuentra por diversos motivos, algunos cambiaron de empresa otros se jubilan.

Obviamente Susanita sabe que está a punto de llegar a la edad para la jubilación, no le gusta decir su edad siempre señala que los años tienen mejor experiencia para todo en tono picaresco, pero está temerosa, sabe bien que en todo el país para los jubilados no es la mejor época, donde existen nuevas reglas, en realidad no sabe si llegará a las semanas cotizadas en el seguro social para poder obtener una pensión digna, tal vez por a eso se deba su distracción en los últimos días, comenta.

*“Estoy por cumplir 20 años en la empresa, suena padre para mí, pero la empresa creo que no le conviene, también estoy por rebasar los 40 años y soy como una papa caliente para ellos, ni modo tengo que trabajar sino, no alcanza para ayudar a mi marido y colaborar con la educación de mis hijos.*

*Es una empresa buena trasnacional, me ofrecen un sueldo más o menos bueno, aunque tengo que poner más de mi parte ofreciendo y atendiendo a los clientes en las llamadas dentro del Call Center.*

*Más o menos en Febrero, no sé si es por el calor pero me sentí un poco mal, antes del horario de la comida se programó una junta con el jefe de área, es el coordinador del departamento de Call Center, en esa ocasión estaba temerosa de que mencionará mi desempeño, el cual ha disminuido por mis ausencias de visitas al médico por chequeos.”*

Indudablemente la preocupación de Susanita sobre su desempeño es importante porque su trabajo es una de las pieza fundamental, debido además de los productos el servicio, al no obtener ninguna venta, obviamente su función se ve afectado y como se ve reflejado en su pago. Por eso es la preocupación de Susanita cuando se acercan las juntas de resultados, donde analizan a cada uno de los integrantes del departamento del *Call Center*.

*“Son las 11:30 de la mañana del 13 enero del 2019, empieza la junta, escucho solo la voz de mi jefe fuerte, empecemos con la junta de fin de mes para fijar objetivos y tomemos decisiones. Sus palabras retumban en mi cabeza y me duele. Escucho a lo lejos su voz –señala Susanita- ¿cómo vamos con tus objetivos de ventas para la los servicios, llegas a tu meta?.*

*No sé si responder a la voz de mi superior, o tomar un trago de agua que necesito en estos momentos por el calor tan fuerte – destaca - o será por escuchar mi nombre, me tendré que controlar para contestar adecuadamente, más sin embargo siento sus palabras como una agresión y presión. Por qué solo se dedica a ver y exponer ante todos mis errores, más nunca mis aciertos, se olvidó que hace 6 meses realicé una venta de servicio para todo el año, con ello obtuve el bono que la*

*empresa entrega a fin de año. Me da vuelta todo a mi alrededor, esto debe ser pasajero.*

*Pero no siento nada ¿Qué pasa? Despierto en la recepción, ¿Qué sucede?, las compañeras me comentan que me desmayé y están por llegar mis familiares. Me llevan al hospital y me detienen, – sigue explicando- comentaron los médicos que había sido una imprudencia a ver caminado.”*

Indudablemente después de recordar nuevamente ese episodio de su vida, se ve reflejado el empeño de una mujer temerosa de perder el empleo, con ello la ayuda a su familia, y peor aún la pérdida de su jubilación para su pensión. Esto es tal vez lo más importante para ella al grado de dejar en ocasiones de comer o comer en su escritorio para no perderé tiempo y lograr las metas de ventas fijadas por su jefe a cada uno de los integrantes del departamento, sin pensar en las consecuencias que pueda tener en su salud, como en esa ocasión comenta.

*“Estando internada en el hospital tengo mucho tiempo para pensar y me doy cuenta en realidad que la desnutrición es por no comer bien en el trabajo, donde prefiero realizar mis actividades para no dejar pendientes aunque sacrifique mi horario de comida para salir a tiempo y llegar a mi casa para ver a mi familia. Sin ver que estoy exponiendo mi salud solo por cumplir, más sin embargo la empresa no observa el desempeño que realizó.*

*Hoy lo visualizó y pretendo no seguir en esa misma situación, cambiaré por mí. Pero desgraciadamente nuevamente vuelve a mi mente los gastos de mi casa y sobre todo la educación de mis hijos, es fundamental tener trabajo para ayudar a mi marido. No sé qué pensar, pero si empezaré a ser un poco más egoísta y realizar el trabajo a donde se pueda sin pasar por alto mis comidas, respetando los horarios establecidos.”*



Susanita es una mujer preocupada por su situación por cumplir más de cuarenta años, su mente piensa en todo lo que podría suceder sobre todo el poco interés de la empresa por preocuparse por su salud, tenía la idea que el personal administrativo era como una segunda familia, se preocuparían por su estado de salud y estarían al pendiente en sus necesidades dentro del hospital y la realidad fue otra.

*“Preocupada por el trabajo en el hospital y ellos no han preguntado por mí, solo las verdaderas amigas vienen o preguntan a mis familiares. Estoy dando más de mí realmente a la empresa y no valora el esfuerzo y ¿toman en cuenta a las personas como tal? – puntualiza -. Por toda la situación que estoy pasando creo que no pero si es un hecho la preocupación de la empresa por mi edad. Están pensando lo que les represento en pérdida monetaria al llegar a la jubilación.”*

*Ahora cuando regrese al trabajo mi preocupación únicamente será el cumplir mis tareas en horario establecido por la empresa respetando la hora de la comida. Pero estoy bien todo esto es pasajero y tendré que levantarme y seguir adelante.*

De acuerdo a sus declaraciones la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), dentro de las empresas un empleado representa un costo más alto por lo años de servicio en la empresa, jubilación y sobre todo por enfermedad.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Las contribuciones al sistema son demasiado bajas para garantizar beneficios pensionarios de más de 50% del salario final. Según los cálculos de la OCDE, una tasa de contribución de 6.5%, en el mejor de los casos, puede llevar a una tasa de reemplazo de apenas 26% para el trabajador promedio. Esta baja tasa de reemplazo es, en su mayor parte, resultado de la baja tasa de contribución obligatoria. Como lo muestra este estudio, se puede lograr una tasa de reemplazo de 50% con una probabilidad de 75 a 90%, aportando en promedio de 13 a 18% durante 40 años. Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones México. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema de pensiones 2016.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema_de_pensiones_2016.pdf). Consultado 01marzo 2019.

Susanita no visualiza el acoso laboral del cual es víctima con las insistentes llamadas de atención de su jefe y las presiones por alcanzar metas de ventas, trata de esconder la realidad solo en el pensamiento de lograr sus metas para ayudar en la economía de su familia.

### 3.2 Sin reconocimiento alguno.

Una señora aproximadamente de 52 años, Isabelita, impaciente, vestida elegante, siempre ocupada en realizar a tiempo sus actividades, preocupada por su trabajo, labora en una empresa del aeropuerto dedicada al servicio de los aviones en tierra. Siempre trata de tener su oficina arreglada y sobretodo con una limpieza implacable para poder colocar varitas con aromas suaves, decora con plantas y pone ambiente con música instrumental.

*“Me gusta tener limpia mi oficina por eso trató un poco de armonizar el ambiente con varitas de aroma, tal vez por la ubicación del área donde trabajo un poco escondida se concentren los diferentes olores, pero no importa lo rescatable y primordial es realizar mi trabajo como se debe y sobre todo tratar de agilizar cualquier orden que pueda recibir por parte de mi jefe.”*

Impaciente observa su reloj, como si quisiera que el tiempo no avance, tal vez porque le gusta conversar tener un poco de convivencia debido a ser la única mujer administrativa y como consecuencia no tiene con quien platicar solo comenta la manera tan servicial que es con su jefe.

*“En la oficina debo de poner la cafetera para tener listo el café para que mi jefe y que pueda servirse su taza antes de iniciar su trabajo. Es una persona buena, aunque claro en ocasiones como todos tienen sus días*

*malos, donde todos somos unos ignorantes, no sabes realizar nuestro trabajo y solo es él quien tiene la razón para regañar a todo el mundo.”*

Isabelita indudablemente trata de justificar desde un principio a su jefe pero no trata de visualizar más allá de todo el trato que le tienen, tal vez como ella misma lo señala lo pasa desapercibido porque ya no está en edad de nuevamente buscar empleo tras su buen historial laboral.

*“Recuerdo cuando empecé a trabajar antes de terminar la preparatoria conseguí un empleo de medio día en una tienda departamental, donde podía combinar mis estudios sin descuidarlos. Después al ingresar a la superior de Contabilidad un nuevo trabajo en un despacho de contadores, con el pretexto de tener experiencia pasaba fines de semana trabajando para tener tiempo “libre” para la escuela y no abandonar. De lo contrario no podría terminar la carrera y dejar el sueño de graduarme.*

*Continué en el despacho de contadores, hasta que por fin terminé la superior, me gradué y empecé a trabajar en una buena empresa donde me ofrecían por la edad las prestaciones de ley, además prestaciones extras como gastos médicos mayores, auto, gastos de ejecución, que se les llama así a todos los gastos generados por ciertos empleados que gozaban de auto, tarjetas de crédito.*

*Obviamente porque para la empresa les representaba un gasto a futuro, tendría dentro de sus filas un profesionista agradecido por mucho tiempo, por todo lo gastado. – puntualizó –. Sin lugar a duda todo lo aproveche tomaba cursos con beneficios para ambos, subí de puesto pasando de la asistente de contabilidad a ser el contador general.*

*Pero sucedió algo que nunca tomé en cuenta, los años, los años que vamos cumpliendo y nos van acabando poco a poco, no tomamos las*

*precauciones debidas para prevenir ese paso dan amargo y es la realidad de nuestro entorno. Fue como un balde de agua fría sobre mi cara cuando en la empresa me indican que vendrá alguien a apoyarme, en realidad era mi sucesor.*

*Me informan que tengo que capacitar a mi ayudante y poner al tanto sobre todo lo que hago, cómo lo hago, además de realizar un manual de todas mis actividades, no visualice como una alerta, solo pensaba ingenuamente como un ayudante más otro que seguía en la lista de ayudantes, que en otras ocasiones los había tenido y solicitado.”*

Estas palabras de Isabelita las narra de una manera inminente de añoranza donde todo era color de rosa, donde era la protagonista principal, todo era felicidad y no tenía ningún pensamiento sobre la edad, no era algo que hasta ese momento pasara por su mente mucho menos la jubilación, se puede notar como son dos mundos completamente como el agua y el aceite, como si fueran dos personas totalmente diferentes, pero nuevamente llega a su mente el tormento de las responsabilidades y la edad.

*“Realmente qué pasará cuando ya no trabaje cómo podré ayudar a la economía, a mi marido, con su sueldo y mi jubilación creo no poder mantenernos, es difícil pensar en ese día, mejor sigo echando los kilos mientras pueda en el trabajo para que no falte nada en la casa.*

*En el anterior trabajo lo realicé todo como me lo establecieron, sin pensar que estaría preparando a mi sucesor, cuando mi jefe pensó que ya estaba listo el ayudante me llamo a su oficina. Recuerdo bien era un viernes me pregunta, ya tienes lista la firma de tu ayudante en el banco, con el abogado confirmaron la habilitación de su firma ante documentación para que me pudiera ayudar. Contestando alegre, pensando en pedir esas largas vacaciones pagadas en una playa de nuestro hermoso país.*

*De pronto su voz fría – señala -, sin amabilidad alguna me notifica. Mira creo que es tiempo que te tomes unas vacaciones con tu familia y es mejor que aquí termine tu contrato de trabajo, no te preocupes se te dará lo que corresponda por ley y no tienes que preocuparte de nada te daremos todas las cartas de recomendación necesarias, todos tus años en la empresa fueron buenos y te damos las gracias, pero creo es el momento de mirar otros horizontes.*

*Quedé de una sola pieza estaba por cumplir los 40 años y no podía creer las palabras expuestas por mi jefe, en ese momento pensé es un sueño del cual quiero despertar, no puedo es real. Sin pensar más, observe el documento que estaba en el escritorio del jefe y efectivamente era la carta de despido y demás documentos donde me daban de baja en todos los asuntos relacionados a la empresa.*

*Salí de la oficina con cheque en mano y pensando solo en lo que vendría, las preguntas de mi esposo, las deudas, todo, no sabía qué hacer, decir, quede por segundos pasmada, tenía que salir inmediatamente de esa empresa malagradecida, dándole los mejores años de mi vida, muchos de los cuales preferí trabajar que a mi familia, me arrepentí pero salí de ese lugar e inmediatamente corrí a mi casa a refugiarme, pero no tenía que durar mucho en esa crisis, lloré por todo ese día, hasta la llegada de mi esposo a nuestro hogar, platique y me sirvió de mucho saque todo.*

*Me despejé ese fin de semana y empecé a buscar nuevamente empleo. Pero que pasa no hay tantas opciones de empleo para una mujer profesionalista por cumplir 40 años. No hay otra probabilidad que tener empleo y busco de asistente administrativo y gracias a Dios encuentro en una empresa trasnacional dedicada al apoyo del servicio en tierra a los aviones.”*

En nuestro país desgraciadamente las personas mayores de 40 años no son candidatas a obtener un buen empleo, en algunas ocasiones después de estar en puestos administrativos por la edad tienen la necesidad de trabajar de empacadores en centros comerciales, sin ningún tipo de prestación.<sup>54</sup>

*“Ahora si pienso en mi edad paso los 50 años y no quiero que me suceda lo de mi anterior trabajo por causas de mi edad, que me despidan. Sé que soy candidata a despido por mi edad ya que estoy próxima a la jubilación y lo que represento en la empresa un gasto más innecesario, por mejor trato que me den no deja de ser un gasto representativo mensual en la empresa.*

*Encontré en esta empresa una salvación una opción más de desarrollo en la nueva etapa, con una edad madura, los compañeros que son muy pocos, son corteses, amables, respetuosos. Realizo tareas de facturación, cobro a los clientes, contabilizo algunos gastos y contabilización de los ingresos. Mi jefe una persona linda, pero no deja de ser exigente.”*

Isabelita trata a cada segundo justificar las acciones de su jefe, inconscientemente por el miedo que tiene a la pérdida del empleo y sin lugar a duda el tratar de ocultar el *Mobbing* del cual es víctima, con las actitudes de su superior siempre exigente en todas las actividades, pero ella solo piensa en su objetivo no dejar de cotizar en el seguro para alcanzar la jubilación.

*“En ocasiones Alfonso, mi jefe está presionado por todos los reportes que tiene por entregar al corporativo, por eso es así; pero en realidad es*

---

<sup>54</sup> Un 96% de los cuatro millones 722 mil adultos mayores que trabajan en nuestro país carece de seguridad social por estar empleado en actividades informales. La población mayor sigue laborando ante la necesidad de apoyar económicamente a su familia o el deseo de seguir activos. Excélsior. Mejía Ximena y Claudia Solera.(27 de agosto 2017). *Informalidad atrapa a ancianos; la necesidad los lleva a trabajar*. Excélsior. Recuperado de: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/08/27/1184344> Consultado 22 abril 2019

*buen jefe. Es mucha la presión que tiene con el corporativo, pero en buen jefe.”*

Isabelita tiene en mente como fue despedida en su anterior trabajo donde fue su vida prácticamente y la manera como fue despedida, de alguna manera esa situación la hace consiente y agradecida con su actual empleo, donde no es fácil contratar a una persona mayor de 40 años y arriesgarse.

*“En estos momentos solo importa la nueva empresa que me dio una oportunidad para demostrarme lo valiosa que puedo ser, aprovechar el tiempo, trabajando en todo lo que me pidan, aprendiendo las nuevas tareas y sobre todo no dejar nada para mañana. Estos años en esta empresa se han pasado tan rápido y estoy por cumplir 10 años de servicio en la empresa de apoyo de servicios en tierra, rebasando los 50 años y pisando la línea para la jubilación.*

*Por lo menos en la empresa, te dan oportunidades yo soy una de ellas, no les importó mi edad, sólo la experiencia; pero no dejo de estar alerta y pensar en mi jubilación.”*

Es un poco aventurado decir que la gran mayoría de las empresas tienen un departamento de Recursos Humanos pueda estar vigilando si se tiene algún caso de acoso laboral, es importante que esta conducta logró su visibilidad para dejar de padecerla.

### **3.3 Decir adiós.**

Risueña, siempre tratando de poder contagiar a todo aquel que pase junto a ella, Patty delgada, arreglada, siempre llegando temprano a su empleo para tratar de avanzar lo más que pueda antes de ser las ocho de la mañana en la oficina,

empieza un nuevo año, todos los empleados de la empresa de Fabricación de Instrumentos de Precisión y Servicios de Pesaje, aún con recuerdos de la fiesta de fin de año, donde todos los empleados conviven dan reconocimiento de su trayectoria laboral y Patty en esa fiesta se ilusiono que para el próximo año tendría un recuerdo más de su trayectoria en la empresa.

*“Es fantástico, cumpliré 20 años de servicio el próximo mes pasado mañana serán Reyes y se partirá la tan esperada rosca de reyes de cada año. En el departamento de Recursos Humanos es un vaivén de gente que se aglutina para ver cómo organizarse para la del festejo de la Rosca de Reyes.*

*Cada día que transcurre solo quiero cumplir mis años de servicio para ver la posibilidad de mi jubilación por edad, teniendo 56 años creo podría lograr. Lo que no puedo lograr es el trato dentro del departamento administrativo, es pesado. Además de no contar con alguien de mi edad que pueda platicar de lo que me sucede o simplemente compartir los cambios naturales de la edad. Es una empresa buena pero conforme al paso de los años y los cambios tenidos, tanto a nivel gerencial como la rotación del personal en general, se vuelve un poco más difícil, sin embargo no deja de ser problemático mi edad.”*

Patty solo tenía un objetivo en esos momentos era indudablemente seguir en la empresa para cumplir su tiempo de cotización para su jubilación, aunque significa aguantar desplantes, tratos no tan buenos pero ella siempre los veía de una manera positiva, tenía un propósito su jubilación, trata de persuadir por cualquier medio el tema de despido.

*“Recuerdo bien estaba próximo el Día de Reyes, con mi coordinador casi no tenía una buena relación y ese día me sorprendió, se dirigió a mí y me invito a dar una vuelta, argumento una invitación por café.*



*En esos momentos ya no me checaba primero que me invitara un café fuera de la empresa, había asegurado solo que iríamos a la cocineta por el café. Dos, su repentina acción de compartir una taza de café conmigo, cuando siempre trata de sobresaltar mi edad y las tareas realizadas por mi parte como él decía, mal hechas. Con todo en contra accedí caminamos como diez pasos fuera de la empresa sin siquiera cruzar ninguna palabra hasta que por fin se decidió y señalando que ya no entraba en sus próximos planes ni en los de la empresa y que si no llegaba con él a un acuerdo, no tendría indemnización, por lo cual accedí sin replicar, porque sabía de no realizar las cosas así, me harían la vida laboral más dura y difícil de convivir.”*

En algunas ocasiones cuando son víctimas del *Mobbing* laboral tratan solo de visualizar sus expectativas sin darse cuenta del maltrato al que están sometidas. Patty solo trato de sobrellevar la situación y tratar de salvar un poco su meta de jubilación aunque con ello se vería opacado su anhelo de cumplir 20 años de servicio en la empresa.

*“Las últimas palabras que cruce con mi coordinador fueron acepto el convenio para dejar el trabajo y pasamos por el café, llegando a las puertas de la empresa solo se me permitió despedirme de mis compañeros de área para pasar al departamento de Recursos Humanos, donde se encontraba la gerente de dicho departamento, sin la mínima educación sin siquiera decir buenos días se dirigió a su privado.*

*Su asistente se concretó a entregarme las cartas de recomendación, señalarme que deberíamos de dirigirnos a conciliación y arbitraje para la disolución del contrato y ahí se me entregaría mi cheque de la liquidación, esto era por protocolo de la empresa, me comentó.*

*Nos dirigimos a Conciliación y Arbitraje, un protocolo poco común, frío y sin ninguna calidez humana,-recuerda con la mirada perdida-, recuerdo los buenos momentos que viví en la empresa, los tropiezos, aciertos. Toda la gente que había permanecido en la empresa, todos los jefes que había conocido y me habían enseñado para ser mejor en mi desempeño para el bien de la empresa, nuevamente regresaba el pensamiento de mi jubilación, no lo había logrado, se escapó como un sueño, pero la realidad era esa, estaba recibiendo el cheque de mi liquidación que debía hacer.”*

Es preocupante que en las empresas no visualicen que esto es un caso de *Mobbing* laboral y mucho menos que las empleadas se resignen al despido sin pelear su puesto, solo se concretan a decir me despidieron y me pagaron muy bien.

Qué tan bien puede ser cuando dejas en el trabajo días, a veces noches enteras, sin estar con tu familia olvidando cumpleaños de tus familiares. No piensan que la experiencia es fundamental. Esa persona tiene tiempo y conocimientos que puede transmitir a todo aquel que le solicite.

*“Pase el trago amargo salí de las oficinas de Conciliación y Arbitraje en avenida doctor Río de la Loza 68, con cheque en mano tome un taxi y me dirigí a mi domicilio, cómo explicaría a mi hijo mi llegada tan temprano a nuestro hogar, cómo le diría que realizaré de hoy en adelante. Lo más doloroso fue que salí de la empresa sin decir adiós a mis compañeros de toda una vida.”*

Es difícil y complicado tratar de explicar a la gente alrededor que son víctimas de una persona que tiene una conducta errónea, no puede ser frenada por los superiores. En ocasiones tratan de explicar lo inexplicable, porque los jefes

inmediatos no ven las conductas que dañan a ciertas personas, el deterioro psicológico que se tiene.

Demasiadas preguntas sin ninguna respuesta. Pero sin lugar a duda uno de los factores principales para reconocer y tratar de salir del *Mobbing* laboral es la familia, ya que es ésta la que impulsa a cortar toda relación con la conducta y dar fuerza para darse confianza en sí misma.

Por eso es la dedicación y conservación del empleo, pero desgraciadamente los superiores abusan de la situación encargando siempre por lo regular más tareas de las debidas, agregando la mala relación de los compañeros menores, que no respetan porque no tener una carrera universitaria terminada, muchos de ellos tratan de hacer comentarios agresivos, cómo “cuando llegamos a cierta edad se nos olvidan las cosas, las realizamos más lento”, agregando solo que son pequeñas bromas para romper el silencio en el departamento, sin pensar siquiera que está clase de comentarios son inicios del *Mobbing* laboral, ya que son agresiones psicológicas.

El problema al comentar al jefe inmediato ante esta situación solo responde: “*No te preocupes para que buscas problemas, solo dile que sí sin realizar lo que te pide.*” Molestando a cualquiera su falta de decisión de defender a sus empleados. En realidad no ante dicha situación no se puede hacer nada solo tratar de que no se repita esa situación.

A través del tiempo se aprende de la manera más sencilla de tratar de evitar vivir con el *Mobbing* laboral, respondiendo diplomáticamente sus agresiones verbales para no dar arma a seguir con más agresiones, evadir encuentros y sobre todo no dejar que crezca dicha conducta, solo responder sin agresión.

Dentro del trabajo sin darse cuenta se vive con un enemigo silencioso, que día a día es más grande EL *MOBBING* LABORAL, sin lugar a duda lo más

peligroso es la aceptación y no hacer nada solo vivir con el enemigo y acostumbrarnos a él, sin siquiera tratar de visibilizar el *Mobbing* laboral.

Los casos expuestos de mujeres mayores de 40 años, además de compartir la edad, también comparten vivir con el enemigo *Mobbing* sin darse cuenta, aunque inconscientemente lo saben pero no lo admiten, ya que al aceptarlo estarían aprobando la necesidad de ayuda, y tal vez termine en la necesidad de la separación del trabajo, que significa dejar de percibir un sueldo.

Con todos estos casos alrededor y observando día a día los periódicos en la sección de solicitud de empleos en Internet, donde la gran mayoría no excede los 40 años en hombre y en mujeres los 35 años. Así es la manera tan fría que podemos ver cuantos anuncios existen para las personas mayores de 40 años.

Pero también no podemos perder de vista como nuestra cultura muchas de las ocasiones nos dan ejemplos de vida y ayuda, como en el estado de Oaxaca donde existe un matriarcado, son precisamente las mujeres el pilar de la familia y las que la mantienen, tenemos las siguientes cifras del INEGI donde destaca el porcentaje de hogares de dicho estado de la República Mexicana donde las mujeres son el principal sostén de la familia y es el siguiente dato:

*“En el año 2015, en el estado de Oaxaca los hogares ascienden a poco más de 1 millón; 735.6 mil son encabezados por un hombre y 307.9 mil por una mujer; es decir, tres de cada diez hogares (29.5%), son dirigidos por una mujer. En el año 2010 la proporción de estos hogares fue de 25.7% y para 2015 se incrementó en casi todos los municipios.”<sup>55</sup>*

---

<sup>55</sup> Inegi. Principales resultados de la encuesta intercensal 2015 Oaxaca. Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/intercensal/2015/doc/eic\\_2015\\_presentacion.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/intercensal/2015/doc/eic_2015_presentacion.pdf). Consultado el 25 marzo 2019.

## CONCLUSIONES

El relato periodístico es una herramienta para la realización de este trabajo, debido a su ayuda en la narración de los casos expuestos, fueron proporcionando por las afectadas, además de su trato dentro del entorno laboral y la manera en que eran tratadas, al mismo tiempo se visibilizó el problema del *Mobbing*.

La edad de 40 años en mujeres es uno de los factores fundamentales para que pueda dar lugar a la conducta del *Mobbing* laboral, en un puesto debajo del gerencial, debido a su falta de comunicación con los jefes superiores. La intervención de los jefes es parte fundamental para que dicha conducta se presente, por ser la autoridad inmediata para detenerla.

Es importante la difusión de esta conducta dentro de cada uno de los centros de trabajo para que disminuyan los casos y de esta manera también se conozca el *Mobbing laboral* y pueda erradicarse. Asimismo, la influencia para darse la conducta del *Mobbing*, debido a la poca difusión del tema y desconocimiento del mismo.

Por eso es fundamental proponer a las organizaciones las difusiones de la nueva norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, donde el punto fundamental es la igualdad laboral y No discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de los trabajadores. Para evitar la discriminación y cualquier conducta que afecte a los trabajadores como la del *Mobbing* laboral.

Con los tres casos expuestos mayores de 40 años y coinciden indudablemente de permanecer calladas sin denunciar la conducta por miedo a la pérdida de sus empleos. Un solo caso fue aceptado abiertamente, pero en realidad fue por su

situación al no encontrarse en el empleo, es decir encontrarse desempleada sin temer a ninguna represalia.

Es así como podemos decir que en verdad el *Mobbing* laboral se presenta en mujeres mayores de cuarenta años por el temor a quedar desempleada, permitiendo vivir con este enemigo cruel. Cuando se presenta la conducta del *Mobbing* también podemos decir que corta cualquier esperanza de perseguir un sueño para ascender en el trabajo en el círculo de las mujeres de más de 40 años. Debido al obstáculo del *Mobbing* y la sombra de la jubilación.

También al presentarse la conducta del *Mobbing* como lo vimos en nuestros testimoniales pierde canales de comunicación con sus familiares, por estar sumergida en la posibilidad de la pérdida del empleo. Existe también dentro de la conducta del *Mobbing* la mala comunicación y es un factor principal para que se inicie dicha conducta.

En nuestro país hay preocupación por el aumento de la conducta del *Mobbing* y por eso trata de hacerlo más público, pero desgraciadamente falta más difusión. Las leyes que tenemos sobre el *Mobbing* realmente son mínimas. La ley federal para prevenir y eliminar la discriminación está muy general y falta adentrar más en lo específico para legislar este tipo de agresiones que son víctimas los individuos dentro de sus fuentes de trabajo.

Las alternativas para difundir la conducta dentro de las empresas indudablemente son las leyes, en segundo término, realizar campañas dentro de las mismas instituciones y dar valor a las personas mayores para que puedan transmitir sus conocimientos. Asimismo, entablar una buena comunicación con todos los integrantes de una empresa, para que ésta se fortalezca y produzca mejor.

Alternativas conjuntas con el gobierno y empresas donde realicen algún premio para poder erradicar esta conducta del *Mobbing*. Desgraciadamente en nuestro

país está empezando construir este camino, aún va muy despacio, pero esto no quiere decir que no pone interés.

Y sobre todo tratar de visibilizar el problema. Esperando que en la nueva reforma laboral se tomen en cuenta las estadísticas tanto de la edad, género para los empleos y nuestras dependencias de gobierno busque alguna estrategia para la contratación de personas mayores de 40 años.

En el presente trabajo se logró el objetivo que mediante la narración dentro de la comunicación como lo señala la Doctora Francisca Robles en el libro de géneros periodísticos precisiones sobre el relato periodístico.

*“Relatar también implica admitir el protagonismo de quien relata, el cual está presente desde el periodista funciona como una especie de autor y director teatral, quien además de crear la obra (previa investigación), la dirige; es decir, selecciona, ordena y recrea aquellos que quiere relatar, trátase de una entrevista, una crónica, un reportaje o un ensayo.”<sup>56</sup>*

---

<sup>56</sup> González Reyna, Susana. Géneros Periodísticos reflexiones desde el discurso. Cuadernos de la FCP y S México UNAM 2012. Francisca robles Pág. 80

## FUENTES

### BIBLIOGRAFÍA

- Baena Guillermina. "Géneros Periodísticos Informativos". Pax 2ª edición México 1993.
- Baena Guillermina. "Tesis en 30 días" Editores Mexicanos Unidos, México 2012.
- Becerra, García.A. *Conceptualización del acoso laboral (Mobbing) en el sector privado y público*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM. 2016
- Beristain Helena. *Análisis estructural del relato*. Grijalbo México 1986.
- Boizon Merlos, Juan I. *Mobbing, factor de riesgo laboral. Percepción e interpretación de las repercusiones sociales de médicos profesionista*. Tesis Licenciatura. Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM México 2008
- Diego Mozo, Diana Ely. *El testimonio como sustento del relato periodístico: el narrador eje del discurso periodístico testimonial: perspectiva y función*. Tesis de Maestría en Comunicación. Facultad de Ciencia Políticas y Sociales. UNAM 2008,
- García, Márquez Gabriel. *Relato de un Náufrago*. Diana: México 2010.
- González, Reyna Susana *Géneros Periodísticos I* .Edit. Trillas 2014 3ª. Edición México.
- González, Reyna Susana *Géneros Periodísticos Reflexiones desde el discurso*. Cuadernos de la FCP y S. México UNAM 2012. Pág. 88
- López M y Vázquez R.P. *Mobbing cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid Pirámide 2005.
- Leñero, Vicente y Marín Carlos. *Manual de Periodismo*. Grijalbo. México 1995.
- Pacheco, José Emilio. *Las batallas en el desierto*. Era México 2011.
- Pardini Felipe *Metodología y Técnicas en Ciencias Sociales*. Siglo veintiún. México 1986.
- Paredes Alberto. *Las voces del relato*, Grijalbo, México 1983.
- Piñuel Iñaky, *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*.Madrid Santillanana 2001.



- Poniatowska, Elena. *Nada, nadie las voces del temblor*. Era. México 1988
- Robles Francisca. *El Relato periodístico testimonial perspectivas para su análisis*. Tesis de doctorado en Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. UNAM. México 2006.
- Umberto Eco, (1993) *Como hacer una tesis*, editorial Gedisa sa Montaner, Barcelona, España.
- Uribe Prado, Jesús Felipe. *Violencia y acoso en el trabajo: Mobbing*. Ed Santiago Viveros fuentes. México 2011

## HEMEROGRAFIA

- López D., Liliana Mónica. *Mujeres y Reforma Laboral*. La Jornada CDMX 17 de enero 2019 (pág. 20)

## MESOGRAFÍA

*Academia educativa. 45 características del mobbing laboral (LIPT)*. Recuperado de <https://www.universia.es/inventario-acoso-moral-leymann/mobbing-acoso-psicologico/at/1121951> Consultado 01 marzo 2019

*Albarrán, Elizabeth. (28 de febrero del 2018). Mujeres, con menor pensión que los hombres: Consar. El economista.* Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/sectorfinanciero/Mujeres-con-menor-pension-que-los-hombres-Consar-20180228-0114.html> Consultado 25 febrero 2019.

Ambrosio Moctezuma, Diamil Armando. *Mobbing Conductas que afecta al capital humano*. Ciudad Universitaria CDMX Tesis licenciatura en Administración 2014. Recuperado de [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKHGXPH8FFSF86G714IVLEI1147-08785?func=find-acc&acc\\_sequence=002311551](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKHGXPH8FFSF86G714IVLEI1147-08785?func=find-acc&acc_sequence=002311551) consultado 20 Ene 2019

Ávila, Yuriria. (27 marzo 2019) *#ME TOO Mexicano*. Animal político. Recuperado de: <https://www.animalpolitico.com/elsabueso/como-surgio-el-movimiento-me-too-y-como-revivio-en-mexico/>. Consultado el 28 de marzo 2019

Ayala Aguilar, Diana Victoria. *Propuesta de prevención del acoso laboral*. Ciudad Universitaria, CDMX Tesis licenciatura en psicología 2018. Recuperado de [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKHGXPH8FFSF86G714IVLEI1147-06238?func=find-acc&acc\\_sequence=002424802](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKHGXPH8FFSF86G714IVLEI1147-06238?func=find-acc&acc_sequence=002424802) Consultado 29 diciembre 2019.

*Cifras del autoempleo INEGI*. Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019\\_01.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019_01.pdf) Consultado 23 Febrero 2019.

CONAPRED. *Acoso laboral, "invisible" en México*. Recuperado de: [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=377&id\\_opcion=&op=447](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=377&id_opcion=&op=447) Consultado 18 abril 2019.

*Concepto del mobbing*, recuperado de: <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4150.htm>. Consultado el 21 de marzo 2019.

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_060619.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060619.pdf). Consultado el 05 enero 2019

Definición de la palabra *mobbing*. Disponible en <https://dej.rae.es/lema/acoso-laboral> Consultado el 20 enero 2019.

El Universal. (22 Octubre 2017) #ME TOO. Recuperado de: <https://www.eluniversal.com.mx/mundo/lo-que-debes-saber-del-movimiento-me-too-sobre-acoso-sexual> Consultado 10 Ene 2019.

Gallegos, Zorayda. (19 de Octubre de 2017). *La lucha histórica de las mujeres en Juárez por castigar los feminicidios*. El País. Recuperado de: [https://elpais.com/internacional/2017/10/18/mexico/1508290550\\_298025.html](https://elpais.com/internacional/2017/10/18/mexico/1508290550_298025.html) Consultado el 20 feb 2019.

González Arriaga, Natalia de Jesús. *Mobbing y su relación con variables demográficas e indicadores psicosomáticos del personal de una organización mexicana*. Ciudad Universitaria, CDMX. Tesis Licenciatura en psicología. 2015. Recuperado: [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKHGXPH8FFSF86G714IVLEI1147-07209?func=find-acc&acc\\_sequence=002316957](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKHGXPH8FFSF86G714IVLEI1147-07209?func=find-acc&acc_sequence=002316957) consultado 10 marzo 2019

Gobernación. *Dato de porcentaje de mujeres que han sufrido agresiones en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.gob.mx/> Consultado 05 enero2019.

Gobernación. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, "convención de Belem do Pará" Recuperado de: [http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1\\_13.%20Convencion%20de%20Belem%20Do%20Para.pdf](http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1_13.%20Convencion%20de%20Belem%20Do%20Para.pdf) consultado 11 enero 2019

Gutiérrez, Tatiana. (14 octubre 2017). *¿Demasiado grande para tener empleo? La edad sí importa. Alto nivel.* Recuperado de: <https://www.altonivel.com.mx/liderazgo/management/38593-demasiado-grande-para-tener-empleo-la-edad-si-importa/> consultado 20 Ene 2019.

Inegi. *Porcentaje de mujeres a cargo de familias*, recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/temas/estructura/> consultado el 20 de marzo 2019.

Inegi. Principales resultados de la encuesta intercensal 2015 Oaxaca. Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/intercensal/2015/doc/eic\\_2015\\_présentacion.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/intercensal/2015/doc/eic_2015_présentacion.pdf) Consultado el 25 marzo 2019.

Inmujeres. *Mujeres y hombres en México 2018*. Recuperado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2018.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf) Consultado el 05 enero 2019

León, Portilla Miguel. (22 de septiembre 2014). *La senectud en el México antiguo. El diario de la Tercera Edad*. Recuperado de: <http://diariote.mx/?p=73>. Consultado 11 enero 2019.

Martínez González, Erika Vanessa. *Mobbing, Propuesta de un instrumento para su detección en la evaluación psicométrica de las empresas*. Ciudad Universitaria, Ciudad de México. Tesis de Licenciatura de Psicología 2012. Recuperado de: [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKKHGXPH8FFSF86G714IVLEI1147-04029?func=find-acc&acc\\_sequence=002362023](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/HT7J7LGPBSR4P84D9D7IHMRKKKHGXPH8FFSF86G714IVLEI1147-04029?func=find-acc&acc_sequence=002362023) Consultado 18 Diciembre 2018.

Melo Gamiño A. *Sobreviviendo al acoso laboral: relato periodístico testimonial*. Ciudad Universitaria. Ciudad de México. Tesis de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación 2010. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales UNAM. Recuperado de: [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/J738QTC8NKYYQ9YN8B8MIAP44USTPHCV7RCEXY12Q8MED5X-27947?func=find-acc&acc\\_sequence=001942288](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/J738QTC8NKYYQ9YN8B8MIAP44USTPHCV7RCEXY12Q8MED5X-27947?func=find-acc&acc_sequence=001942288) Consultado el 18 de Diciembre 2018.

Mejía Ximena y Claudia Solera. (27 agosto 2017). *Informalidad atrapa a ancianos; la necesidad los lleva a trabajar*. Excélsior. Recuperado de: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2017/08/27/1184344> Consultado 18 diciembre 2018.

Montesinos Ibáñez Magdalena. (21 junio 2017). *El Mobbing laboral que impacta a las organizaciones*. *Gestiopolis*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/mobbing-bullying-laboral-impacta-las-organizaciones/> Consultado el 30 abril 2019.

Nippon. (14 de Noviembre 2014) *Japón, el país más envejecido del mundo*. Recuperado de: <https://www.nippon.com/es/features/h00079/>. Consultado 05 enero 2019.

Robles Francisca. *El Relato periodístico testimonial perspectivas para su análisis*. Tesis de doctorado en Ciencias de la Comunicación. Facultad de ciencias Políticas y Sociales. UNAM. México 2001. Recuperado de [http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/855B8LA83LVSF4PK7SQL426HHLDKBIARQB7T5MIKTRJYMM7C2-23130?func=full-set-set&set\\_number=001467&set\\_entry=000001&format=999](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/855B8LA83LVSF4PK7SQL426HHLDKBIARQB7T5MIKTRJYMM7C2-23130?func=full-set-set&set_number=001467&set_entry=000001&format=999) Consultado el 05 enero 2019

Secretaria de Gobernación. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y no Discriminación. Recuperado de: <http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf> Consultado el 20 Ene 2019

Secretaria de gobernación. *Solicitud de pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez*. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01002> consultado el 20 Enero 2019.

*Significado de empoderamiento*. Recuperado de: <https://www.significados.com/empoderamiento/> Consultado 03 ene 2019

Vidal Caser, María del Carmen. *El mobbing en el Trabajo*. Recuperado de [https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf) Consultado el 08 enero 2019.

*Tu empleo y tu jefe*. Yerro Ester. Recuperado de: <http://blog.infoempleo.com/a/bossing-acoso-laboral-jefe/> consultado 18 diciembre 2018.

Wradio, *Acoso sexual en México*. Disponible en [http://wradio.com.mx/programa/2017/08/11/en\\_buena\\_onda/1502413306\\_551049.html](http://wradio.com.mx/programa/2017/08/11/en_buena_onda/1502413306_551049.html). Consultado 23 mayo 2019.

Zamora Tapia, Marilyn, 2015. *Mobbing y satisfacción Laboral y su relación con la edad y el género en una muestra de trabajadores mexicanos*. Ciudad Universitaria, CDMX Tesis Licenciatura en psicología. Recuperado:

[http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/855B8LA83LVSF4PK7SQL426HHLDKBIEARQB7T5MIKTRJYMM7C2-20647?func=find-acc&acc\\_sequence=002242306](http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/855B8LA83LVSF4PK7SQL426HHLDKBIEARQB7T5MIKTRJYMM7C2-20647?func=find-acc&acc_sequence=002242306) Consultado 08 marzo 2019.  
DOCUMENTOS

Del Pino Rebeca. *Ponencia Aproximación al Mobbing en las empresas mexicanas: violencia y acoso psicológico en el trabajo en personal estratégico de alto valor organizacional* en el XV congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xv/docs/201.pdf>. Consultado 11 Abril 2019.

Gaceta Parlamentaria, Número 3718-VII, Iniciativa para Reforma los Artículos 3 Bis y 51 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de Ricardo Monreal Ávila y suscrita por Ricardo Mejía Berdeja, diputados del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano.  
<http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/62/2013/feb/20130228-VII/Iniciativa-15.html> consultada el 30 mayo 2019

Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178863/ley-general-acceso-mujeres-vida-libre-violencia.pdf> consultado el 22 de marzo 2019

*Ley del Seguro Social, 1997.* Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf> consultado 05 Feb 2019

*Manual de buenas Prácticas.* Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/415318/Manual-de-Buenas-Practicas-VF-16102018.pdf> Consultado 10 de abril 2019.

Morales Ramírez María Ascensión, Boletín Mexicano de Derecho comparado nueva serie año XLIX, núm 147, septiembre-diciembre, pp 71-98 *Qué es el mobbing*. Recuperado de: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/viewFile/10640/12808>. Consultado 20 diciembre 2018.

OCDE. *Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones México*. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema de pensiones 2016.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema-de-pensiones-2016.pdf). Consultado 01 marzo 2019

ONU México. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de:  
<http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-del-desarrollo-sostenible/>  
Consultado el 22 abril 2019

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2013-2018.  
[https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=5312418](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5312418). Consultado 11 Abril 2019

Secretaria de Gobernación. *Documento del protocolo de actuación frente a casos de violencia*. Recuperado de:  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo\\_28062017\\_FIN\\_AL.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FIN_AL.pdf) Consultado 10 Ene 2019.

Senado de la República. Lineamientos de acoso laboral. Documento. Recuperado de:  
[http://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/lineamientos\\_acoso\\_laboral.pdf](http://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/lineamientos_acoso_laboral.pdf) Consultado 15 Ene 2019.

## ANEXOS

### Anexo 1

En este Anexo podemos ver como otra institución gubernamental preocupada por la conducta del mobbing en su página desglosa facil la ayuda a personas que lo soliciten.

TESLUNAM - Vista completa del regi... X | Estilo APA - Citas y elaboración de b... X | Que es el mobbing o acoso laboral... X | La violencia de género afecta al 66... X | Órgano Interno de Control del INEGI X +

No es seguro | www.cinegi.org.mx/Equidad.aspx

**INEGI** Órgano Interno de Control

INICIO QUIÉNES SOMOS ATENCIÓN CIUDADANA DECLARACIÓN PATRIMONIAL REGISTROS PÚBLICOS CONTACTO ACCESO OIC

### DENUNCIAS POR CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL EN EL INEGI

Como parte de las estrategias que habrán de seguirse para sustentar la política institucional en materia de Igualdad de Género, de oportunidades y no discriminación, el Órgano Interno de Control recibe y atiende denuncias de conductas de violencia laboral.

#### ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA LABORAL?

- ACOSO LABORAL ▾
- ACOSO Y/O HOSTIGAMIENTO SEXUAL ▾
- DISCRIMINACIÓN ▾

Es importante que conozcas el **ABC** para la presentación de denuncias:

**A QUÉ ES UNA DENUNCIA:** Es la manifestación formulada por cualquier persona, puede ser de forma anónima, de conductas (actos u omisiones) que presuntamente constituyen alguna falta administrativa referida en la LGRA, cometidas por servidores públicos del INEGI, o particulares.

**B CÓMO SE DENUNCIA:** La denuncia debe contener los datos o indicios que permitan advertir la presunta responsabilidad administrativa y proporcionar la mayor cantidad de datos posible, sobre las conductas denunciadas, tales como la descripción clara, objetiva (evitar apreciaciones subjetivas) y sencilla de cómo sucedieron los hechos; dónde y cuándo sucedieron, lugar, fecha y hora aproximadas; nombre, cargo y en su caso datos de localización e identificación de quién cometió la falta administrativa; nombre, cargo y en su caso datos de localización e identificación de las personas que presenciaron o les consten las conductas denunciadas; así como cualquier evidencia

## ANEXO 2

El portar de la Secretaria del Trabajo y Provisión Social donde se destaca el protocolo a seguir de la agresión, hostigamiento en el trabajo, dirigido a las empresas Mexicanas.

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-laboral-hostigamiento-y-acoso-sexual-dirigido-a-las-empresas-de-la-republica-mexicana>. The page header includes the 'gob.mx' logo and navigation links for 'Trámites', 'Gobierno', 'Participa', 'Datos', and 'Ingresar Búsqueda'. Below the header, there are links for 'Prensa', 'Contacto', 'Multimedia', 'Blog', 'Documentos', 'Acciones y programas', and 'Transparencia'. The main content area shows the breadcrumb 'Secretaría del Trabajo y Previsión Social > Documentos' and a large heading: **"Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana"**. To the right of the heading is an image of several hands in business suits stacked together. Below the image, the text reads: 'Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana'. At the bottom of the page, there is a red horizontal bar and a small text box containing the same title as the heading. A small '58' is visible in the bottom right corner of the browser window.

<sup>58</sup> <https://www.gob.mx/stps/documentos/protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-laboral-hostigamiento-y-acoso-sexual-dirigido-a-las-empresas-de-la-republica-mexicana>



## Anexo 3

**Población de 15 y más años por sexo y grupo quinquenal de edad  
según condición de actividad económica  
Trimestres enero a marzo y abril a junio de 2018**

Sexo Grupo de edad	Total	Población económicamente activa	
		Ocupada	Desocupada
<b>Enero a marzo</b>			
<b>Total</b>	<b>7 195 186</b>	<b>4 206 922</b>	<b>159 968</b>
40 a 44 años	668 171	536 730	9 664
Hombres	3 268 619	2 296 219	88 512
40 a 44 años	300 134	282 812	7 117
Mujeres	3 926 567	1 910 703	71 456
40 a 44 años	368 037	253 918	2 547
<b>Abril a junio</b>			
<b>Total</b>	<b>7 222 236</b>	<b>4 279 410</b>	<b>231 848</b>
40 a 44 años	671 235	558 336	16 396
Hombres	3 310 679	2 348 731	130 944
40 a 44 años	306 822	287 863	12 200
Mujeres	3 911 557	1 930 679	100 904
40 a 44 años	364 413	270 473	4 196

<sup>59</sup>Fuente: INEGI. Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Tabulados básicos*. www.inegi.org.mx (15 de agosto de 2018).

Nota: Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no solo con la finalidad de tener referente poblacional en periodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, lo que facilita las comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el *Censo de Población y Vivienda 2010*, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica, que permite a su vez, elaborar las proyecciones de población oficiales para el país, con las que es posible expandir los datos provenientes de las encuestas en hogares. Por lo anterior, los datos de la ENOE corresponden a una estimación de población realizada por el INEGI, a partir de las proyecciones demográficas del CONAPO actualizadas en abril de 2013. Para cualquier aclaración remitirse a la fuente indicada a pie de cuadro.

<sup>59</sup> INEGI. Dirección General de Estadísticas Sociodemográficas. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Tabulados básicos*. www.inegi.org.mx (15 de agosto de 2018).

## Anexo 4

Esta es la pantalla de la secretaria de Gobernación donde señala la Norma de la Igualdad Laboral y no Discriminación.

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.gob.mx/stps/prensa/avanza-certificacion-de-centros-de-trabajo-en-norma-de-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>. The page header includes the 'gob.mx' logo and navigation links such as 'Trámites', 'Gobierno', 'Participa', 'Datos', and 'Ingresar Búsqueda'. A secondary navigation bar contains 'Prensa', 'Contacto', 'Multimedia', 'Blog', 'Documentos', 'Acciones y programas', and 'Transparencia'. The breadcrumb trail reads 'Secretaría del Trabajo y Previsión Social > Prensa'. The main article title is 'Avanza certificación de centros de trabajo en Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación', accompanied by a photo of a man and a woman reviewing documents. The article text states: 'Se busca promover una cultura laboral integral donde el origen étnico, color de piel, sexo, género, edad, discapacidades y condición socioeconómica, entre otras, no sean obstáculo para brindar oportunidades de trabajo a cualquier persona en edad laboral.' A metadata box on the right lists: 'Autor: Secretaría del Trabajo y Previsión Social', 'Fecha de publicación: 07 de agosto de 2017', and 'Categoría: Comunicado'. The footer of the article area shows 'Boletín No.965' and a page number '60'.

<sup>60</sup> <https://www.gob.mx/normalaboral>

## Anexo 5

En el siguiente cuadro podremos ver el porcentaje de pensiones ante el PIB

1. INTRODUCCIÓN

**Cuadro1.1. Déficit actuarial de los sistemas de pensiones reformados, como porcentaje del PIB**

Institución	Antes de la reforma	Después de la reforma	Ahorros
IMSS	61.4	44.1	17.3
ISSSTE	45.6	23.0	22.6
Empresas del gobierno (por ejemplo, CFE)	8.6	6.0	2.6
Trabajadores del IMSS (RJP)	13.2	7.0	6.2
<b>Total</b>	<b>128.8</b>	<b>80.1</b>	<b>48.7</b>

Fuente: Autoridades mexicanas.

<sup>61</sup> [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema\\_de\\_pensiones\\_2016.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema_de_pensiones_2016.pdf)

## Anexo 6

## Anuncio en Internet, solicitud de una vacante.

The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.computrabajo.com.mx/ofertas-de-trabajo/oferta-de-trabajo-de-auxiliar-contable-facturista-sae--empresa-lider-en-telecomunicaciones-en-la-magdalena-contreras-925C837F872...>

**Auxiliar contable Facturista SAE**  
 Empresa Líder en Telecomunicaciones  
 \$ 10,000.00 (Mensual) · La Magdalena Contreras, Ciudad de México DF · Ayer, 11:55 p. m.

**Ropsa**  
 11 Evaluaciones

Buttons: [Volver al listado](#), [Postularme](#)

Navigation tabs: [Sobre la oferta](#), [La empresa](#), [Evaluaciones](#), [Salarios](#)

**Descripción**  
 Dominar ASPEL SAE, COI.  
 Experiencia en facturación y cobranza.  
 Organizada  
 Seguimiento a cuentas por pagar y por cobrar  
 Programación de facturas para pago

Tiempo completo, Sueldo entre 8 y 10 mil pesos netos más prestaciones de ley.

**Requerimientos**  
 Educación mínima: Educación media superior - Educación Profesional T  
 Edad: entre 24 y 35 años  
 Conocimientos: Open Office  
 Disponibilidad de viajar: No  
 Disponibilidad de cambio de residencia: No

Buttons: [Postularme](#)

**Resumen del empleo**  
 Auxiliar contable Facturista SAE  
 La Magdalena Contreras, Ciudad de México DF

**Empresa**  
 Ropsa  
[Seguir](#)

**Jornada**  
 Contrato por tiempo indeterminado

**Tipo de contrato**  
 Tiempo Completo

**Salario**  
 \$ 10,000.00 (Mensual)

Buttons: [Postularme](#)

Advertisements at the bottom:  
 - ¿Aún buscas chamba? Deja de perder tiempo acá. Filtramos para ti solo los empleos digitales que... [getonboard](#)  
 - Kinder & Primaria Colegio Americano

<sup>62</sup> <https://www.computrabajo.com.mx/ofertas-de-trabajo/oferta-de-trabajo-de-auxiliar-contable-en-tlalnepantla-de-baz-9591AC02B82832BA61373E686DCF3405>

## Anexo 7

## Cuestionario de muestra.

## CUESTIONARIO

Edad: 43 AÑOS

Escolaridad: ING. INDUSTRIAL

Edo. Civil: SOLTERA

¿A qué edad fue tu primer empleo? 24 AÑOS

¿En tú empleo actual trabajas más de 8Hrs?

Si

¿Existe cordialidad en tu empleo con todos tus compañeros?

Si

¿Sabes qué es el Mobbing laboral?

No

¿Si conoces el concepto sabes a donde dirigirte para denunciarlo?

No

Anexo 8

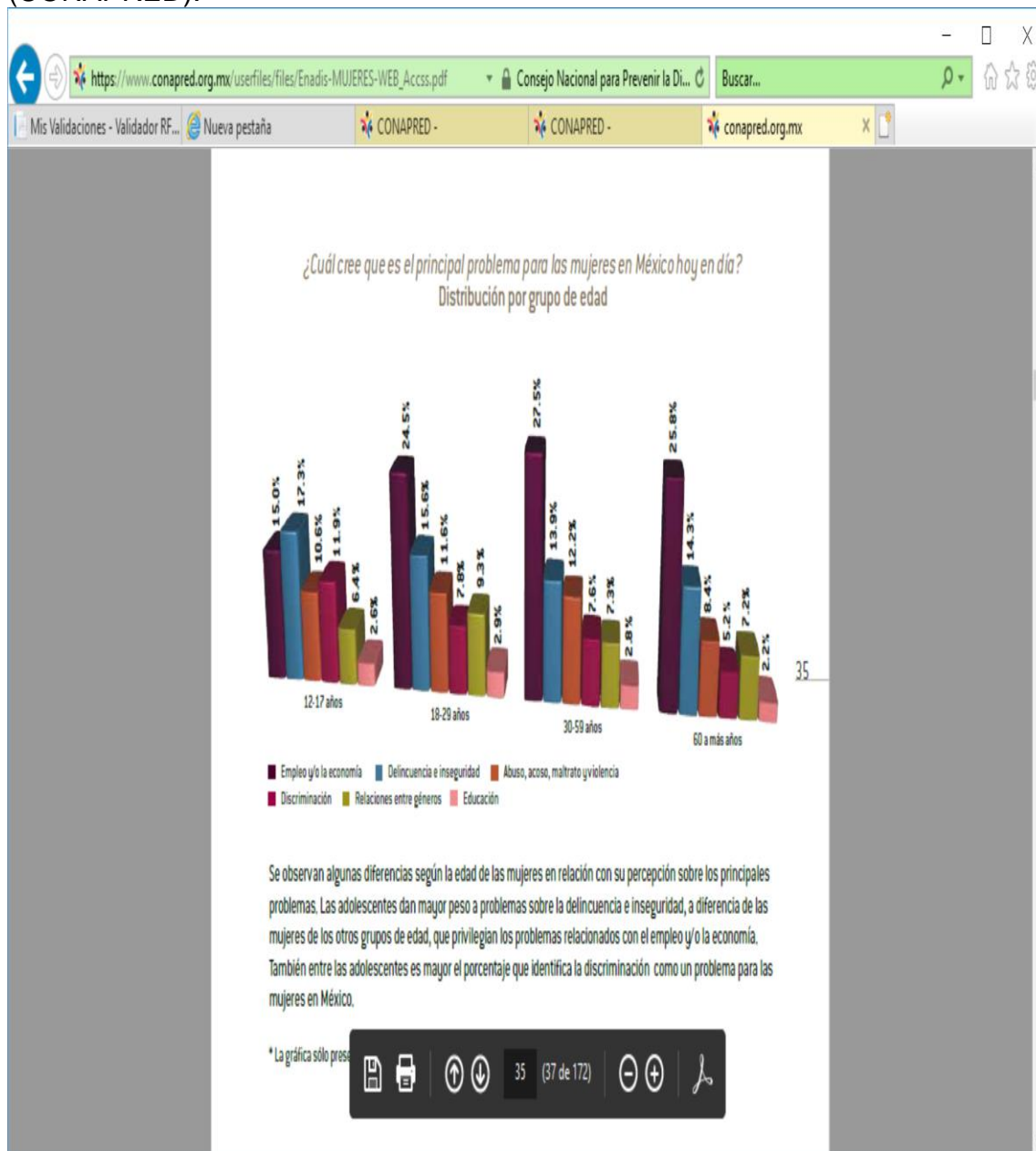
Este cuadro es de la encuesta del 2016, violencia por entidad Federativa, el INEGI no tiene especificado el mobbing laboral, solo la violencia en general.

Entidad federativa	Absolutos					Relativos				
	Total	Condición de violencia <sup>1</sup>				Total	Condición de violencia <sup>1</sup>			
		Sin incidentes de violencia	Con incidentes de violencia <sup>2</sup>				Sin incidentes de violencia	Con incidentes de violencia <sup>2</sup>		
			Total <sup>3</sup>	Tipo de violencia				Total <sup>3</sup>	Tipo de violencia	
		Emocional	Física y/o sexual			Emocional	Física y/o sexual			
Estados Unidos Mexicanos	20 074 204	18 020 878	2 052 621	1 313 893	1 384 715	100.0	89.8	10.2	6.5	6.9
Aguascalientes	239 291	210 707	28 584	18 233	19 717	100.0	88.1	11.9	7.6	8.2
Baja California	700 458	643 045	57 413	30 850	41 337	100.0	91.8	8.2	4.4	5.9
Baja California Sur	137 765	126 389	11 376	6 929	7 710	100.0	91.7	8.3	5.0	5.6
Campeche	136 938	126 766	10 172	5 995	6 949	100.0	92.6	7.4	4.4	5.1
Coahuila de Zaragoza	506 169	443 089	63 080	37 273	43 551	100.0	87.5	12.5	7.4	8.6
Colima	147 718	134 784	12 934	7 526	9 785	100.0	91.2	8.8	5.1	6.6
Chiapas	495 783	452 257	43 526	26 742	27 323	100.0	91.2	8.8	5.4	5.5
Chihuahua	703 115	618 230	84 885	59 189	58 166	100.0	87.9	12.1	8.4	8.3
Ciudad de México	1 949 416	1 737 283	212 133	140 583	125 528	100.0	89.1	10.9	7.2	6.4
Durango	272 525	238 016	34 509	21 429	25 324	100.0	87.3	12.7	7.9	9.3
Guanajuato	957 251	861 216	95 610	62 664	71 365	100.0	90.0	10.0	6.5	7.5
Guerrero	450 853	405 473	45 380	28 457	29 624	100.0	89.9	10.1	6.3	6.6
Hidalgo	452 014	406 807	44 927	32 960	28 456	100.0	90.0	9.9	7.3	6.3
Jalisco	1 507 384	1 331 204	176 180	105 532	120 040	100.0	88.3	11.7	7.0	8.0
Estado de México	2 988 497	2 619 490	369 007	246 635	250 799	100.0	87.7	12.3	8.3	8.4
Michoacán de Ocampo	645 602	576 477	69 125	48 303	38 637	100.0	89.3	10.7	7.5	6.0
Morales	358 285	324 103	35 182	24 274	22 151	100.0	90.2	9.8	6.8	6.2

<sup>63</sup> <https://www.inegi.org.mx/rde/tag/violencia-laboral/>

Anexo 9

Estadística de edad sobre discriminación en el tema económico.  
De acuerdo a la encuesta del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).





## Mujeres y reforma laboral

LILIA MÓNICA LÓPEZ GONZÁLEZ\*

El grupo Banco Mundial (BM) publicó el informe *Mujer, empresa y el derecho 2012* presentado en diversas fases, uno de ellos organizado por la Asociación Mexicana de Juristas al cual asistí, en representación del IM, Nilda Almóndar.

Es importante retomar los hallazgos de este estudio, pues ante el escenario económico de 2012 habrá que considerar la situación de las mujeres en la economía de nuestro país, a fin de generar las mejores condiciones para que su inserción en el mercado laboral sea en condiciones de igualdad.

Este informe es el quinto de una serie de investigaciones bianuales que mide la igualdad de género en 188 economías mundiales y en 23 economías de América Latina y el Caribe; su propósito es identificar las obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en las actividades económicas de sus países. Los indicadores de medición son: el acceso a las instituciones, uso de la propiedad, obtención de empleo, incentivos al trabajo, presencia en los tribunales, obtención de condi-

tas y protección de la mujer contra la violencia.

El BM destaca que en 104 economías las leyes prohíben ciertos empleos para las mujeres, en 29 no existen leyes sobre acoso sexual en el lugar de trabajo y en 11 las empresas pueden oponerse a que su cónyuge labore.

Bajo diversos parámetros, se enfatiza la importancia de las leyes para generar oportunidades económicas y mejorar la igualdad de género, dado que las políticas públicas en la materia pueden verse limitadas con la existencia de legislaciones que restringen la participación de la mujer en la vida económica y que ocasionan una pérdida de ingresos promedio de 15 por ciento en las economías de la OCDE. Mínimo si se considera que en el mundo, un promedio de 2.7 mil millones de mujeres están impedidas legalmente para acceder a opciones laborales similares a las de los hombres.

El estudio afirma que las economías crecen más rápido cuando las mujeres trabajan; sin embargo, también reporta que las leyes afectan a millones de ellas en el mundo, pues se les excluye del trabajo en sectores como la minería, energía, transporte, por citar algunos. Incluso en 29 economías se limita el número de horas de trabajo nocturno en comparación con los hombres.

Desde esta visión, muchas de las restricciones laborales son prácticas de normas obsoletas diseñadas de buena voluntad. (Recordemos que excluir no es proteger).

Por el contrario, generar condiciones de igualdad en el lugar de trabajo permite la acreción de la economía. A más de agregar que

“Generar condiciones igualitarias en el lugar de trabajo permite activar la economía

la no discriminación por razón de género, la igualdad en la remuneración por trabajo de idéntico valor, el horario flexible, el trabajo a distancia y el reconocimiento de labores no remuneradas abre la puerta de la inclusión de las mujeres al mundo económico.

La discriminación laboral también afecta el ámbito de las mujeres, pues la desigualdad genera un menor número de trabajadoras en el sector formal, dado que ganan menos respecto al sexo opuesto pese a realizar las mismas funciones, lo que inhibe el ingreso de la fuerza laboral femenina con consecuencias dramáticas para la economía personal, familiar y social. Garantizar el principio “a trabajo igual salario igual”, asegura la participación libre de discriminación. Al respecto, se destaca que 24 de 33 economías de AL y el Caribe presen- ta no discriminación en el empleo por motivos de género, pero solo ocho cumplen la igualdad de remuneración, entre las que no se encuentra nuestro país.

Especial atención merece el acceso de las mujeres a la justicia; de ahí que se analiza el uso diferenciado en los tribunales. Alarma que en 18 economías mundiales el testimonio de las mujeres no tiene igual valor probatorio que el de los hombres. Por fortuna México no se encuentra en esa estadística.

Generar las condiciones para que las mujeres cuenten con acceso real a los tribunales y que sean efectivamente representadas es trascendental, pues el informe sostiene que las formalidades jurídicas y los costos procesales disuaden para acudir a la justicia. Razono por lo que es imprescindible e impostergable contar con un

sistema de justicia ágil, reactivo e integrado con autoridades sensibles, entre otras, con personal jurídico que aplique y juegue con perspectiva de género.

Un aspecto prioritario es reforzar la participación femenina en la judicatura, especialmente en los niveles de decisión, puesto que a escala mundial las juezas nos encontramos subrepresentadas con 24 por ciento de participación.

Otro punto es la protección de las mujeres contra la violencia, como factor que garantiza su empoderamiento económico. En este sentido, se concluye que la violencia en general, y la violencia doméstica y el acoso sexual en lo particular, perjudican y limitan el acceso a los recursos financieros. Se destaca que las formas crónicas de violencia, no sólo en el hogar, sino en el lugar de trabajo, que se traduce en acoso y hostigamiento derivados, en algunos casos, de la posición jerárquica o de la desigualdad significativa de la denominación del poder.

Evidenciar las asimetrías que inhiben la participación y el crecimiento económico de las mujeres implica también la identificación de áreas de oportunidad y de reforma para generar acciones de política pública en materia de trabajo y definir la ruta para la inclusión.

Iniciamos un nuevo año y debemos tener presente, como subraya el informe, que “ninguna economía puede alcanzar su máximo potencial sin una participación plena de mujeres y hombres, [para] crear oportunidades y empleos, las mujeres [pueden] fundamentar para el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza”.  
\*Asesista y magistrada federal



## Anexo 11

## Ley del seguro social edad para pensionarse

The screenshot shows a web browser window with the URL <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01002>. The page header includes the IMSS logo and navigation links like 'Inicio', 'Conoce al IMSS', 'Transparencia', 'Directorio', and 'Contacto ciudadano'. The main content area features a teal icon of documents and the title 'Solicitud de Pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez' with the Homoclave IMSS-01-002. Below the title, there are two paragraphs of text explaining the requirements for applying for this pension, including age (60 or 65 years) and contribution requirements (500 or 1,250 weeks). A section titled 'Consulta la información, dando un clic sobre el signo +' contains five expandable questions: '¿Qué es?', '¿Cuáles son los requisitos que debo cumplir?', '¿Qué documentos necesito?', '¿Qué es la asignación familiar y qué necesito para obtenerla?', and '¿Qué información necesito conocer antes de realizar el trámite?'. To the right, a '¿Necesitas ayuda?' section provides links for 'Para información, comentarios, quejas o denuncias, contáctanos' and 'Si deseas más información consulta el trámite en gob.mx'. At the bottom, it says 'Tu opinión es importante:'. A small number '65' is visible in the bottom right corner of the browser window.

<sup>65</sup> <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss01002>