

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

**“CIBERACOSO UNA FORMA DE
REVICTIMIZACIÓN”**

SEMINARIO CURRICULAR

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

GUIJÓN REYES BETSY KAREN

ASESOR: DR. JOSÉ ANTONIO ALVAREZ LEÓN

MARZO, 2020.



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.

A mis padres María y Francisco.

Que han creído en mí y sin ellos no hubiera logrado una meta más en mi vida.

Gracias mamá, por ser la mujer más importante en mi vida, por tu apoyo pleno, tu paciencia, tu sacrificio, tu entrega y esfuerzo de cada día, por ser el pilar que sostiene gran parte de lo que soy y ser siempre mi respaldo.

Papá, gracias por creer en mí, por tus consejos, lecciones de vida y palabras de aliento que me han ayudado a luchar por lo que quiero.

A ustedes, mi pilar más grande de mi vida, por enseñarme a ser mejor cada día.

A mis hermanos.

Gracias por su apoyo, cariño y por estar en los momentos más importantes de mi vida. Este logro también es de ustedes.

A mi sobrina

Por todos aquellos momentos de alegría que me has dado, por hacer de mis fines de semana los más tiernos, por hacerme luchar por una vida mejor para ti.

A ti Yair.

Por estar toda esta aventura llamada Universidad juntos, por apoyarme a crecer día a día, por todas aquellas palabras de aliento, por tu amor y paciencia.

A mis amigos compañeros.

Con los que he compartido grandes momentos, por estar todo este tiempo a mi lado apoyándome. Por compartir sus días de alegría, de tristezas y por todos aquellos días de conocimiento, que hoy forman parte de mí.

A mi asesor.

Por el tiempo, dedicación, paciencia, aportaciones y sugerencias, en la elaboración de este documento. Por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y guiarme durante todo el desarrollo.

A mi Universidad

Por todos aquellos momentos de alegría y tristeza, por todas aquellas maravillosas personas que conocí, por todas aquellas enseñanzas que han formado a una universitaria. Por todos aquellos profesores que me hicieron, reír, llorar, gritar, pero, sobre todo, aprender. Por una etapa ceceachera extraordinaria, por todas y cada una de las personas son parte de ella, pero, sobre todo, por darme la oportunidad de ser mejor persona y por permitirme culminar mi carrera universitaria.

Por todos aquellos que estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad, he logrado concluir con éxito mi carrera.

Gracias a todos.

ÍNDICE

Introducción.	I, II
Capítulo 1. – Marco conceptual de acoso, hostigamiento, violencia y delito informático.	1
1. 1.- Definición de Hostigamiento y Violencia.	1
1. 2. Definición de Acoso.	9
1. 2. 1. Tipos de Acoso y su clasificación.	10
Imagen 1.- Lo que debes saber sobre el Acoso Escolar.	12
Imagen 2.- Extracto de noticia de la Jornada.	15
1. 3. Las víctimas del Acoso.	26
1. 3. 1. Consecuencias del Acoso.	29
1. 4.- Delito Informático.	31
1. 4. 1 Ciberacoso y sus tipos.	36
Capítulo 2. – Marco normativo internacional y nacional en materia de Acoso y Ciberacoso.	40
2. 1.- Legislación internacional.	40
2. 1. 1. - Normatividad internacional del Acoso Laboral.	44
2. 1. 2. Convenio de Budapest- Convenio de la cibercriminalidad.	47
2. 2. Legislación Mexicana.	48
2. 2. 1. Ley Federal del Trabajo.	49
2. 2. 2. Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana.	51
2. 2. 3. Código Penal Federal.	53

2. 2. 4. Códigos Penales de diversas entidades de la República. -----	54
Gráfica 1. Distribución porcentual de la población de 12 años o más usuaria de internet o celular por condición de haber vivido ciberacoso, y distribución por sexo de quienes lo han experimentado. -----	54
Mapa 1. Porcentaje de la población de 12 a 59 años de edad, que vivió ciberacoso en los últimos doce meses, por entidad federativa. -----	61
Capítulo 3.- Las víctimas del Acoso Laboral y su Revictimización en el Ciberacoso. -----	64
3. 1.- Problemática entre los sujetos del Acoso Laboral y el Ciberacoso. -----	65
Gráfica 2. Distribución porcentual de la población de 12 a 59 años de edad, por condición de uso de Internet. -----	71
3. 1. 1.- Consecuencias en las víctimas. -----	72
3. 1. 2. Revictimización del Acoso Laboral. -----	76
3. 2.- Políticas Preventivas para el Ciberacoso. -----	78
Conclusiones. -----	III a V
Bibliografía. -----	VI a XI

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó por el interés sobre el tema de acoso y su nueva modalidad el ciberacoso, es decir, el acoso que se da a través de los medios electrónicos, el celular, la computadora, tablet etc., que día con día se vuelve común entre las personas. En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en 2015 realizó el modulo sobre el ciberacoso (MOCIBA) 2015, un estudio que aborda el tema del acoso por medios electrónicos como una forma de victimización actual, en el cual se reportó que en una población de 77 210 personas de 12 años o más, que uso el internet 18 923 personas han experimentado por lo menos alguna situación de ciberacoso, entre las cuales 50% corresponde a hombres y el otro 50% a mujeres, de ahí la preocupación de que las víctimas del acoso presencial llegaran a ser revictimizadas por la modalidad del ciberacoso.

De los datos arrojados por el estudio antes mencionado y dada la problemática que se vive en este país, en cuanto a los casos de ciberacoso, nos planteamos el siguiente problema de investigación; las víctimas del acoso laboral por medio del *Mobbing Bossing* (acoso laboral vertical descendiente) son revictimizadas fuera del centro de trabajo por sus compañeros por medio de las redes sociales, toda vez que en la legislación mexicana está regulado el acoso en materia laboral y penal, pero no refiere situaciones especiales como el ciberacoso.

Para estructurar y evidenciar nuestro problema de investigación nos dimos a la necesidad de desarrollar una hipótesis descriptiva que consiste en; si el acoso laboral está regulado en el ámbito laboral y penal y no alcanza las modalidades del ciberacoso, entonces será necesario identificar las causas que permitan construir legislaciones adecuadas en una materia y la otra, para prevenir la afectación de subordinados del campo laboral con el acoso o *mobbing* por el resto de sus compañeros de trabajo.

De tal manera que, para comprobar el problema de investigación nos planteamos el siguiente objetivo general que es; analizar la figura del acoso laboral y su trascendencia en el ciberacoso en consecuencias penales; mediante la conceptualización y caracterización de la figura del acoso y su modalidad el

ciberacoso; la revisión del marco jurídico nacional e internacional que regule dichas figuras; así mismo, explicar cuáles son las características y tipos de control que deberá considerar el legislador para regular dicha conducta con el fin de proteger a las víctimas del acoso de no ser revictimizadas fuera del trabajo a través del ciberacoso.

De lo anterior, el siguiente trabajo se estructura de la siguiente forma, en el capítulo I, se aborda que el acoso es una forma de violencia que presenta en los diferentes ámbitos de las personas con diversas manifestaciones, es decir, el acoso psicológico está presente en el acoso escolar y el laboral, así mismo que en ambos ámbitos tanto laboral como escolar existe la figura del hostigamiento que se caracteriza por existir una relación real de subordinación entre el agresor y a la víctima, así como las consecuencias que llegan a provocar en la vida de la persona que van desde las afectaciones en su salud como a la sociedad, de igual forma se aborda sobre el delito informático consistente en el ciberacoso y así mismo, sus formas de expresión.

En el capítulo II, se abordan los ordenamientos internacionales que regulan al ciberacoso y al acoso laboral, en materia de delitos informáticos el Convenio de Budapest, y en materia de trabajo, ordenamientos que ha emitido la Organización Internacional del Trabajo, así como la normatividad nacional federal y estatal de las mismas figuras.

En el capítulo III, se hace referencia a las consecuencias directas que tienen las víctimas del acoso laboral, personales, institucionales y sociales, su revictimización por medio del ciberacoso al sufrir de nuevas conductas por medios electrónicos que provocan daños sobre la víctima que en determinados casos pueden llegar a ser fatales, y a las políticas preventivas que existen para prevenir tales figuras.

CAPÍTULO 1. – MARCO CONCEPTUAL DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA Y DELITO INFORMÁTICO.

Al hablar de acoso es necesario conocer e identificar las situaciones en las que se presenta y comúnmente se le denomina, de tal manera que, es un tema esencial de la investigación, por ser el fenómeno que conlleva a sus víctimas directas a ser revictimizadas por su reciente modalidad el ciberacoso, por lo tanto, diversos ordenamientos jurídicos al establecer el acoso, hacen referencia al Hostigamiento y la Violencia, apartado que aborda los conceptos y sus características para tener un mayor entendimiento sobre el acoso y ciberacoso.

1.1.- Definición de Hostigamiento y la Violencia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) percibe al acoso y la presión también conocidos como *hostigamiento o intimidación* como “los ataques perjudiciales persistentes de carácter físico o psicológico, normalmente impredecibles, irracionales e injustos, a una persona o a un grupo de empleados”.¹

La organización establece que el acoso son aquellas conductas con forma de ataques de manera persistentes con actos físicos o psicológicos que resultan perjudiciales sobre la persona o al grupo de empleados que las reciben, así mismo, establece que el acoso de naturaleza sexual es una forma de hostigamiento.

Existen diferentes tipos de acoso u hostigamiento que pueden llevarse a cabo en distintos ámbitos de la vida. Tal es el caso del ámbito laboral donde las conductas verbales o físicas tiene una connotación lasciva, la mayoría de los casos, que constituyen acciones que atentan contra la integridad física, psicológica y económica de las personas que lo sufren, provocando las pocas o nulas oportunidades de desarrollo en el trabajo. Conductas que violentan el derecho a trabajar en un ambiente sano, digno y seguro, provocando la disminución del trabajador en su rendimiento en el centro de trabajo.

¹ OIT. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, 2ª edición, (2008), Ginebra, p. 24. Véase en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf. Fecha de consulta: 02 de marzo 2019

De tal manera que, dichas conductas son características de un hostigamiento sexual que conforman un tipo de violencia presente en el ámbito laboral y escolar que atentan contra los subordinados y alumnos. Por lo que, de acuerdo a la NORMA OFICIAL MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, en su numeral 4.25 establece que:

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.²

Lo que se puede rescatar de la definición anterior, es que para que exista la figura de hostigamiento debe de existir una subordinación real entre la víctima y el agresor, de manera que este tipo de situación es comúnmente identificado en ámbitos laborales entre el patrón- trabajador y escolar, maestro-alumno, como se había mencionado anteriormente.

De igual modo, la OIT reconoce un tipo de acoso de manera específica y es el de naturaleza sexual, el cual lo define como:

Toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante (...)³

Así mismo, la organización define al acoso sexual situado en una relación de trabajo ya sea de manera vertical patrón- trabajador o de manera horizontal trabajador- trabajador, toda vez que, no infiere solamente en una relación de subordinación, si no en la finalidad por la que se realiza el acoso sexual. De igual forma, el Instituto Nacional de las Mujeres también establece que atenta contra la integridad física, psicológica, y económica de las personas. De manera que, se establece que el hostigamiento sexual es una forma de violencia laboral, toda vez

² Norma Oficial Mexicana Nmx-R-025-Scfi-2015. En igualdad laboral y no discriminación. Diario Oficial de la Federación 19 de octubre de 2015, página 10/75. Véase en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf. Fecha de consulta 24 de agosto de 2019.

³ OIT. *Ibidem* 22.

que tiene la finalidad de afectar al trabajador en su persona dentro del centro laboral y en su economía fuera del mismo.

El hostigamiento sexual se integra básicamente por tres componentes, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, que son:

Acciones sexuales no recíprocas. - Conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad y son recibidas por alguien sin ser bienvenidas, dichas acciones son repetitivas.

Coerción sexual. - La intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas.

Sentimientos de desagrado. - Las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión que produce esta experiencia, y que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas, ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.⁴

De acuerdo con lo establecido con el Instituto, el hostigamiento de naturaleza sexual se integra por tres conductas diferentes, con la finalidad de obtener lo deseado por el agresor accediendo la víctima a la voluntad del mismo, mediante presiones, con la amenaza que en caso de no cumplir la víctima puede ser separada de su empleo, razón por la cual, las personas soportan las conductas relacionadas con la sexualidad, la humillación que eso les ocasiona, así como el temor de sufrir daños en caso de no cumplir la petición del agresor.

El hostigamiento es un tipo de violencia constante en los centros de trabajo, cuyo ambiente permite desarrollar los diversos comportamientos ofensivos, los ataques persistentes físicos o psicológicos, a una persona o a un grupo de empleados. Tanto mujeres y hombres son víctimas de este tipo de conductas que pueden ser generadas ya sea de forma directa o indirecta. De tal forma, el ordenamiento legal que regula las relaciones de trabajo, establece:

Artículo 3o. Bis. - Para efectos de esta Ley se entiende por:

⁴ Instituto Nacional de las Mujeres Inmujeres. *Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual*. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2004. Véase en: cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100514.pdf. Fecha de consulta: 05 de marzo 2019

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas (...) ⁵

Es por eso que, al referirnos al hostigamiento hablamos de una forma de violencia que sufren determinadas personas por condiciones de género, preferencias sexuales, nacionalidad o economía, tal conducta se presenta comúnmente de forma sexual en centros de trabajo, con diversas finalidades, un ejemplo de ello, es que las víctimas accedan a las peticiones o presiones del acosador, ahora bien, es importante conocer y entender la violencia para comprender porque el acoso y el hostigamiento son formas de expresión de la violencia.

Ahora bien, la importancia de hablar de la violencia y sus tipos permite establecer las formas en las que se puede manifestar, así como sus consecuencias, en las personas víctimas de esas conductas, ubicando en ese contexto al acoso y el hostigamiento como una forma de violencia.

Por lo que, el diccionario de la *Real Academia Española* establece que violencia es (violentar o violentarse), siendo esta una definición muy general, entendiéndose que violencia es la conducta realizada con la finalidad de violentar a determinada persona o así mismo. Cabe señalar que al ser un diccionario se necesita de una fuente más asertiva, de tal manera que, al referirnos a la violencia, como todas aquellas conductas que afectan la salud física se acude a la institución adecuada.

La Organización Mundial de la Salud define a la violencia como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga

⁵ Cámara de Diputados. Ley Federal del Trabajo.

muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”⁶

Lo que se puede extraer de la definición de la OMS y de la Real Academia Española, es que la violencia es la conducta que incluye todas aquellas conductas que impliquen fuerza física o de poder, realizadas con la finalidad de causar daños, sean físicos o psicológicos como trastornos, perjuicios, lesiones con consecuencias más letales como la muerte, que realiza una determinada persona o personas contra otras personas o incluso para uno mismo, de ahí que, al hablar de violencia se asocie siempre un daño psicológico o físico a la víctima.

De tal forma que, la violencia se exterioriza en tres contextos diferentes en la sociedad, tal y como se manifiesta en “El Informe mundial sobre la violencia y la salud”. La violencia Interpersonal, colectiva y autoinfligida.⁷

Al hablar de la violencia interpersonal, nos situamos en la violencia que se vive en pareja, en la familia, y entornos institucionales como las escuelas y los centros laborales, y los centros penitenciarios, pues sus comportamientos incluyen la violencia física, sexual y psíquica.

Por otra parte, tenemos la violencia colectiva que es el uso de la violencia por personas que se identifican a sí mismas como miembros de un grupo, frente a otro grupo, con el fin de lograr objetivos políticos, económicos o sociales, un ejemplo muy claro, son los enfrentamientos que se llegan a suscitar entre los aficionados de los equipos de fútbol a nivel nacional e internacional.

No obstante, la violencia autoinfligida a diferencia de las anteriores se caracteriza por ser el propio individuo quien comete actos violentos contra su persona, llegando incluso a provocarse la muerte; es decir, el suicidio donde

⁶ Organización Mundial de la Salud. “Informe mundial sobre la violencia y la salud. Sinopsis”. Ginebra 2002. Véase en: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world.../abstract_es.pdf. Fecha de consulta: 05 de marzo 2019.

⁷ Op. Cit.

intervienen los factores emocionales, sociales y sexuales, además de que puede ser consecuencia de algunas de las violencias descritas.

De tal manera que, de estos comportamientos derivan otros tipos de violencia, de acuerdo a sus efectos y forma de manifestarse sobre la víctima, que pueden ir desde una inestabilidad emocional hasta una inestabilidad económica.

En la violencia psicológica aunque no conlleva una agresión física, son todos aquellos comportamientos de los cuales se produce una agresión psicológica, conductas de hacer o no hacer que causan daños en la estabilidad del individuo, que pueden llegar a ser intencionadas o no, es decir, el agresor puede tener conciencia de los hechos y de que está causando daño o simplemente lo ignora, puede manifestarse por gritos, insultos, amenazas, prohibiciones, intimidación, indiferencia, celos patológicos, humillaciones, descalificaciones, chantajes, manipulación con la finalidad de controlar a la víctima y provocarle, inseguridad, baja autoestima, que bien es cierto es una forma de violencia perjudicial por ser comúnmente progresiva, difícil de detectar pero que en ocasiones logra causar daños irreversibles en la personalidad del agredido.

Cuando se habla de actos que infligen daño intencionalmente, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas, nos estamos refiriendo a la violencia física que ejerce una persona o un grupo de personas sobre su víctima.

Otro tipo de violencia es aquella que repercute en la supervivencia patrimonial de la víctima a través de actos u omisiones destinados a satisfacer necesidades, abarcando los daños a los bienes comunes o propios de la víctima; la violencia patrimonial se puede manifestar en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos.

La violencia económica tiene una estrecha relación con la patrimonial, ya que repercute de igual forma en la supervivencia de la víctima, pero ahora de forma pecuniaria, manifestándose con acciones u omisiones del agresor por medio de

limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

Otra de las formas en que se puede manifestar la violencia es a través de actos que degradan o dañan el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, atentando contra su libertad, dignidad e integridad física, comúnmente este tipo de violencia se presenta como una expresión de abuso de poder en ambientes que impliquen una subordinación⁸.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha definido a la violencia sexual como las “acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno”⁹.

De tal manera que, la violencia son todas aquellas acciones u omisiones que tienen como finalidad causar una afectación o daño a las personas, que pueden manifestarse de diferentes formas, así como tener diversas secuelas, tanto psicológicas, físicas, económicas, patrimoniales y sexuales, ahora bien, estos tipos de violencia pueden llevarse a cabo en diferentes ámbitos de la vida de una persona, y se caracterizan por identificar los posibles agresores de las conductas, ámbitos que a continuación describiremos cada uno.

Sin embargo, es importante mencionar que en la actualidad debe considerarse en México la Violencia digital que se origina a través de las diversas redes sociales, páginas de internet, caracterizada por ser de manera no presencial, pero con daños severos a la persona en todos sus ámbitos personales.

Ahora bien, cuando se identifica que el agresor de una conducta violenta tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de

⁸ Cámara de Diputados. Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia.

⁹ CNDH. Recomendación 53/2016. “Sobre el caso de las violaciones al principio del interés superior de la niñez, y los Derechos Humanos a la integridad personal, a una vida libre de violencia y a la privacidad, relacionado con la protección de datos personales en agravio de V en un centro escolar en Reynosa, Tamaulipas.

matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho con la víctima, se habla de una violencia familiar a través de actos u omisiones de abuso de poder intencionales, que tienen como finalidad dominar, someter o agredir de manera física, verbal o psicológica, económica, patrimonial y sexual a la víctima, dentro o fuera del domicilio familiar.

En cuanto al objetivo de la presente investigación, la violencia que se vive en diversas instituciones tales como los centros de trabajo y escolares, se ejerce por las personas que tienen el vínculo ya sea laboral o docente con la víctima, con actos de abuso de poder que dañan a la víctima, en su autoestima, salud, e integridad e impidiendo su buen desarrollo laboral o escolar, estos tipos de conducta pueden realizarse por única ocasión o por una serie de eventos que con el paso del tiempo el daño es mayor, dentro de la violencia laboral se incluye al acoso y el hostigamiento sexual, pues como ya se había mencionado, la violencia a través de actos sexuales es muy frecuente en este ámbito por existir niveles de jerarquización entre los individuos como la relación patrón-trabajador.

De tal manera que la violencia laboral se puede manifestar por la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, así como las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo. Por otro lado, la violencia docente se presenta con conductas que dañen la autoestima de los y las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que en este caso les infligen maestras o maestros.

De igual modo, los actos violentos que se presentan en instituciones de gobierno determinan la violencia Institucional comprendida por todos los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Con el fin de identificar al hostigamiento y la violencia, los tipos en que se manifiesta, así como en los ámbitos en las que se puede presentar, se concluye que las características de los actos de hostigar que realiza el agresor con la víctima, el hostigamiento es una forma de violencia que tiene como finalidad causar daños a la víctima, por lo tanto, es importante establecer tales similitudes para entender el término y todo lo que conlleva el acoso.

1.2 Definición de Acoso

En el siguiente apartado se conceptualizará el fenómeno del acoso, sus características y los ámbitos en que se presenta; de igual forma, el hostigamiento y la violencia se manifiestan por conductas psicológicas, físicas o sexuales, y sus consecuencias en cada forma de manifestación, y de acuerdo con el objetivo principal de este trabajo, se enfatizará en el acoso laboral, con la finalidad de identificar que es, los sujetos que intervienen, la forma de expresión, así como, sus consecuencias.

La Universidad de la Rioja establece que el acoso es “cualquier comportamiento verbal o físico reiterado que, por acción u omisión, tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno de indefensión, intimidación, degradante u ofensivo. La posible existencia de un acoso exige reiteración y prolongación en el tiempo.”¹⁰

En resumen, para que haya acoso debe de existir la manifestación de la voluntad de una persona, con la finalidad de producir un daño físico o psicológico sobre otra, de forma reiterada bajo una desventaja para la víctima, que le impida defenderse y aunque de tal concepto no se desprende, es importante destacar que, en el acoso existe una actitud pasiva de quienes lo observan y que por diferentes causas no toman medidas necesarias para radicar tal fenómeno.

Por otro lado, la *Real Academia Española* identifica cuatro tipos de acoso; el acoso escolar que se desarrolla en centros de enseñanza; el acoso laboral, como

¹⁰ Protocolo de la Universidad de La Rioja para la prevención y respuesta ante el acoso. 2017. Véase en: https://www.unirioja.es/servicios/sprl/pdf/ur_protocolo_acoso.pdf. Fecha de consulta: 10 de marzo de 2019.

la practica ejercida en el ámbito del trabajo; el acoso psicológico o acoso moral, que es la practica ejercida en las relaciones personales; y el acoso sexual, que tiene por objeto obtener favores sexuales de una persona.¹¹ De tal manera, que se tomará como base tal clasificación para abordar los temas de manera más profunda e identificar sus características y consecuencias.

1.2.1 Tipos de Acoso y su clasificación.

En relación a la clasificación de la Real Academia se detallarán los diferentes tipos de acoso, con la finalidad de identificar las causas del acoso laboral y las consecuencias que trae consigo este problema, identificando como una nueva modalidad el ciberacoso, que día con día toma gran importancia dicho fenómeno.

El acoso psicológico forma parte de la clasificación de la Real Academia Española de los diferentes tipos de acoso, sin embargo, es importante destacar que más que un tipo de acoso es un tipo de violencia que incluye todos aquellos actos que dañen la estabilidad psicológica de una persona, de ahí que este tipo de conductas esté presente en los diversos tipos de acoso.

Uno de los ordenamientos que prevé los diferentes tipos de violencia en México, es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, aunque en dicha ley se establece las acciones para las mujeres, también establece los diferentes tipos de violencias que puede sufrir una persona, de tal manera que en su artículo 6 fracción primera, establece:

I.- La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.¹²

¹¹ Real Academia Española. (2019) Diccionario de la lengua española (23 a. ed.) Madrid, España. Véase en: <https://dle.rae.es/?id=0ZszPxA>. Fecha de consulta: 10 de marzo de 2019.

¹² Cámara de Diputados. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

De ahí la postura que, el acoso psicológico es más una expresión de violencia presente en todos los tipos de acoso, pues de otra forma, estaríamos hablando que acoso psicológico se clasifica en diferentes tipos, es decir acoso psicológico escolar, acoso psicológico laboral, acoso psicológico sexual, dejando a un lado a las conductas físicas que se presentan en los mismos.

De tal forma que, para efectos de esta investigación, se abordarán acciones que dañan la estabilidad psicológica de la víctima, como la violencia psicológica, que es base para identificar que en todos los tipos de acoso está presente la violencia física y la psicológica cuando se presentan conductas como insultos, humillaciones, rechazo, en los diferentes ámbitos de las personas.

Uno de los acosos más importantes y que las autoridades mexicanas le han puesto mayor énfasis por verse rebasados en cuanto a su prevención y regulación, por las grandes consecuencias que día a día genera, es el acoso en los estudiantes, que se desarrolla en el ámbito escolar de una persona, incluyendo tanto a autoridades escolares como maestros, y tanto a los alumnos, pues de acuerdo a las características del hostigamiento, existe hostigamiento de docentes contra los alumnos, es decir, que el acoso escolar se puede presentar en un alumno que puede sufrir acoso por parte de sus mismos compañeros, u hostigamiento de un docente entendiéndose maestros, prefectos, asesores, etc., por encontrarse en una relación subordinada, así como los mismos docentes pueden sufrir acoso por parte de sus alumnos.

La Secretaría de Educación Pública establece que el acoso escolar “es una forma de violencia entre compañeros en la que uno o varios alumnos molestan y agreden de manera constante y repetida a uno o varios compañeros, quienes no pueden defenderse de manera efectiva y generalmente están en una posición de desventaja o inferioridad”¹³. De ahí que, se establece que este tipo de acoso es propio de todos aquellos centros de enseñanza, donde intervienen alumnos, y docentes cuyo acoso puede versar entre los mismos alumnos o por parte de los

¹³ Secretaría de Educación Pública. Acoso Escolar. 22 de abril de 2016. Véase en: <https://www.gob.mx/sep/articulos/acoso-escolar>. Fecha de consulta. 12 de marzo de 2019.

alumnos sobre un docente y el hostigamiento por parte de los docentes sobre el alumnado.

Es importante mencionar que, en el fenómeno del acoso de manera indirecta intervienen terceras personas, es decir, los testigos que en éste ámbito son los alumnos, los maestros o cualquier otra persona que presencie las agresiones del agresor hacia la víctima. De acuerdo con la secretaria dichos testigos juegan un papel fundamental, pues son los idóneos para ayudar a la víctima en la situación en la que se encuentra, así como, su testimonio servir como prueba al denunciar el acoso. Sin embargo, no siempre sucede como se platea, pues dichos testigos suelen aumentar las agresiones, cuando se ríen, aplauden o felicitan a los agresores, provocando aún más daño a la víctima.

Tal y como se aprecia en la siguiente Imagen ¹⁴ la cual muestra a un alumno realizando un ataque físico a una compañera, ocasionándole que sus cuadernos caigan al piso, así mismo, se aprecia como un tercer compañero se burla de tal situación.



Imagen 1. Lo que debes saber sobre el Acoso Escolar

¹⁴ Figura 1. Secretaría de Educación Pública. Lo que debes saber sobre el Acoso Escolar. 22 de abril de 2016, [Joven molestando a una compañera] véase en: <https://www.gob.mx/sep/articulos/acoso-escolar>.

Las conductas entre compañeros pueden versar a modo de broma o de acoso, sin embargo, el Poder Judicial de la Federación en su página de internet establece las características del acoso escolar, las cuales consisten en:

- Intencionalidad: Son actos premeditados con el fin de provocar daño o agredir a otro.
- Persistencia: Se trata de actos que se repiten y se prolongan durante un tiempo.
- Asimetría de poder: Existe un desequilibrio y desigualdad de fuerzas entre el abusador o abusadores y el abusado
- Naturaleza social del fenómeno: Ocurre frente a otros compañeros, espectadores o cómplices que pueden legitimar el comportamiento del agresor o simplemente apoyar.¹⁵

Las características antes mencionadas, son importantes identificarlas para tener una detención a tiempo de los casos que se viven, así como para la prevención. El alumno agresor siempre tendrá la intención de causarle un daño a la víctima, con persistencia de sus conductas y su sentir de superioridad sobre la víctima, provocando daños físicos, sociales o emocionales. Los estudiantes víctimas de acoso escolar, no suelen defenderse, pues la mayoría son amenazadas por su agresor que, en caso de denunciarlos ante las autoridades escolares, las agresiones serán peores, de ahí que la mayoría de los casos los daños son más graves por la intensidad y durabilidad de los ataques.

Uno de los problemas que están presentes en la actualidad es el acceso ilimitado y sin supervisión al internet de los menores de edad, pues día con día el desarrollo de las tecnologías y la innovación de los medios electrónicos, han ido aumentando, permitiendo que las personas tengan acceso a un dispositivo con fácil acceso a internet, de ahí que, los alumnos por medio del Internet y de los dispositivos electrónicos, como los teléfonos celulares, las computadoras y tabletas, y a través de los mensajes instantáneos o el correo electrónico, realizan actos para amenazar, calumniar o difundir cualquier tipo de información verdadera o falsa, para atentar contra la integridad de la persona.

¹⁵ Poder judicial de la Federación. "Acoso escolar" Véase en: http://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/acoso_escolar/. Fecha de Consulta: 09 de marzo de 2019.

El acoso escolar en relación con el párrafo anterior, dio lugar a una nueva modalidad de acoso a través de medios electrónicos, es decir, el acoso electrónico o cyberbullying que es la expresión del acoso, pero utilizando los medios electrónicos de comunicación. El pediatra Enrique Mendoza López, retoma que el acoso electrónico o cibernético, se define como “el acoso a través de la difusión maliciosa de información en la red, en mensajes de texto, redes sociales, correos electrónicos, en páginas web, blogs, salas de chat, etc. Puede ser información en texto, fotografías o imágenes modificadas o editadas. Todo a través de una computadora o teléfono móvil”.¹⁶

Los ataques que reciben las víctimas de acoso, ya no se limitan a ataques físicos o psicológicos, pues en relación con la definición anterior, otra forma de acosar es través de los ataques mediante la difusión de información a través de internet, propagando así la conducta de violentar a la víctima y generando consecuencias más graves por la magnitud de espectadores que trae consigo el internet. El acoso escolar y el acoso cibernético, sus consecuencias en las víctimas pueden ser muy diversas, tal y como se muestra en la figura 2¹⁷.

¹⁶ K Jowalski R, Limber S, Agatston P. retomados por Mendoza López E. “Acoso cibernético o cyberbullying: Acoso con la tecnología electrónica”, *Pediatría de México*, volumen 14, número 3 julio-septiembre 2012, pp. 133.

¹⁷ Figura 2. Dávila, Israel. “Caso de 'bullying' termina en tragedia en Huixquilucan”. *La Jornada*. 12 de abril de 2018. Véase en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/2018/04/12/caso-de-bullying-termina-en-tragedia-huixquilucan-fiscal-1825.html>. Fecha de consulta: 15 de mayo de 2019.

Caso de 'bullying' termina en tragedia en Huixquilucan

Israel Dávila, corresponsal | jueves, 12 abr 2018 20:54

2-3 minutos

Toluca, Méx. El fiscal General de Justicia del Estado de México, Alejandro Gómez Sánchez confirmó este jueves que un caso de *bullying* terminó en una tragedia en una telesecundaria en Huixquilucan, donde un adolescente de 17 años disparó en contra otro alumno mayor de la escuela, y posteriormente se privó de la vida en su domicilio.

El fiscal general señaló que la víctima de *bullying* consiguió un arma y la llevó a escuela donde disparó a un joven que presuntamente lo molestaba. El disparo se alojó en la cabeza, y causó un traumatismo craneoencefálico y posteriormente la muerte del muchacho de 21 años.

Imagen 2. Extracto de noticia de la Jornada.

La noticia versa sobre el homicidio de un joven agresor por parte de su víctima, así como del suicidio de esta, la noticia da a conocer una situación muy grave en las escuelas, pues cuando se habla de acoso escolar nos situamos en personas cuya etapa de su vida se está desarrollando en un centro de enseñanza, cuyas consecuencias pueden ser fatales tal y como se aprecia en la imagen 2, razón por la cual, hace al acoso escolar como uno de los fenómenos más preocupantes en los niños y adolescentes en México.

Al igual que en el ámbito escolar de las personas es muy común enfrentarse a situaciones de acoso, que aún al terminar tal etapa, en el ámbito laboral están también propensas a sufrir o presenciar acoso u hostigamiento, dicho acoso tiene diversos términos por lo que es conocido como *mobbing*, psicoterror, violencia psicológica en el trabajo, acoso moral, hostigamiento en el trabajo, violencia laboral, etc. De ahí que, el acoso laboral o el hostigamiento son figuras que también están presentes en la etapa adulta de las personas y no solo en la infancia. En México ha tenido mayor aceptación el “acoso moral en el trabajo”, o *mobbing*, para designar el fenómeno de acoso y hostigamiento en los entornos laborales.

El acoso trabajo, según Vivero Serrano es un “conjunto sistemático y prolongado en el tiempo de conductas ofensivas, intimidatorias, vejatorias,

humillantes y degradantes que tienen por finalidad o produce como resultado el menoscabo de la moral del trabajador, de su estima personal y/o profesional”.¹⁸

El tipo de violencia utilizado en este tipo de acoso, tal y como se desprende de la definición de Vivero Serrano es la psicológica, por tratarse de conductas que dañan psicológicamente a la víctima, que generan consecuencias que dañan la salud psíquica y física de la víctima, sin embargo, otro tipo de violencia común es la violencia sexual, con todos aquellos ataques sexuales por parte del agresor hacia la víctima.

El término de Mobbing fue empleado por el etólogo Konrad Lorenz, quien lo utilizo para designar los ataques de un grupo de animales pequeños cuando amenazaban a otro más grande. Y fue Peter Paul Heinman, médico alemán quien utilizo por primera vez el término de “Mobbing” para referirse al problema suscitado entre los niños de edad escolar, pero fue el científico sueco Heinz Leymann, el primero en utilizar el término Mobbing, para referirse al problema que genera una persona o un grupo, atentando contra otra u otras, con comportamientos inadecuados, con la finalidad de inestabilizarla en el trabajo y que de forma voluntaria abandone su puesto. De tal manera que, la definición de Leymann para el término de Mobbing es:

El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses).¹⁹

El autor en su definición anterior establece que las conductas características del acoso en el trabajo son todas aquellas conductas hostiles de una persona contra otra, que deben ser frecuentes por lo menos una vez a la semana en un plazo de

¹⁸ Barragán, Velia (coord.), Del acoso Moral en el trabajo: Perspectiva constitucional, legal organizacional y política. México, Flores editor y distribuidor, 2011, p.71.

¹⁹ DeVidal Casero M^a del Carmen. “El mobbing en el trabajo. Su problemática”. Véase en: https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf. Fecha de consulta 16 de agosto de 2019.

seis meses sufriendo de las mismas conductas, de modo que, para este autor se necesitaba pasar el determinado tiempo para referirse al acoso laboral.

Por otro lado, la autora francesa Marie-France Hirigoyen, al igual que Leymann se basan en el tiempo en que se presentan las conductas, y quien establece que el acoso laboral:

Son conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degrada en el ambiente laboral.²⁰

Al igual que Leymann, ambos coinciden que el acoso laboral incluye todas aquellas conductas hostiles, de manera reiterada (que se presente por lo menos una vez a la semana) de una persona contra otra, bajo cierto tiempo. Muchas veces para tener control sobre la víctima dañando su integridad y lo más importante dañar las relaciones laborales dentro su trabajo, en el transcurso del tiempo, sin confundirse con la presión natural que llega a incluir un puesto laboral, sin embargo, Hirigoyen ya establece una consecuencia grave como el peligro a la pérdida del empleo como lo mencione anteriormente.

Ahora bien, en el ámbito internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Europea, establecen definiciones de acoso laboral, de ahí que, la institución que estudia y regula los aspectos referentes al trabajo es la OIT, quien define el acoso laboral como:

La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.²¹

De tal forma que, al igual que los anteriores autores la Organización, coincide en las conductas físicas o verbales, repetitivas y persistentes a una determinada

²⁰ Cólica, Pablo Raúl. *Neurociencias y psicobiología del estrés Labora: Burnout en docentes. Personal de Salud. Hostigamiento Laboral "mobbing"*. Córdoba, Brujas, 2017, p. 49-50.

²¹ OIT (2000). *Violence au travail*. Ginebra (Citado en OIT. Acoso laboral hacia las mujeres). Véase en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>. Fecha de consulta: 23 de abril de 2019.

persona, generándole problemas psicológicos y físicos, como la humillación, las ofensas, que provocan hasta la pérdida del empleo de las víctimas.

La Comisión Europea hace mención que dichas conductas del acoso son negativas y que pueden suscitarse entre compañeros o estos entre el patrón, la cual señala que el acoso laboral es un:

Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo e indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.²²

De acuerdo a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo, y la Comisión Europea, al igual que los autores, se concluye que el acoso laboral, contempla todos aquellos comportamientos negativos de manera verbal, psicológicos, físicos y sexuales en forma de ataque en un centro laboral, que realiza el agresor hacia una determinada persona, con la finalidad de generarle consecuencias en su vida personal y laboral, las cuales terminan afectando a la institución.

En el acoso laboral y en el hostigamiento, se identifican elementos que los caracterizan, la escritora María Ascensión Morales Ramírez, establece que en el ámbito laboral existen seis factores que los distingue: Los sujetos, las conductas, sus modalidades, las fases, efectos y excepciones.²³

Se estudiarán cada uno de los factores antes mencionados, para conocer el fenómeno que se vive en los centros de trabajo. En primer lugar, los sujetos son las personas que intervienen en el acoso laboral, esto es, el acosador quien realiza las conductas hostiles; la víctima que recibe dichas conductas y que se ve afectada en uno o más ámbitos de su vida y; los espectadores o testigos que, en este caso, son

²² Op Cit.

²³ Morales Ramírez, María Ascensión, "Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada" *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. México, nueva serie, año XLIX, núm. 147, septiembre-diciembre de 2016, pp. 71-98

los compañeros de trabajo que conocen de las conductas y en la mayoría de los casos no hacen frente a la situación.

Las conductas son todos aquellos actos de acción u omisión de forma negativa que realiza el agresor hacia la víctima, Lugo Garfias María, en su publicación en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, establece cinco formas de expresión del acoso laboral, las cuales consisten: en medidas organizacionales, aislamiento social, ataques a la vida privada de las personas, violencia física, agresiones verbales, y agresiones psicológicas, de tal manera que, las primeras tres consisten en:

Las medidas organizacionales: Designación de los trabajos peores o más degradantes, trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna;

Aislamiento social: Restricción a las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros; División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos confrontarlos;

Ataques a la vida privada de la persona: Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima; Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas; La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente; Burlas de algún defecto personal (...) ²⁴.

Las medidas organizacionales se realizan en relación al puesto de trabajo de la víctima, traduciéndolo en atentados a las condiciones de trabajo, ocasionándole daños al desarrollo en el ámbito profesional, pues se le aísla y se le impide un crecimiento dentro del lugar del trabajo, ya sea por envidias por el solo hecho de causar daños. Ahora bien, otro tipo de ataques que recibe son inherentes a la vida de la víctima, que generalmente son más comunes.

El aislamiento social, afecta no solo en la vida personal pues dichas consecuencias repercuten en todos los ámbitos de la víctima ocasionando un mayor daño, generando un ambiente laboral hostil que afecta indirectamente a los demás trabajadores. Así mismo, los ataques a la vida personal son muy comunes,

²⁴ Lugo Garfias, María. Acoso laboral "Mobbing". México. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017. Véase en appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf. Fecha de consulta: 12 de marzo de 2019

pues se basan en causar daños a la persona para que estos repercutan en la vida profesional, así mismo, son conductas que afectan psicológicamente y que llegan a tener consecuencias más graves en la salud de la víctima, este tema se abordará en el capítulo tres.

Otras formas de la manifestación del acoso, son identificadas la violencia física, las agresiones Verbales y las psicológicas, las cuales versan en:

Violencia física: Amenazas de violencia física; Maltrato físico.

Agresiones Verbales: Gritar o insultar; Criticas permanentes al trabajo; Amenazas verbales.

Agresiones psicológicas: (...) Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada; Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros; Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes; Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona (...)²⁵

Estas formas de expresión son la violencia física como psicológica que se realiza a través de conductas verbales, que tienen como finalidad causar miedo, inseguridad o frustración en las víctimas, para que se vea afectada su vida profesional por la desvalorización y menosprecio del trabajo que realiza el agresor sobre la víctima, de ahí que dichas consecuencias repercuten en todos los ámbitos de la vida de la persona agredida.

Continuando con los elementos del acoso, en tercer lugar, están las modalidades en que se presenta, la cual versara atendiendo la posición que ocupa el sujeto activo y el pasivo dentro de la empresa, de tal manera que, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.)²⁶, establece la tipología del acoso laboral en tres niveles según quien adopte el papel de sujeto activo.

²⁵ Ob. cit.

²⁶ Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Décima Época, t. I, Julio de 2014, p. 138.

- a) Horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;
- b) Vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y,
- c) Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

El acoso horizontal, que es aquel donde intervienen los subordinados o los superiores jerárquicos sobre una persona que tenga el mismo nivel, es decir, es aquel que se realiza entre compañeros del mismo nivel, un ejemplo de este acoso, es cuando dos personas mantuvieron relaciones sexuales y por determinadas circunstancias terminan dicha relación sin que una de las partes este de acuerdo, esta última puede chantajear, amenazar y acosar a la otra parte, con la difusión de fotografías o información, con la finalidad de seguir con la relación o por determinados trabajos; este tipo de acoso es muy común en los centros laborales.

El referente al acoso vertical descendente, (también llamado *mobbing bossing*) que es aquel que se presenta cuando el agresor es el superior jerárquico y la víctima un subordinado, dicho modo, también es considerado hostigamiento, pues se da la característica principal del mismo, la relación subordinada real sobre la víctima, este tipo de acoso tiene comúnmente la finalidad de conductas sexuales con la víctima, o la separación del empleo por parte de la víctima.

El acoso vertical ascendente como se menciona, es donde intervienen las mismas personas del acoso vertical descendente, pero con la diferencia que el hostigamiento se da por parte del subordinado sobre el superior jerárquico. Es de destacar, que dicha figura se presenta con menor frecuencia en los centros de trabajo.

Por otra parte, se infiere que las víctimas del acoso viven un determinado proceso. Aunque cada caso es diferente por mantener una característica propia, Leymann ha diferenciado una secuencia típica en cinco fases en todos los casos de Mobbing.

La 1^{ra} fase. Trata de incidentes críticos, en general cualquier conflicto puntual que puede llegar a iniciar una pelea.

La 2^{da} fase. Acoso y estigmatización a las que se somete a la víctima por un largo periodo de tiempo y se lo va afectando psicológicamente.

La 3^{ra} fase. Las jerarquías habitualmente miran el incidente ubicando a la víctima como única culpable sin responsabilidad del acosador, a lo que, contribuya estigmatizarla.²⁷

De tal manera que, con dicha secuencia lo que origina el acoso es la detonación de una pelea dentro del centro laboral, la cual será la causa por la que la víctima sufra las conductas del acosador, es de destacar que desde las tres primeras fases ocasionan enojo, depresión y frustración, a la persona por no saber cómo manejar la situación, sí renunciar al trabajo o denunciar el acoso sufrido.

El dilema en que se llega a encontrar la víctima da pie a las siguientes fases las cuales consisten en la parte final del acoso en el centro laboral, siendo estas:

La 4^{ta} fase es la posibilidad de un diagnóstico incorrecto de la víctima si pide ayuda profesional.

La 5^{ta} fase es la exclusión de la organización una vez que la víctima es catalogada de “tener problemas psicológicos o psiquiátricos” quedando muy poco para destruir su imagen pública y su carrera profesional.

De tal manera que, cuando la víctima decide enfrentar y denunciar el acoso son las mismas autoridades de trabajo, por parte de la institución que inciden en que la persona sea separada de su empleo, por falta de empatía de las mismas autoridades con respecto a la situación del acoso, aunado a ello la poca difusión que se encuentra en las empresas sobre la denuncia del acoso. Es necesario destacar, que la poca o nula actuación de las autoridades laborales en atención a los casos de acoso, infieren en las víctimas en decidir no denunciar las conductas, pues al momento de dar a conocer la situación no son consideradas o incluso llegan hacer despedidas, ocasionando un daño más a la víctima, llegando a aislarse de su entorno profesional y social por su mala terminación de su relación laboral.

Por otro lado, en la normatividad mexicana el Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas

²⁷ Cóllica, Pablo Raúl. *Neurociencias y psicobiología del estrés Labora: Burnout en docentes. Personal de Salud. Hostigamiento Laboral “mobbing”*. Córdoba, Brujas, 2017, p. 51.

de la República Mexicana, generaliza en cinco fases al acoso laboral de la siguiente forma.

Evento detonante: Toda conducta que propicie el hostigamiento o acoso
Fase de desconcierto: La persona que recibe el hostigamiento o acoso no entiende lo que ocurre o no le encuentra una explicación a sucesos determinados (...)

Auto recriminación: La persona acosada percibe que nadie le hace caso o que sus argumentos se deforman para dejarla en una mala posición; ante ello se produce una pérdida de confianza y disminución de la autoestima. (...)²⁸

Rebeldía: Consiste en un estado de rebelión que puede llegar incluso a la agresividad, en esta fase la persona puede realizar intentos de sobreponerse y demostrar su valor a sí misma y hacia los demás.

Depresión: Cuando los intentos de la persona por sobreponerse a la situación adversa fracasan, se cae en el estado de depresión.

Las fases mencionadas son similares a las establecidas por Leymann, pues en ambas, coincide que la causa generadora del acoso, es una conducta entendiéndose que la víctima la provoca, así mismo, se establece que la persona acosada vive un problema al tratar de entender la situación que sufre, auto recriminándose hasta llegar al punto de la depresión; ejemplo de los efectos que llega a ocasionar el acoso, como la ansiedad, los ataques de pánico, la irritabilidad que vive en el tiempo que duran las conductas, en relación con la intensidad de las agresiones, ocasionándole diferentes efectos en su vida. De manera que, los efectos pueden afectar desde los niveles psicológicos de la víctima hasta la muerte de la misma.

Por otra parte, existen conductas que no forman parte del acoso, pues constituyen como excepciones las situaciones inherentes al trabajo, como el estrés que genera una carga de trabajo por la naturaleza propia del mismo, cuestiones de disciplina, pues en cada empresa existen normas que acatar, el cumplimiento de obligaciones inherentes al puesto, entre otras. En todos los centros de trabajo, existen obligaciones y actividades inherentes al puesto, que pueden ser

²⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *“Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana”*. 14 de diciembre de 2017. Véase en: <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>. Fecha de consulta: 13 de marzo de 2019.

estresantes, sin embargo, no todas las acciones que generen algún daño psicológico o físico en el trabajo es ocasionado por el acoso.

Ahora bien, una vez expuestos e identificados los elementos y/o factores del Mobbing, acoso de relevancia principal en esta investigación, se concluye que es el que se lleva a cabo por el superior jerárquico en contra de un subordinado, es decir, el acosado es un trabajador que recibe órdenes de trabajo, así como conductas en contra de su trabajo o persona, de manera privada o ante los compañeros, acciones que van desde la violencia física, verbal, psicológica o sexual, por parte de su superior, el agresor; con la finalidad de menoscabar el trabajo de la víctima, o lograr una separación del mismo, conductas que pasan una serie de diferentes etapas que provocan diversas consecuencias en su vida.

Con el desarrollo de las tecnologías el acoso laboral también se presenta de manera anónima a través del internet y de los medios de comunicación, actualmente como el caso de las redes sociales, que permite el desarrollo del acoso cibernético o *cyberstalking*, que es la conducta de hostigamiento y/o acoso, pero a través de un dispositivo de comunicación, como por ejemplo el envío de mensajes de un dispositivo a otro. Se trata de una forma de acoso no presencial, ya que el agresor no tiene contacto físico con la víctima, existen otros términos para denominar el ciberacoso, como “acoso cibernético”, “acoso electrónico”, “acoso digital”, “acoso por internet” y puede englobar varios tipos de acoso conocidos.

Este tipo de acoso se relaciona con los diferentes tipos de acoso presencial, pues el internet ha permitido evolucionar a la figura del acoso adecuándose a las necesidades, actividades y herramientas diarias de las personas, a uno no presencial, pues las herramientas como los dispositivos móviles y el acceso a las diferentes redes sociales, las conductas se realizan ante una masividad (característica del internet) sin que la víctima identifique a su agresor.

De manera que, el acoso que sufre una determinada persona en el centro laboral, ya sea cualquiera de los tres niveles puede ser acosada también por medio de los dispositivos electrónicos a través de las redes sociales, aumentando los daños

a la víctima, este tipo de acoso, se relaciona con el de naturaleza sexual, pues es común que el tipo de acoso sea por la divulgación de información íntima.

La Organización Internacional del Trabajo, establece que el acoso de naturaleza sexual es:

“El comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”.²⁹

Las conductas que impliquen una referencia a la sexualidad también implican un tipo de acoso, el cual se basa en no desear las conductas sexuales del agresor y que sean ofensivas para la persona, dichas conductas tienen como finalidad chantajear a la víctima con aspectos de trabajo, para así el agresor conseguir su objetivo.

Así mismo, la misma organización establece las formas en que pueden manifestarse las conductas, las cuales consisten en:

Chantajear: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo— para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

(...) Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza: Física, violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios; verbal, comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual; no verbal, silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.³⁰

De acuerdo con lo anterior, las agresiones sexuales en las empresas son muy comunes, pues día a día las mujeres son víctimas de este tipo de conductas, que provocan una inseguridad en las mismas, y más tratándose de chantaje, pues se llega a prometer beneficios laborales con la condición de que la víctima acceda a las peticiones del agresor.

²⁹ Organización Internacional del Trabajo. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa. Véase en: www.oit.or.cr. Fecha de Consulta: 13 de marzo de 2019.

³⁰ Op. Cit.

Por lo que se concluye, que los diferentes tipos de acoso tienen como finalidad dañar la integridad y dignidad de una persona, a través de actos violentos por parte del acosador, ahora bien, es importante rescatar que el acoso laboral descendiente tiene diversas consecuencias en la víctima dentro y fuera del ámbito laboral, pues al ser un centro de atención por parte de sus compañeros espectadores, es revictimizada por los mismos, a través de las redes sociales exponiendo su vida profesional disfrazada de calumnias, chismes y mentiras que dañan ya no solo a la víctima en su esfera laboral, sino también en su esfera personal, ya que el ciberacoso es una modalidad que viven las víctimas las 24 horas de su vida, por ser a través del internet el acoso.

1.3 Las víctimas del Acoso.

En el siguiente apartado se abordará el tema de la víctima del acoso laboral, así como de su revictimización por el ciberacoso, por lo que, podemos referir a esta como aquella que sufre la víctima del acoso laboral como una victimización secundaria³¹, al enfrentarse a la violencia fuera del centro de trabajo por medio de las redes sociales, acción que se deriva del hostigamiento que sufre por parte de su superior jerárquico, teniendo múltiples consecuencias que van desde los daños psíquicos, físicos dentro y fuera del ámbito laboral, de tal manera que el acoso ejercido por sus mismos compañeros que trasciende a un ámbito más privado por el uso del internet y las redes sociales, revictimiza a la víctima dejándola en un estado de indefensión por no estar regulado como tal en un ordenamiento legal.

La Organización de las Naciones Unidas, a través de la Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas³², define a las víctimas como:

Las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal

³¹ Victimización secundaria es la agresión psicológica que recibe la víctima en relación con los profesionales de los servicios sanitarios, policiales o judiciales. Kühne, H.H. Kriminologie: Victimologie der Notzucht. Juristische Schulung. Deutschland.1986, págs. 88-94.

³² ONU. "Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas". Ginebra 1985.

vigente en los Estados Miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder.

La ley general de víctimas establece el concepto de víctima, identificando tres tipos de ella en su artículo cuarto, que dispone lo siguiente:

Se denominarán víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

De tal forma, que de todo daño que sufra una persona habrá efectos que le provoquen un sufrimiento en su persona, ya sea personal o social. Ahora bien, la ciencia que estudia a la víctima es la victimología, que de acuerdo con Luis Rodríguez Manzanera la define como “el estudio científico de las víctimas cuyo objeto de estudio está basado en los tres niveles de interpretación individual, conductual y general respectivamente: víctima, victimización y victimidad.”³³

Según Naiara Navarro Olasagasti, por victimización se entiende el “fenómeno por el cual una persona o grupo se convierte en víctima”.³⁴ Quien analiza las formas de victimización, el abuso de poder como forma de victimización y otras formas de victimización, como la victimización del victimario. Las formas de victimización las podemos clasificar en:

Victimización conocida/desconocida, en tanto que la victimización trascienda a la sociedad, a los medios de comunicación y, a la policía o se quede en la cifra negra.

Victimización directa/indirecta. La primera se refiere a la agresión sufrida de inmediato por la víctima, mientras que la segunda, hace referencia a la que sufren las personas que tienen una estrecha relación con el agredido.

³³ INACIPE. “*Derecho victimal. La víctima en el nuevo sistema penal mexicano*”. INACIPE, México. 2016, pag. 34

³⁴ César Augusto Giner Alegría, “*Aproximación Psicológica de la Victimología*”. Véase en: <https://www.osce.org/es/odihr/26723?download=true>. Fecha de consulta: 15 de marzo de 2019

Victimización primaria/secundaria/terciaria: La primaria está dirigida a una persona en particular, la secundaria a grupos específicos de población y la terciaria a la comunidad en general.

La victimización primaria es el proceso por el cuál una persona, sufre de modo directo o indirecto, daños físicos o psíquicos derivados de un hecho delictivo o acontecimiento traumático. Para Zaffaroni³⁵, se infiere a la derivada de haber padecido un delito, que cuando va acompañado de violencia o experiencia personal con el autor suele ir acompañado de efectos que se mantienen en el tiempo y pueden ser físicos, psíquicos, económicos o de rechazo social. Se centra en las consecuencias iniciales del delito, tanto en las de índole física como psicológica, social y económica (consecuencias objetivas); en la experiencia individual de la víctima (consecuencias subjetivas); y en la respuesta social al padecimiento de la víctima (tanto a nivel preventivo como en el resarcimiento de daños).

La victimización secundaria, término que fue acuñado por Khüne³⁶ para referirse a la victimización que se produce por la inadecuada intervención del Estado. Se trata del fenómeno que se caracteriza fundamentalmente por la exposición de las víctimas de una determinada conducta delictiva a posteriores situaciones dolorosas, que van más allá de la situación dolorosa que constituyó su victimización primaria. También se suele denominar “revictimización”. Conviene decir que los efectos que esta victimización secundaria produce pueden llegar a ser incluso más devastadores y más traumáticos que la victimización primaria.

La victimización terciaria se denomina a los efectos que sufren los familiares y amigos de las víctimas. Se trata de la que padece por el sistema el propio autor de la conducta delictiva o victimario. Y es que con frecuencia la propia población penitenciaria puede considerarse como una víctima del sistema procesal penal. A esta tipología de victimización también se le conoce “con la denominación de victimización del delincuente o el acusado, incluso algunos hablan (en los casos en

³⁵ Zaffaroni, E.R. Criminología: aproximación desde un margen. Edit. Temis. Santa Fe de Bogotá. 1998.

³⁶ Kühne, H.H. Kriminologie: Victimologie der Notzucht. Juristische Schulung. Deutschland.1986, págs. 88-94.

que se esté cumpliendo una condena a una pena privativa de libertad) de victimización carcelaria".³⁷

De ahí la importancia de identificar la victimología por ser la ciencia que estudia al sujeto pasivo del delito, en este caso a la víctima, para así comprender los diferentes tipos de victimización.

Es por eso que, se habla de una victimización primaria derivada del acoso laboral que sufre un subordinado por parte de su superior jerárquico, sufriendo innumerables consecuencias, como por ejemplo el resentimiento que toman los compañeros del afectado hacia este, o ser objeto de burlas por parte de los mismos compañeros, y que por miedo de perder el trabajo la víctima soporta tales conductas, o si hace frente a las mismas, tiene aún más consecuencias, pero ahora derivadas de las conductas de sus compañeros de trabajo.

Es decir, del acoso laboral que sufre por parte de su superior jerárquico se deriva otro tipo de acoso, ahora por parte de sus compañeros que a la vez, este tipo de acoso trae consigo consecuencias más fuertes para la víctima, pues generalmente las conductas realizadas por aquellos son a través de medios electrónicos con acceso a internet, donde acosan a la víctima con chismes, ataques a su persona, o a su trabajo, este tipo de conductas hace que la víctima sufra de una victimización secundaria, razón por la cual, se habla del ciberacoso como una revictimización de las víctimas del acoso laboral, pues aún si la persona hace frente a estas conductas de acoso ya sea por los diferentes medios que tiene a su alcance en materia laboral, penal o civil, quedan en un estado de indefensión, toda vez que en los medios antes mencionados, no está contemplada una violencia a través de medios electrónicos ni un acoso a través de los mismos.

1.3.1 Consecuencias del Acoso.

Ahora bien, es importante identificar las diferentes consecuencias que tienen las conductas de acoso sobre la víctima, y las derivadas de un hostigamiento por

³⁷ M^a Virginia Ribés Moreno. *Las otras víctimas*. 2014. Pag.27. Véase en: [ztp://hdl.handle.net/10234/107859](http://hdl.handle.net/10234/107859). Fecha de consulta: 11 de marzo 19.

medios electrónicos, para conocer sus características de cada una y entender la dimensión que hay cuando se habla de una revictimización por el ciberacoso, derivada de un acoso laboral.

El mobbing no siempre afecta de la misma manera a todas las personas que lo viven, pues depende de la personalidad de la víctima, de sus habilidades y capacidades para hacer frente a la situación, pero de manera general, las consecuencias de esto suelen tener efectos secundarios que van de lo simple hasta lo fatal. Trae consecuencias individuales, sociales y organizacionales.

En cuanto al entorno social y familiar, se comienzan a presentar tensiones y conflictos, retraimiento de la víctima hacia sus familiares, abandono de sus vínculos sociales, aislamiento social, inadaptación social, entre otras consecuencias.

En el ámbito organizacional, las principales consecuencias son la disminución de productividad, compromiso y motivación, ausentismo por enfermedad, insatisfacción en el trabajo, mayor rotación del personal, ganas de dejar su puesto de trabajo, costos de producción más elevados y reducción forzada de la jornada laboral.³⁸

De tal manera son diversos las consecuencias que tiene la víctima del acoso, pues también tienen repercusiones institucionales y sociales a nivel personal. De ahí que, de acuerdo con Barragan los efectos del acoso moral en el trabajador se pueden estudiar desde diferentes niveles, nivel psíquico, físico y social.³⁹

De tal manera que el principal afectado es el nivel psíquico pues se trata de las consecuencias que sufre el sujeto afectado en su psique a causa de las conductas acosadoras generando ansiedad, la presencia de un miedo acentuado y continuó, de un sentimiento de amenaza. Pueden darse también otros trastornos

³⁸Adriana Ávila Cadavid at Valentina Bernal Toro. *¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o Mobbing?* Véase en: <https://aprendeonlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/.../20784214>. Fecha de consulta: 20 de marzo de 2019

³⁹ Barragán, Velia (coord.), *Del acoso Moral en el trabajo: Perspectiva constitucional, legal organizacional y política*. México, Flores editor y distribuidor, 2011, p.258.

emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía.

La excesiva duración y magnitud de la situación de acoso puede dar lugar a consecuencias más severas como cuadros depresivos graves, con pensamientos suicidas. Estas serían las consecuencias más graves de este fenómeno, y el riesgo de que se produzca es alto,

A nivel físico son todos aquellos dolores musculares, pues tras el hostigamiento se disparan los mecanismos de alerta de la víctima, ante cualquier estímulo exterior que pueda generar la más mínima sospecha de agresión, dando lugar a otros problemas como alteración del sueño y pérdida de apetito. Debido a ello, el acosado, comienza a disminuir el rendimiento en su trabajo dando, de forma involuntaria, nuevos argumentos al acosador.

A nivel social se desarrollan actitudes de desconfianza y conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Se presenten sentimientos de ira y rencor y, repercusiones negativas en la vida familiar.

De manera que, las consecuencias del acoso son muy diversas, por lo tanto, las personas que lo sufren llegan a quitarse hasta la vida, cuando estas conductas son ejercidas a través de internet, se genera una violencia no física ni verbal, si no digital, que lo acompaña las veinticuatro horas diarias afectando diferentes ámbitos de su vida, dichas consecuencias están presentes en un acoso presencial, y también son resultados de las conductas no presenciales.

1.4 Delito Informático

Una vez identificado que es el acoso y de manera específica el *mobbing*, así como sus consecuencias en sus víctimas, se abordará sobre el delito informático, para conocer qué es y sus principales características, de igual forma, que se entiende por internet, y redes sociales, para identificar cuando el acoso laboral trasciende al ciberacoso. De tal forma, que cuando hablamos de ciberacoso,

hablamos de una conducta de acoso realizada a través de medios electrónicos con la finalidad de hostigar y lastimar a una determinada persona.

Son múltiples los términos utilizados para referirse a los delitos informáticos, los más comunes son, el delito electrónico y la ciberdelincuencia. María de la Luz Lima dice que el delito electrónico "en un sentido amplio es cualquier conducta criminógena o criminal que en su realización hace uso de la tecnología electrónica ya sea como método, medio o fin y que, en su sentido estricto, el delito informático, es cualquier acto ilícito penal en el que las computadoras, sus técnicas y funciones desempeñan un papel ya sea como método o como fin."⁴⁰

De tal manera que, la autora nos habla de un sentido amplio referido por el uso de la tecnología electrónica como método, y en su sentido estricto, las computadoras, sus técnicas y funciones desempeñan un método o fin, esto es que, hace una diferencia entre ambos, pues de manera general establece como medio a todas aquellas tecnologías electrónicas para realizar conductas criminales y de manera más específica donde las computadoras desempeñan un papel de medio o fin para realizar los actos previamente establecidos como ilícitos en materia penal.

De igual forma, Carlos Sarzana establece que los delitos informáticos son "cualquier comportamiento criminógeno en que la computadora esté involucrada como material, objeto y mero símbolo."⁴¹

De tal forma, que una característica fundamental de este tipo de delitos, es que se realice a través de una computadora, sin embargo, es un término muy general, puesto que hoy en día existen diversos medios que te permiten realizar este tipo de delitos, como un teléfono móvil, una Tablet, o cualquier medio que permita el acceso a internet o aquellos que permitan ejecutar programas informáticos.

⁴⁰ Asociación de Abogados de Buenos Aires. "Delito informático, virus y legislación" Ponencia N^o: 32, II Congreso Internacional Derechos y garantías en el Siglo XXI, Buenos Aires, 27 de abril de 2001. Véase en: <https://archive.is/NMU5>. Fecha de consulta: 25 de marzo de 2019.

⁴¹ Carlos Sarzana referido por Julio Téllez Valdés, Derecho Informático. 3^oed. Interamericana Editores, México, 2004. Pag. 104.

El Convenio sobre la Ciberdelincuencia adoptado en Budapest, del Consejo de Europa, en 2001: "Por sistema informático se entenderá todo dispositivo aislado o conjunto de dispositivos interconectados o relacionados entre sí, siempre que uno o varios de ellos permitan el tratamiento automatizado de datos en ejecución de un programa." ⁴²

En tal definición se incluye todo tipo de sistemas informáticos que permitan realizar una conducta delictiva, a las computadoras como se refería anteriormente, y a todos aquellos dispositivos, sistemas que permitan ejecutar un programa o la manipulación de datos, esto es, que son innumerables los sistemas informáticos por lo que se puede llegar a realizar una conducta delictiva, dispositivos que cualquier persona tiene acceso fácilmente hoy en día, creando cada vez más una incertidumbre que vive la sociedad al ser rebasado por la tecnología cada día.

Ahora bien, Téllez Valdés señala que los delitos informáticos son "actitudes implícitas en que se tienen a las computadoras como instrumentos o fin (concepto atípico) o las conductas típicas, antijurídicas y culpables en que se tienen a las computadoras como instrumento o fin (concepto típico)". ⁴³

De manera que, al igual que la definición anterior determina que la computadora es un instrumento para realizar la acción ilícita, de forma que, hace una diferencia en los conceptos de forma atípica se refiere a los delitos informáticos como actitudes implícitas que tiene la computadora como instrumento, de tal forma que, se entiende que además del uso determinado para la computadora se le infieren otro tipo de uso, así mismo, señala que en materia de derecho, los delitos informáticos son todas aquellas conductas características de un delito, es decir, típicas, antijurídicas y culpables realizadas a través de la computadora como instrumento o fin. Por lo que se establece, que los delitos informáticos son todas aquellas conductas realizadas a través de un dispositivo, cuya finalidad es causar un daño por medio de estos.

⁴² Consejo de Europa. "Convenio sobre la Ciberdelincuencia" Budapest, 23.XI.2001. Véase en: https://www.oas.org › juridico › english › cyb_pry_convenio. Fecha de consulta: 22 de Abril de 2019.

⁴³ Flores Salgado Lucerito, "Derecho Informático" Grupo Editorial Patria, México, 2019, p. 131.

Los delitos informáticos abarcan una gran variedad de modalidades como se mencionan en la web de la INTERPOL y se enlista a continuación:⁴⁴

(...) Sin embargo, no son los únicos, también existen riesgos relacionados con el uso de las redes sociales y acceso a todo tipo de información tales como:

Acceso a material inadecuado (ilícito, violento, pornográfico, etc.); Adicción - Procrastinación (distracciones para los usuarios); Problemas de socialización; Robos de identidad; Acoso (pérdida de intimidad); Sexting (manejo de contenido erótico); Cyberbullying (acoso entre menores por diversos medios: móvil, Internet, videojuegos, etc.); Cibergrooming (método utilizado por pederastas para contactar con niños y adolescentes en redes sociales o salas de chat).

De tal forma, se tiene que existen diversos tipos de delitos informáticos que afectan diferentes bienes jurídicos tutelados, de manera más específica para el presente trabajo incumbe el acoso denominado como la pérdida de la intimidad en la anterior clasificación, de modo que el delito informático de acoso es aquel que se realiza a través de un medio electrónico con la finalidad de que la víctima pierda su intimidad, pues al ser expuesta en una red social y vista por muchas personas se logra tal cometido, sin embargo, también puede llegar a trascender a *sexting* que puede llegarse a manejar contenidos eróticos con la finalidad de exponer y acosar a la víctima ante un número mayor de personas.

Así mismo, Téllez Valdés señala las características principales de los delitos informáticos:

Aquellas acciones de oportunidad debido a que se aprovecha una ocasión creada o altamente intensificada en el informe de funciones y organizaciones del sistema tecnológico y económico.

Provocan serias pérdidas económicas para los afectados o casi siempre producen beneficios de más de cinco cifras a aquellos que los realizan

Ofrecen facilidades de tiempo y espacio, ya que en milésimas de segundo y sin la necesaria presencia física pueden llegar a cometerse.⁴⁵

⁴⁴ Jesús Alberto Loredo González y Aurelio Ramírez Granados, "*Delitos informáticos: su clasificación y una visión general de las medidas de acción para combatirlo*". Universidad Autónoma de Nuevo León. Véase en: <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3536>. Pag. 46-47

⁴⁵ Flores Salgado, *Ibidem* 133.

De tal manera que, cuando hablamos de el ciberacoso por realizarse por medio de dispositivos electrónicos, el bien jurídico que se vulnera es la integridad de la persona, el elemento subjetivo es el mal uso de los sistemas informáticos con la finalidad de acosar y denigrar a una persona, el elemento subjetivo es el dolo por el cual se realiza la conducta, pues el acoso se hace de manera intencional de dañar a una persona, y ocasionalmente culpa, por seguir dicha conducta a modo de juego, ahora bien, el sujeto activo son aquellas personas que hacen uso del anonimato en internet con el fin de realizar tales conductas, y el sujeto pasivo tratándose de un problema laboral *mobbing* que trasciende a ciberacoso, es un trabajador que está siendo revictimizado por sus compañeros al exponerlos en las redes sociales, este tipo de conductas se derivan de conductas establecidas ya como ilícitas solo que son nuevas formas de presentarse.

Por lo que, el delito informático es toda aquella acción, típica, antijurídica y culpable, que se da a través de sistemas informáticos y que tiene como objetivo cometer delitos ya sea en medios electrónicos o redes de Internet. De tal manera que:

La internet, es una red o conjunto de redes de computadoras intercomunicador entre sí a nivel mundial para la comunicación de datos, dicha red está presente en más de 80 países y se compone alrededor de dos millones de computadoras y de más de 20 millones de usuarios que forman parte de todo tipo de instituciones, ya sea de investigación, docencia, gubernamentales o comerciales.⁴⁶

De ahí que, hoy en día la computadora es utilizada para el apoyo de las actividades diarias, junto con el internet, como medio para conseguir información, si no también hoy en día son utilizados para cometer actos ilícitos a través de ellas, como el ciberacoso, que día a día está presente en las redes sociales, como memes, chismes etc.

De acuerdo con la asociación de pediatría en México, las redes sociales son grupos de personas con afinidad de amistad, social o cultural que a través de la

⁴⁶ Flores Salgado Lucerito, *ibídem* p. 112.

comunicación comparten conocimientos, de ahí que la gran mayoría de los jóvenes cuenten con un perfil en cada una de ellas, como Facebook, Twitter y WhatsApp.

1. 4. 1 Ciberacoso y sus tipos.

Ahora bien, son muchas las conductas que se realizan para llevar a cabo el acoso electrónico, pues el agresor conserva un grado de anonimato, en caso de las redes sociales, es muy fácil abrir una cuenta con información falsa, para así cometer las conductas, al igual que WhatsApp una aplicación de los celulares que permite la comunicación entre las personas a través de mensaje de texto, fotos, videos así como llamadas y videollamadas por medio de internet, que con un número diferente mande mensajes de texto con información que dañe a la víctima.

El pediatra Enrique Mendoza López de Pediatría de México hace un análisis del fenómeno del cyberbullyin o acoso cibernético, el cual aborda desde su definición hasta las consecuencias que este genera, de tal manera que clasifican en siete tipos en que se puede presentar el ciberacoso:

Insulto electrónico. Es el intercambio breve y acalorado entre dos o más personas con alguna de las tecnologías ya mencionadas (...)

Hostigamiento. Es la acción en la cual, con palabras, conductas o actos reiterados contra una persona se le molesta buscando generar una alteración emocional.

Denigración. Es el envío de información despectiva y falsa respecto a otra persona.

Suplantación. Es la oportunidad del acosador de hacerse pasar por el acosado, con la finalidad de enviar información negativa, maliciosa, ofensiva, y hacerse pasar por la víctima.

Desvelamiento y sonsacamiento. Es la revelación de información comprometedor, que en su sano juicio no habría revelado a nadie. El otro concepto es engañar a alguien para que revele información personal y luego difundirla maliciosamente.⁴⁷

Los tipos antes mencionados son conductas que representan al ciberacoso en mayor proporción, pues es fácil en un desacuerdo de opiniones las personas se empiecen a insultar a través de las redes sociales, el hostigamiento del que se hace mención, se realiza hoy en día por mensajes de texto, correos electrónicos,

⁴⁷ Mendoza López E. "Acoso cibernético o cyberbullying: Acoso con la tecnología electrónica", Pediatría de México, volumen 14, número 3 julio-septiembre 2012, pp. 137.

mensajes instantáneos en las redes sociales (WhatsApp y Facebook), mensajes directos (Twitter y Instagram) o en un chat público o privado en cualquiera de las antes mencionadas, así mismo, dentro del hostigamiento se lleva a cabo otro tipo, que son las conductas inherentes a denigrar a las personas con las cuales hubo un enfrentamiento previo o solo con la finalidad del agresor de causar un daño, que dicha información puede ser compartida en diferentes redes sociales.

El fácil acceso a un perfil en alguna de las redes sociales da pie a la suplantación de las personas, pues la mayoría de este tipo de acoso, comparten información de manera pública que permite que terceras personas hagan uso de sus datos y fotos que comparten para hacerse pasar por la víctima, realizando conductas a nombre de la víctima o compartiendo información falsa de la misma.

La revelación de información se da una vez que el agresor obtiene información de la víctima que comúnmente es comprometedora, para generarle un tipo de daño, así mismo, otra práctica común son las mentiras por las cuales el agresor obtiene información del acosado.

Los otros tipos faltantes del ciberacoso, según Pediatría de México consisten en:

Exclusión y ostracismo. Es el hecho de hacer a un lado a una persona del grupo de amigos o círculo de amigos, lo cual ocasiona una sensación de exclusión o muerte social. El ostracismo es el no responder los correos o no responderlos con prontitud, lo que da la sensación de abandono o menosprecio.

Ciberpersecución. Significa el uso de comunicaciones electrónicas en forma reiterada para perseguir a otra persona, con mensajes reiterados hostigadores y amenazadores.

Paliza feliz. Es una situación en la cual un grupo de jóvenes graban electrónicamente a otros en el momento de hostigar, dar un golpe, o haciendo una travesura a otra persona y subiendo posteriormente la información a la red.

El acoso cibernético consistente en la exclusión es similar a lo muy conocido como la "*Ley del Hielo*", pues consiste en excluir y dejar de hablar con determinada persona por motivos de una pelea o desencuentro, el ostracismo es una práctica relacionada a la tardanza de responder por medio de medios electrónicos los

mensajes enviados por la víctima, este tipo de acoso puede confundirse por la imposibilidad de las actividades cotidianas a responder tales mensajes.

La ciberpersecución es una forma de realizar también el hostigamiento, pues utilizan los mensajes de texto, instantáneos, directos para enviar con tonos hostigadores o amenazadores, en todas las redes sociales de la víctima, dicha persecución también puede ser una fotografía comprometedor.

El último tipo de acoso, es muy común entre los adolescentes y en específico de estudiantes de secundaria, pues en la plataforma de Youtube al ingresar las palabras en el buscador “pelea secundaria” arroja una lista de videos de personas que grabaron un encuentro de golpes entre los alumnos y que posteriormente fueron subidos a internet.

En las conductas del acoso cibernético se puede utilizar las siguientes tecnologías, de acuerdo a Pediatría de México son:

Mensaje instantáneo. El MIs es una comunicación en tiempo real de mensajería instantánea de una persona a otra u otras de una lista de contactos; **Correo electrónico.** Es uno de los medios de comunicación más utilizados y, por ende, uno de las herramientas de acoso; **Mensajes de texto** (SMS o MMS Technology [short message service o multimedia messaging service]); **Redes sociales** (...) Para estar incluido en redes sociales se requiere cierta edad, usualmente son gratuitas e invitan a los usuarios a colgar información personal como perfiles y fotografías; **Chat.** Un lugar donde se permite a grupos de personas acceder y conocerse al compartir información; **Blogs.** Son espacios muy dinámicos, muy aceptados por la sociedad; **Páginas web** (www) Consisten en un espacio virtual con una portada y espacios ligados con información muy diversa. **Juegos de internet.** Por ejemplo, X-box live, Sony Play Station 2, network. **Sexting.** Palabra compuesta de sexo y texto, se define como un mensaje de texto con contenido sexual, o una fotografía sexualmente explícita enviada por mensaje de texto, llamada mensaje móvil usando.⁴⁸

De ahí que, son múltiples los medios que utilizan los agresores para acosar cibernéticamente a la víctima con diferentes conductas, algunas conductas son ilícitas en algunos de los estados de la República, sin embargo, tales conductas realizadas a través de medios informáticos no pueden llegarse a considerarse como

⁴⁸ Op. Cit. P. 138

delitos, toda vez que son variaciones o modalidades de los delitos ya existentes en el código penal sin considerar el ámbito del internet, pues es necesario que se establezca en los tipos penales como el acoso el uso de los medios electrónicos como medio para realizar el delito, situación que pasa desapercibida con el ciberacoso, ya que es una variable del acoso pero por medio de un medio informático, que falta regular una penalización como medio comisivo de un delito.

CAPÍTULO 2. – MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL EN MATERIA DE ACOSO Y CIBERACOSO.

Una vez identificado los conceptos y las características del acoso y el ciberacoso en el ámbito laboral se expondrá en este capítulo todos aquellos ordenamientos internacionales de que México es parte y que regulan aspectos de estas figuras, así como, identificar aspectos que protegen a la persona en el ámbito laboral, y se encuentran violentados por el acoso y ciberacoso.

2. 1.- Legislación Internacional.

De tal manera que, son diversos los ordenamientos que se refieren a las condiciones de trabajo que deben establecer para tener un trabajo digno, así como una vida digna.

En primer término y de manera general tenemos a la Declaración Universal De Los Derechos Humanos, instrumento que reconoce.

Artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 3.- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 5.- Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 12.- Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.⁴⁹

En dicha declaración se establece que todas las personas tienen derecho a una vida libre, así como, a la seguridad de su persona, aspectos que se encuentran violentados cuando una persona sufre de una conducta acosadora, tal es el caso de la violencia que se vive en el trabajo por parte del superior jerárquico sobre un subordinado, que recibe tratos crueles o degradantes con el fin de orillarlos a terminar

⁴⁹ Resolución 217 A (III) Organización de las Naciones Unidas. “Declaración Universal De Los Derechos Humanos”. Véase en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>. Fecha de consulta: 20 de abril.

su relación de trabajo o acosarlo a través de ataques a su reputación y de injerencias en su vida privada, hasta que acepte tener alguna otra relación fuera de lo laboral, trasgrediendo los aspectos que señala dicha declaración, de modo que, algunas conductas generadoras del acoso pueden evolucionar junto con la vida cotidiana de los agresores, de ahí que, el acoso también puede presentarse a través de medios electrónicos, vulnerando estos derechos de las personas.

En el primer instrumento se puede establecer que el acoso de manera general trae consigo consecuencias graves, que violenta derechos aún fuera del ámbito laboral.

Así mismo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981 es un ordenamiento de promoción y protección de los derechos humanos que reconoce el derecho a la no discriminación, el derecho a la vida, el derecho a la integridad física psíquica y moral, tal y como lo establecen los artículos siguientes:

Artículo 4. Derecho a la vida. - Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción (...)

Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes...

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación (...)⁵⁰

De lo anterior, las figuras de acoso y ciberacoso violentan derechos humanos, pues ambas tienen como finalidad dañar a una persona ya sea física,

⁵⁰ Organización de los Estados Americanos. *Convención Americana sobre Derechos Humanos* "Pacto de San José". San José Costa Rica. Véase en www.oas.org › juridico › spanish › tratados. Fecha de consulta. 23 de abril 2019.

psíquica, o moralmente, pues el acosador no respeta la dignidad de sus víctimas, realizando conductas crueles, inhumanas o degradantes hacía la persona frente a sus compañeros, ocasionando problemas entre los mismos; conductas que trasgreden el derecho a la vida de la víctima, a su integridad personal junto con su honra y dignidad, pues como se menciona anteriormente, todas las conductas características de cualquier acoso, violentan los derechos que internacionalmente estas reconocidos como inherentes a la persona.

Asimismo, en dicha convención se protege un derecho que actualmente es muy importante reconocer su límite para ejercerlo y que generalmente trae consigo problemas entre las personas por no saber hasta qué punto se está ejerciendo.

Libertad de Pensamiento y de Expresión

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

- a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o
- b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.⁵¹

Como lo menciona dicho precepto, el derecho a la libertad de expresión de cada persona no puede censurarse sino debe ejercerse con responsabilidad hacia terceros, pues en dicho ejercicio se deben respetar los derechos de los demás, así como a su reputación de los mismos, aspectos que en la actualidad y con la poca regulación que existe a nivel cibernético se ven violentados por quienes ejercen su derecho a la libertad de expresión, es el caso del acoso de un patrón con un subordinado, los compañeros de trabajo toman actitudes de burla hacia la víctima, con comentarios desagradables, en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión, tal y como lo establece el artículo 13 del ordenamiento antes

⁵¹ Op Cit.

mencionado, que todos tienen derecho a una libre expresión, que comprende la libertad de buscar, recibir, y difundir información e ideas de toda índole, sin embargo, este derecho se llega a malinterpretar considerando que las personas al pensar que por su libre expresión pueden dañar a alguien con su pensamiento, y en México solo se puede reclamar daño moral si se logra probar que afecta la reputación de una persona, pero probar este daño es lo que hace difícil que las víctimas tomen alguna acción legal.

Ahora bien, otro instrumento con efecto vinculante es el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, ratificado por el estado mexicano el 20 mayo de 1981, el cual establece lo siguiente:

Artículo 6.- 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado...

Artículo 7.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; (...)

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad (...)⁵²

De ahí que, el Estado Mexicano se obligó asegurar que todas las personas, tanto hombres y mujeres tengan derechos iguales al goce de las condiciones de trabajo, que sean equitativas y satisfactorias, incluyendo condiciones de existencia dignas, esto es, un ambiente laboral sano, así como, la seguridad en el trabajo y la oportunidad de ser promovidos con base a su tiempo de servicio y capacidad, factores que hoy en día no se están protegiendo tanto en el ámbito público como privado, pues la legislación se ha visto rebasada por las conductas realizadas al

⁵² Resolución 2200 A (XXI Comisión Nacional de los Derechos Humanos.) Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, 1966. Véase en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>. Fecha de consulta: 23 de abril de 19.

solo comprender el acoso laboral como una causal de rescisión de la relación laboral.

2. 1. 1. - Normatividad internacional del Acoso Laboral

Ahora bien, en forma más específica en el género de la mujer, el Estado mexicano público en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 12 de mayo de 1981, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, determina la obligación del Estado parte en adoptar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, tal y como lo determina el artículo 11 de tal ordenamiento:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.⁵³

De manera que, el Estado mexicano se obligó a adoptar las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, las mismas oportunidades, elegir libremente profesión y empleo, y de manera más específico, a la estabilidad en el empleo, situación que se ve vulnerada cuando una mujer se ve envuelta en una relación laboral con acoso, pues deja de existir la estabilidad pues muchas veces dejan su empleo por no seguir sufriendo tales conductas.

Así mismo, la Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, publicado el 19 de enero 1999 en el Diario

⁵³ Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA" Véase en; <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>. Fecha de consulta 06 de mayo 2019.

Oficial de la Federación (DOF) es un instrumento que define la violencia contra la mujer el cual incluye la violencia psicológica y también se refiere a la violencia que ocurren en el lugar de trabajo, que establece:

Artículo 4. - Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. el derecho a que se respete su vida;
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- d. el derecho a no ser sometida a torturas;
- e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley,⁵⁴

Lo que podemos rescatar es que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos, tales como: que se les respete su vida, su integridad física, psíquica y moral, su libertad y seguridad personal, así como, su dignidad, y su familia, este instrumento al igual que los instrumentos anteriores protege los derechos humanos de las personas, razón por la cual, se han tomado en consideración para su estudio, pues se encuentran derechos humanos que son vulnerados y violentados en el ámbito laboral por el *mobbing*, esto es, el acoso laboral así como por el ciberacoso.

Ahora bien, en materia laboral existen dos ordenamientos referentes a los problemas que genera el acoso laboral, uno de ellos es el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de abril de 1962, el cual establece:

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

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen

⁵⁴ Op Cit.

social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación (...)

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.⁵⁵

En este sentido, el acoso laboral, así como el ciberacoso por ser figuras que dañan la integridad y dignidad de las personas y que la mayoría de las veces son evidenciados frente a sus compañeros de trabajo o público en general, provocando conductas discriminatorias para la víctima del acoso pero ahora por parte de sus compañeros, a manera de risa o por diferencias que haga el patrón sobre el acosado, de manera que, una consecuencia más del acoso laboral o del ciberacoso es la discriminación o una distinción inequívoca diferente a la capacidad de la víctima.

Ahora bien, el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) publicado en el Diario Oficial de la Federación el trece de abril de 1987, establece servicios básicos en materia de salud en el trabajo, incluyendo requisitos que deben aplicar los empleadores para conservar un medio ambiente de trabajo seguro y confiable, considerando su estado físico y mental, de manera más específica establece:

Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio:

(a) la expresión servicios de salud en el trabajo designa unos servicios investidos de funciones esencialmente preventivas y encargados de asesorar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de:

(i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo;

(ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental;

⁵⁵ OIT. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Véase en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C111. Fecha de consulta 06 de mayo de 19.

(b) la expresión representantes de los trabajadores en la empresa designa a las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o de la práctica nacionales⁵⁶

Por lo que, es importante tener este instrumento presente pues en el siguiente capítulo analizaremos las disposiciones legales que ha implementado México para asegurar tanto en el ámbito público y privado, que se cumplan tales disposiciones para tener centros de trabajo con un medio ambiente laboral sano y seguro, así como, asegurando la salud física y mental de los trabajadores que repercute en las capacidades de su trabajo.

2. 1. 2. Convenio de Budapest- Convenio de la cibercriminalidad

En materia de ciberacoso solo existe un instrumento que se refiere a los delitos relacionados con medios informáticos, el Convenio sobre Ciberdelincuencia, mejor conocido como el Convenio de Budapest, es un tratado internacional que establece herramientas legales para perseguir penalmente aquellos delitos cometidos ya sea en contra de sistemas o medios informáticos, o mediante el uso de los mismos.

Fue firmado en Budapest, el 23 de noviembre de 2001, por los Estados miembros del Consejo de Europa, y que México participa como observador permanente, en él se reconoce el problema de la ciberdelincuencia y la necesidad de una cooperativa transnacional para abordarlo. Así mismo, se definen diferentes aspectos como: los delitos informáticos; medidas que deben adoptar en sus legislaciones cada uno de los países miembros; la Jurisdicción sobre la información; la facilitación de la información entre los Estados de ser necesario en alguna investigación.

De tal manera que, el mismo instrumento define lo que es un sistema informático que es todo dispositivo aislado o conjunto de dispositivos interconectados o relacionados entre sí, siempre que uno o varios de ellos permitan el tratamiento automatizado de datos en ejecución de un programa, y por datos

⁵⁶ OIT. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). Véase en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161. Fecha de consulta 06 de mayo de 19.

informáticos la representación de hechos, información o conceptos de una forma que permita el tratamiento informático.

Artículo 4 - Interferencia en los datos

Cada Parte adoptará las medidas legislativas y de otro tipo que resulten necesarias para tipificar como delito en su derecho interno la comisión deliberada e ilegítima de actos que dañen, borren, deterioren, alteren o supriman datos informáticos. Cualquier Parte podrá reservarse el derecho a exigir que los actos definidos en el apartado 1 provoquen daños graves.

Artículo 7 - Falsificación informática.

Cada parte adoptará las medidas legislativas y de otro tipo que resulten necesarias para tipificar como delito en su derecho interno, cuando se cometa de forma deliberada e ilegítima, la introducción, alteración, borrado o supresión de datos informáticos que dé lugar a datos no auténticos, con la intención de que sean tenidos en cuenta o utilizados a efectos legales como si se tratara de datos auténticos, con independencia de que los datos sean o no directamente legibles e inteligibles.⁵⁷

De manera que, después de su estudio se puede observar que no hace una distinción directa sobre el acoso informático, sin embargo, se puede hablar del delito de inferencia de datos tomando como base al ciberacoso como la comisión deliberada de actos que dañan, deterioran y alteran datos informáticos, comprendido cualquier representación de hechos, o información que permita el tratamiento informático.

De ahí que, podemos concluir que México no ha ratificado tal convenio pues en su legislación contempla figuras como el robo de datos, o daño a sistemas informáticos, o la pornografía infantil, pero aún existen nuevas modalidades a partir de los medios electrónicos que no ha regulado, tal es el caso del ciberacoso, que conforme el paso del tiempo será de manera frecuente e ira en ascenso, por el aumento de personas que tienen acceso a internet que van desde menores de edad hasta personas de la tercera edad, razón por la cual debe regularse.

2. 2. Legislación Mexicana

⁵⁷ Consejo de Europa. *Ibidem*.

Una vez identificado los instrumentos internacionales referentes al acoso laboral y el ciberacoso, de manera general, ahora es necesario estudiar de manera particular los ordenamientos legales del Estado Mexicano, que regulan tales conductas, es decir, en el presente apartado se analizarán diferentes Códigos Penales de las diversas Entidades Federativas de la República Mexicana, así como la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Responsabilidad Civil para la Protección del Derecho a la vida privada, al honor, y la propia imagen, y protocolos que hagan mención del acoso y el ciberacoso.

2. 2. 1. Ley Federal del Trabajo

En primer lugar, se analizará a nivel nacional el acoso en materia laboral, de tal forma que, el instrumento normativo de dicha materia es la Ley Federal del Trabajo, que como anteriormente se ha mencionado, también hace una diferencia entre acoso sexual y el hostigamiento sexual, de tal manera, el punto central de esta investigación es el acoso laboral que sufre un trabajador por parte de su superior jerárquico, es decir, que se encuentren en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor. Tal y como lo establece el artículo 3 bis de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 3o. Bis. - Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.⁵⁸

Así mismo, dicha ley contempla ambas figuras, toda vez que, también los subordinados pueden realizar acoso de naturaleza sexual contra sus mismos compañeros, es decir, personas con su mismo nivel jerárquico, ambas figuras tanto

⁵⁸ Cámara de Diputados

el hostigamiento sexual y el acoso sexual se encuentran reguladas en la ley, sus consecuencias y sus respectivas sanciones.

Una de las formas de terminar una relación laboral es la rescisión de la misma, sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador, por lo que, en ambas modalidades se encuentra la causal de rescisión el hostigamiento sexual y el acoso sexual con las características principales, que a la letra dicen:

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

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

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

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

Por lo que, es importante también que la víctima que sufre de hostigamiento sexual conozca los medios que tiene sobre lo que está pasando, y que puede defenderse sin tener problemas en terminar dicha relación laboral, de acuerdo a lo establecido, se muestra que en el caso de los patrones el legislador no solo lo contemplo así mismo, sino también a sus familiares o sus representantes, que aunque no tengan directamente una relación laboral con la víctima, se puede ejercitar la rescisión de la relación laboral si es decisión del trabajador.

De igual manera, el legislador de manera específica establece tanto para los patrones y los trabajadores realizar dichos actos, establecidos en los artículos siguientes.

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

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

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

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Dicha ley contempla a los representantes del patrón quienes no pueden realizar las conductas, y lo importante de las líneas anteriores es la prohibición de las conductas tanto del patrón como del trabajador en los centros de trabajo, y la prohibición de que el patrón permita o tolere dichas conductas en su centro de trabajo, toda vez que a pesar de no ser los agresores pueden ser partícipes por no actuar frente a tales conductas, por lo que pueden hacerse acreedores a una multa, contenida en el artículo 994 que a la letra dice:

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

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

La ley Federal del trabajo abarca desde la distinción de las conductas sexuales que se presentan en los centros de trabajo, estableciéndolas como causales de rescisión de la relación del trabajo, como prohibiciones para el buen ambiente de trabajo y en caso de no respetarse, la sanción correspondiente al patrón. Sin embargo, la misma ley, no contempla la modalidad del ciberacoso toda vez que solo se encarga de las conductas realizadas de manera presencial.

2. 2. 2. Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana.

Por la frecuencia y gravedad de las conductas que afectan la competitividad de las empresas así como la dignidad de los trabajadores, se ha impulsado a la creación de instrumentos de prevención, de tal manera que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, publicó el 14 de diciembre de dos mil diecisiete, el protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana, con la finalidad de que las empresas

conozcan el marco conceptual y los principales enfoques sobre violencia laboral, así como también el marco internacional de los derechos humanos en el que se sostienen estas definiciones.

En dicho instrumento se busca apoyar a las empresas a prevenir la violencia en el lugar de trabajo, la salud física, mental y social de sus trabajadores, para obtener centros organizacionales saludables que propicien una mejor calidad de vida, obteniendo así, un incremento de la productividad laboral.

Algunos de sus objetivos específicos del Protocolo en mención, son difundir información para la prevención de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual en el ámbito empresarial, y atender, informar y orientar a personas que sean víctimas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual. De dicho protocolo se puede extraer que es primordial realizar campañas de prevención de la violencia laboral, así como de las conductas de acoso y hostigamiento sexual dentro y fuera del centro de trabajo, para que los trabajadores y representantes de los patrones conozcan las consecuencias que traen consigo dichas conductas, así como, de las sanciones de las que pueden ser acreedores y, también incluye las bases para que las empresas una vez identificados los casos de violencia le den seguimiento a tal situación.

En el protocolo se establece los pasos a seguir por parte de la empresa y del personal en situaciones de violencia laboral, que se resume en: La prevención y difusión de todas aquellas acciones al respeto de los derechos humanos y laborales de todo el personal, en todas las áreas de la empresa; la atención y seguimiento al informar la política empresarial sobre violencia laboral, y brindar asesoría de las generalidades de la misma; la presentación de la queja y los pasos a seguir para su tramitación; el seguimiento y control por parte de la secretaria; el tipo de acción jurídica laboral que será aplicable al caso; y el tipo de acción jurídica penal, es decir, que se puede denunciar ante el Ministerio Público, independientemente de la sanción laboral.

Aunque exista un protocolo para la prevención es deficiente la normatividad que existe en la materia, pues para denunciar el fenómeno las víctimas no se

sienten protegidas, por el temor de que existan represalias a su persona, por parte del mismo jefe o sus compañeros, y que dicha trasgresión trascienda a la vida personal más allá del trabajo de la persona, aun existiendo diversas vías para acudir a denunciar el hecho.

2. 2. 3. Código Penal Federal.

A nivel nacional el acoso sólo está regulado de manera sexual, como delito de hostigamiento sexual, que a diferencia del acoso sexual, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar y como delito contra la administración pública por parte de los servidores públicos, de tal forma que, a nivel federal está contemplado el acoso de naturaleza sexual, regulado en dos vertientes, delito para todos los ciudadanos sin distinción y como delito de los servidores públicos, de manera que, se entiende que por acoso sexual los servidores públicos enfrentan sanciones penales contempladas en el Código Penal Federal en sus artículos 225 fracción XXXIV y 259 Bis, que a la letra dicen:

Artículo 225. – Son delitos contra la administración pública, cometidos por servidores públicos los siguientes:

XXXIV. Se obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 259 Bis. - Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

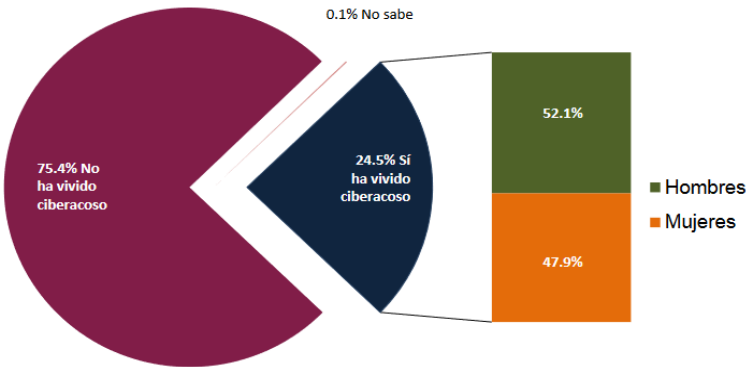
De tal forma, que el Código regula al hostigamiento sea quien sea el acosador, los servidores públicos a diferencia de los particulares pueden enfrentar doble sanción como se había mencionado anteriormente, una sanción penal y una administrativa. Sin embargo, es importante destacar que el hostigamiento sexual será punible cuando se cause un perjuicio o un daño, de tal forma, la autoridad

procederá contra el hostigador solo a petición de la parte ofendida. Ahora bien, el Código Penal Federal regula sólo algunos de los delitos informáticos, sin embargo, ninguno que tipifique el ciberacoso.

2. 2. 4. Códigos Penales de diversas entidades de la República.

Ahora bien, para el desarrollo del siguiente apartado se tomó como base para analizar diferentes Códigos Penales los datos registrados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a través de Módulos sobre el ciberacoso, siendo un guía para identificar los tipos penales en relación al ciberacoso.

El instituto realizó por primera vez, el levantamiento del Módulo sobre ciberacoso 2015 (MOCIBA), en él se aborda el acoso por medios electrónicos, que es una forma de victimización relativamente reciente, en el cual reporto que en una población de 77 210 074 personas de 12 años o más que usa Internet o celular, el 24.5%, es decir, 18 923 055 personas han experimentado por lo menos alguna situación de ciberacoso de las cuales 9 064 365 son mujeres y 9 858 690 hombres, como se puede observar en la siguiente gráfica.⁵⁹



Gráfica 1. Distribución porcentual de la población de 12 años o más usuaria de internet o celular por condición de haber vivido ciberacoso, y distribución por sexo de quienes lo han experimentado

⁵⁹ Gráfica 1. (Gráfica 3) Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Módulo sobre Ciberacoso (MOCIBA) 2015. Principales Resultados, fecha de consulta 06 de febrero 2019. <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/investigacion/ciberacoso/default.html>

En el mismo estudio se establece que entre los Estados con mayor incidencia o los más afectados por el ciberacoso, son los Estados de Aguascalientes con un porcentaje de 32.0% de la población de 13 años o más que vivió ciberacoso, seguida por el Estado de México con un 30.7%, Quintana Roo con un 29% a diferencia del Distrito Federal hoy Ciudad de México con un porcentaje de 19.7%, sobre la incidencia de las personas que sufren tal conducta, encontrándose una diferencia notable hasta del 11% entre dichas entidades, así mismo, tal estudio demuestra que, el Estado de Chihuahua tiene una incidencia del 14.4%, 10% menos que el porcentaje a nivel nacional de 24.5%.

Respecto a las cifras mencionadas en el párrafo anterior se analizarán los Códigos Penales de los Estados en mención para identificar diferencias sobre las cuales puede recaer la incidencia que hace mención el MOCIBA 2015.

De acuerdo con los datos arrojados por el Modulo del INEGI, el Estado de Aguascalientes es la entidad federativa con mayor incidencia de casos de ciberacoso, sin embargo, en su legislación penal sólo están contemplados los siguientes delitos en relación con tal conducta.

El Código Penal del Estado solo contempla en su artículo 114, el hostigamiento sexual:

I. El asedio que se haga con fines lascivos, sobre cualquier persona por quien se aproveche de su posición jerárquica, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier otra clase, que implique subordinación de parte de la víctima; II. El asedio con fines lascivos, para sí o por tercera persona, a cualquier persona, aprovechándose de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima; III. El asedio que se haga con fines lascivos, sobre cualquier persona en espacios o establecimientos públicos, que afecte o perturben el derecho a la integridad física, psíquica y moral o el derecho al libre tránsito; causándole intimidación, degradación, humillación o un ambiente ofensivo; o

IV. Captar imágenes o cualquier registro audiovisual del cuerpo de otra persona o de alguna parte de su cuerpo, sin su consentimiento y con un carácter erótico sexual.⁶⁰

⁶⁰ Estado de Aguascalientes. Código Penal del Estado de Aguascalientes

Lo que se puede rescatar del anterior precepto, el legislador contempló no sólo a las personas que están involucradas en una relación laboral, si no a todas aquellas que realicen ese tipo de conductas, tomando en consideración de manera subjetiva el uso de medios electrónicos o audiovisuales como instrumento para captar imágenes de alguna parte del cuerpo sin el consentimiento de la persona, considerando que puede ser una causal para llegar al ciberacoso.

El Estado de Aguascalientes regula las conductas que la mayoría de las personas sufren en la calle de manera presencial, que es el hostigamiento en los espacios públicos, como el transporte público o el metro, también abarca tales conductas que se realizan cuando una persona se encuentra en desventaja con el acosador, sin que exista entre sí una relación laboral o escolar.

Así mismo, el mismo ordenamiento contempla la figura de asedio laboral, en el ámbito laboral de la vida de las personas, que consiste que se ejerza violencia psicológica de forma recurrente y sistemática, que cause afectación en su autoestima o seguridad, con el objeto de controlar, intimidar, humillar, someter o dominar a la persona, impidiendo el libre desarrollo de la actividad laboral, el cuál es sancionado de acuerdo al artículo 192 A.

(...) Al responsable de asedio laboral se le aplicará pena de 2 a 6 meses de prisión y de 50 a 100 días multa y al pago total de la reparación de los daños y perjuicios ocasionados. En caso de reincidencia o si la persona que realiza el acoso es superior jerárquico, la punibilidad descrita en el párrafo anterior, se aumentará hasta en una mitad en sus mínimos y máximos.⁶¹

Ahora bien, también hace una distinción entre el hostigamiento sexual y el asedio Laboral, sancionando por diferente a los responsables, ya sea un patrón el acosador o los mismos compañeros de la víctima. Sin embargo, aunque se contemplan tales figuras dicho Estado no contempla delitos relacionados con medios electrónicos que van relacionados con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TICS), como el internet, la computadora y el teléfono móvil, que son sus instrumentos principales de soporte por los cuales se pueden

⁶¹ Op Cit.

realizar diversas conductas ilícitas, y realizar conductas acosadoras sobre las personas.

De acuerdo al orden de las cifras expuestas anteriormente el siguiente Estado en la lista es el Estado de México, que en su Código Penal regula en su artículo 269 el hostigamiento sexual, que al igual que el Estado de Aguascalientes , establece que se comete el delito quien con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía, sin embargo, en dicha legislación también regula el delito de acoso sexual que a diferencia del hostigamiento como se ha mencionado anteriormente en esta última debe de existir una relación subordinada entre el agresor y la víctima.

A su vez, el artículo 269 Bis, el Estado de México regula una de las conductas que con el desarrollo de las tecnologías ha ido en aumento, tal es el caso, de fenómeno del *Sexting* que se da cuando una persona le pide a otra que se tome fotografías o videos desnuda o en alguna pose erótica, que, aunque existe un consentimiento al enviar la fotografía sólo es para la persona quien la recibe sin que está sea utilizada para otros fines ni sea divulgada a la demás personas, sin embargo, esta practica trae consigo muchos problemas pues si la persona a quien se le confió tal imagen hace mal uso de ella como enviarla a más personas se vulnera la dignidad de la persona por ser atacada por dichas fotos, por lo que se establece lo siguiente:

Artículo 269 Bis. - (...) De igual forma incurre en acoso sexual quien, sin consentimiento del sujeto pasivo y con propósitos de lujuria o erótico sexual, grabe, reproduzca, fije, publique, ofrezca, almacene, exponga, envíe, transmita, importe o exporte de cualquier forma, imágenes, texto, sonidos o la voz, de una persona, sea en forma directa, informática, audiovisual, virtual o por cualquier otro medio.

Si la imagen obtenida, sin consentimiento, muestra al sujeto pasivo desnudo o semidesnudo, se acredita por ese sólo hecho, los propósitos señalados en el párrafo anterior.⁶²

⁶² Código Penal del Estado de México

De manera que, por el sólo hecho de grabar, reproducir, fijar, publicar, ofrecer, almacenar, exponer, enviar, transmitir, importar o exportar de cualquier forma, con propósitos de lujuria o erótico sexual, imágenes, texto, sonidos o la voz, de una persona sin su consentimiento, se comete el delito de acoso sexual. Tal Estado, abarca más las situaciones por las cuales se pueden llevar acabo conductas de acoso sexual como los medios electrónicos.

El Estado de Quintana Roo, al Igual que los anteriores regula ambas conductas de acoso y hostigamiento sexual, sin embargo, es importante mencionar que los legisladores adicionaron al Código Penal del Estado el 27 de diciembre de dos mil diecisiete, la figura del ciberacoso sexual, en su artículo 130 quinquies, que a la letra dice:

ARTÍCULO 130 QUINQUIES. Comete el delito de ciberacoso sexual quien, con fines lascivos y utilizando la coacción, intimidación, inducción, seducción o engaño, entable comunicación a través de cualquier tecnología de la información y comunicación, con una persona menor de 18 años de edad o persona que no tiene capacidad para comprender el significado del hecho aún con su consentimiento.⁶³

La figura solo está contemplada para menores de edad o personas que no tiene capacidad para comprender el significado del hecho, es un avance muy importante toda vez que a través del sexting, la mayoría de los adolescentes se ven afectados por el ciberacoso por las imágenes intimas que pueden ser divulgadas ante una masividad que trae consigo el internet, y que con el paso del tiempo dicha figura pueda ser contemplada a nivel nacional.

Aunque dicho Código se enfoca solo a cuestiones sexuales sirve como antecedente para las demás entidades, considerando que no solo con fines sexuales se puede acosar a una persona a través de un aparato electrónico, pero si la que deja un daño más severo en la víctima.

Como ejemplo tenemos la situación que vivió Olimpia Coral Melo, originaria de Huachinango, Puebla; cuyo video íntimo fue difundido en Internet sin su

⁶³ Código Penal del Estado de Quintana Roo-

consentimiento generándole daños muy graves en el ámbito personal y social al ser propagado por diversas redes sociales. El Estado de Puebla fue el Estado que ocupó el cuarto lugar, en el MOCIBA 2015 con un 28.9 % de la población de 12 años o más que vivió ciberacoso, teniendo presentes que entre dichas conductas se destacan: Recibir llamadas, contenido multimedia, ser contactado con identidades falsas, recibir mensajes, ser registrado en sitios web, robar su identidad, dañar publicando su información, entre otras, en las diversas páginas de internet, así como en las tan conocidas redes sociales.

Todas estas formas de ciberacoso siguen siendo un tipo de violencia que día a día acaba con las personas por el mal manejo y nula regulación de la afectación de los derechos de las personas víctimas de un ciberacoso, es por ello, que a raíz de la experiencia que tuvo Olimpia Coral, decidió hacer frente a este problema y con ayuda, esfuerzo y trabajo, logro que en el Estado de Puebla se reformara el Código Penal de la entidad, adicionando el DELITO DE CIBERACOSO, que a la letra dice:

Artículo 278 Nonies.- Comete el delito de ciberacoso quien hostigue o amenace por medio de las nuevas Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones (TICS), redes sociales, correo electrónico o cualquier espacio digital y cause un daño en la dignidad personal, o afecte la paz, la tranquilidad o la seguridad de las personas. Se le impondrá la pena de once meses a tres años de prisión y multa de cincuenta a trescientos días del valor diario de la Unidad de Medida y Actualización en el momento de la comisión del delito. Cuando la víctima sea menor de edad, se presumirá el daño a la dignidad por tratarse de una persona en desarrollo psicoemocional y físico y la sanción se aumentará desde una tercera parte de la mínima y hasta dos terceras partes de la máxima.⁶⁴

Dicho artículo fue adicionado el cuatro de abril del año dos mil diecinueve, fecha muy reciente a la elaboración del presente trabajo, tipificando de tal manera el delito de Ciberacoso, imponiendo una pena de prisión y de multa, dejando un sustento legal para todas aquellas personas que son víctimas de estas conductas.

Es importante hacer mención que en las diferentes entidades de la República se regulan conductas como calumnias y la difamación que atentan contra la dignidad humana y el honor, que se castigan como delitos, sin embargo, en la

⁶⁴ Gobierno de Puebla. Código Penal de del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Ciudad de México en el Código Penal se regula solo la figura de acoso sexual aumentando la penalidad si existe una relación de subordinación laboral, escolar o doméstica.

Sin embargo, en dicha entidad se regula en materia civil todas aquellas acciones que dañen la dignidad humana, el honor y la imagen, en su Ley de Responsabilidad Civil para la Protección del Derecho a la Vida Privada, el Honor y la Propia Imagen, que tiene como finalidad regular el daño al patrimonio moral derivado del abuso del derecho de la información y de la libertad de expresión, entendiéndose por daño moral lo establecido en el Código Civil para dicha entidad en su artículo 1916 que dice:

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

Cuando un hecho u omisión ilícitos produzcan un daño moral, el responsable del mismo tendrá la obligación de repararlo mediante una indemnización en dinero, con independencia de que se haya causado daño material, tanto en responsabilidad contractual como extracontractual...

El monto de la indemnización lo determinará el juez tomando en cuenta los derechos lesionados, el grado de responsabilidad, la situación económica del responsable, y la de la víctima, así como las demás circunstancias del caso.⁶⁵

De tal manera que, en la Ciudad de México, si el acoso laboral tuvo una mayor divulgación y propagación, teniendo como resultado un Ciberacoso, la víctima puede denunciar al acosador en la vía penal, así como en la vía civil reclamando daño moral, por haber afectado un bien jurídico tutelado en la ley antes mencionada.

El siguiente Estado de la lista es Chihuahua que presenta un porcentaje 15.4 por ciento de la población de 12 años o más que vivió ciberacoso, de manera que su Código Penal al igual que el Estado de Aguascalientes el hostigamiento sexual

⁶⁵ Código Civil para la Ciudad de México.

es la única conducta tipificada en sus ordenamientos, ambos Estados no contemplan la modalidad del ciberacoso, es importante identificar cuáles son las causas por las que existe una brecha de 15 por ciento entre los Estados, si ninguno contempla la modalidad del ciberacoso, ni como un delito informático.

Por otro lado, el diez de abril de dos mil diecinueve, fecha aproximada al tiempo que se escribe la presente investigación el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publicó los resultados del levantamiento del Módulo sobre Ciberacoso 2017 (MOCIBA), el tercer estudio de este tipo que aborda el acoso por medios electrónicos, reporto que en una población de 61 685 000 personas de 12 años a 59 años que usa Internet o celular en los últimos tres meses a mayo de 2017, la mayor prevalencia en los Estados de ciberacoso a diferencia de los datos de 2015, es Tabasco con un 22.1%, seguido de Veracruz, Zacatecas, Guanajuato y Aguascalientes, tal y como se puede ver en el siguiente mapa.⁶⁶



Mapa 1. Porcentaje de la población de 12 a 59 años de edad, que vivió ciberacoso en los últimos doce meses, por entidad federativa.

⁶⁶ Mapa 1. (Mapa 1) Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Módulo sobre Ciberacoso (MOCIBA) 2017. Principales Resultados, fecha de consulta 01 de septiembre de 2019. https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ciberacoso/2017/doc/mociba2017_resultados.pdf

De lo anterior, Tabasco es el Estado que encabeza la lista de los estados con mayor prevalencia, siendo el tercer lugar para mujeres y el segundo contra hombres, aunque en su Código Penal regula la conducta de hostigamiento, delitos contra la intimidad personal, como la violación a la intimidad personal que sin consentimiento de otro o sin autorización judicial, en su caso, y para conocer asuntos relacionados con la intimidad de aquél y utilice medios técnicos para escuchar u observar, transmitir, grabar o reproducir la imagen o el sonido, así como los delitos contra la buena fama, es decir, difamación, calumnia.

En segundo lugar, el Estado de Veracruz también regula las figuras del acoso y hostigamiento, sin embargo, no ha sido de gran eficacia toda vez que es el primero en la lista por ser sus mujeres las que más han vivido ciberacoso con el 25.6% de la población.

El cuarto de la lista es el Estado de Guanajuato con una incidencia de 20.3% de la población encuestada de esa entidad, regulando el acoso y hostigamiento sexual y como delito grave el acoso y hostigamiento sexual sobre menores de edad, así como, las figuras de difamación y calumnia.

ARTÍCULO 188. A quien comunique dolosamente a otro la imputación que hace a una persona física o moral de un hecho cierto o falso que le cause o pueda causarle deshonra, descrédito o perjuicio, se le aplicará de seis meses a dos años de prisión y de cinco a veinte días multa.⁶⁷

Por lo que, dicho Estado al igual que la mayoría de los que se han estado enunciando tipifica las conductas de difamación y calumnia como delitos, los datos del INEGI, arrojan que Guanajuato es el Estado donde los hombres son los que mayor viven situaciones de ciberacoso, esto es, son los más perjudicados en recibir calumnias y difamaciones.

Un dato que arroja importante tal estudio, es que en 2015 Aguascalientes era el Estado quien encabezaba la lista de las Entidades con mayor prevalencia de ciberacoso, y dos años después ocupa el lugar número cinco, sin embargo, es el

⁶⁷ Código Penal del Estado de Guanajuato

segundo Estado donde las mujeres viven más situaciones de acoso informático que los hombres.

Los estudios realizados por el INEGI, MOCIBA 2015 Y MOCIBA 2017, dan como resultado cifras alarmantes sobre las personas que sufren tal conducta, a consecuencia de que en México es escasa la legislación en materia de Violencia por internet, ya sea para menores de edad o mayores de edad.

Las legislaciones de los Estados de Yucatán, Puebla y Quintana Roo, regulan ya el acoso por medios electrónicos, la violencia que se desarrolla en las plataformas digitales, sin embargo, aún faltan muchos más estados que contemplen dicha figura en sus códigos penales, y que la Violencia Digital que se vive día a día sea identificada en los ordenamientos legales, para una mejor regulación; de tal forma que, considerando los datos que emitió el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, a través del levantamiento de tres Módulos sobre el ciberacoso, la legislación mexicana no cuenta con una normatividad que proteja a las personas en el ahora ámbito digital, pues al día de hoy, la tecnología, el internet, las redes sociales, son parte de la realidad de una persona.

La legislación en México para conservar la tranquilidad de las personas tanto en su dignidad y en el trabajo ha regulado en todas sus entidades federativas el acoso y el hostigamiento de naturaleza sexual, pues las personas sufren ataques por verse sometidas a exigencias comúnmente sexuales, sin embargo, en materia de acoso informático que es de manera indirecta y muy dañina es deficiente la regulación a niveles Nacional y Estatal.

CAPÍTULO 3.- LAS VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL Y SU REVICTIMIZACIÓN EN EL CIBERACOSO.

Por lo que se refiere a los sujetos del acoso y ciberacoso, así como el análisis a las características de cada uno, se infiere que ambas conductas son violatorias de derechos humanos, tratándose de situaciones presenciales y no presenciales ambas comparten violaciones, por lo que a continuación se abordarán los diferentes derechos que se ven violentados en la persona víctima; las consecuencias personales, institucionales y sociales, así como su revictimización y las medidas protectoras ante estas conductas.

Ahora bien, se considera en primer término al derecho a la vida, por ser el fundamento y sustento de los demás derechos y cuyo goce permite disfrutar del resto de los derechos humanos, el cual establece que “toda persona tiene derecho a que se le respete su vida⁶⁸.” De igual forma se ve afectado el Derecho a la Integridad física, psicológica y moral; pues en ambos casos, el acosador atenta contra la vida personal de la víctima, tanto en el acoso laboral que tiene múltiples consecuencias en la vida de la persona, como las ocasionadas en su salud que pueden poner en riesgo su vida; como en el ciberacoso pues al tener una mayor magnitud las conductas realizadas a través de medios electrónicos dañan la salud psicológica poniendo en riesgo su vida, pues muchas veces no reciben la atención necesaria para enfrentar el problema llevándolas hasta la muerte.

Así mismo, otro derecho fundamental que se viola es el libre desarrollo de la personalidad, pues al tratarse de un derecho inherente a la vida, y esta contempla aspectos como la identidad física y social, que permite el desarrollo de la persona en los diferentes ámbitos de su vida así como a desarrollar relaciones con más personas, razón por la cual se establece que se afecta tal derecho pues al ser víctima de acoso la persona sufre cambios en su personalidad que impide que esta

⁶⁸ Organización de los Estados Americanos. *Convención Americana sobre Derechos Humanos* “Pacto de San José”. San José Costa Rica. Véase en www.oas.org › juridico › spanish › tratados. Fecha de consulta. 23 de abril 2019.

se desenvuelva en su trabajo y obtenga buenos resultados ocasionándole el riesgo de perder su trabajo, lo cual también se ven mermados en sus relaciones sociales.

También es importante hacer mención que tanto en el acoso como en el ciberacoso, se afecta el derecho a una vida libre de violencia, pues el acosador dependiendo del objetivo que tenga intensifica las conductas para llegar a su fin, y éstas pueden ir en aumentando en su intensidad. Así mismo, va de la mano con la prohibición de la discriminación, pues en la figura del ciberacoso se le discrimina a la víctima por los motivos que es expuesta la persona en él internet, y por lo que hace al acoso laboral constituye un derechos fundamental en el trabajo que se encuentra en “La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, como dispone la Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, por lo tanto ambas figuras atentan contra la dignidad de las personas.

En relación con el punto anterior y respecto con el centro de trabajo, el acosador vulnera el derecho al trabajo, pues muchas veces las conductas acosadoras son con la finalidad de que la víctima se separé de su puesto, razón por la cual, se vulnera tal derecho. Así mismo, se ve afectado el derecho a un medio ambiente laboral sano, pues para que la víctima llegue a la decisión de separarse de su empleo existen conductas determinantes para ocasionarlo, provocando un ambiente laboral que puede verse manipulado por dichas conductas provocando daños físicos hasta psicológicos sobre la víctima, generando otra violación a derechos fundamentales, es decir, el derecho a las condiciones justas de trabajo, pues al verse manipulado el ambiente las condiciones también, provocando condiciones de trabajo no sanas que terminan afectando la salud de la víctima.

Ahora bien, es importante destacar que las víctimas del acoso laboral sufren una desigualdad ante la ley, pues cuando las personas no acceden a las peticiones o no se quedan calladas respecto de lo que están viviendo y, si se trata del patrón como acosador, él toma las medidas necesarias para callar tal escandalo separándola de su empleo, por lo que se ve vulnerado el Derecho a la igualdad ante la ley, pues la víctima comúnmente no cuenta con pruebas para demostrarlo.

Tratándose del ciberacoso, se violenta el derecho a un trato digno, pues al ser objeto de humillaciones e injurias, los espectadores y acosadores provocan que la víctima se aisle y sea tratada de manera discriminatoria, de igual forma, se viola el derecho a la honra, pues nadie puede ser objeto de injerencias en su persona, vida privada y reputación, así mismo, tal violación también se presenta en el acoso laboral.

Dicho lo anterior se desprende que una de las problemáticas que se enfrentan en tales figuras es la violación a los Derechos Humanos.

3. 1.- Problemática entre los sujetos del Acoso Laboral y el Ciberacoso

Como se mencionó en el capítulo anterior, la regulación en México en materia de acoso laboral es amplia, sin embargo, es deficiente para erradicar el problema, pues en México es poca la cultura sobre la denuncia, por miedo a las represalias, a la dificultad de comprobar tales conductas o por la mínima sanción a que se es acreedor el acosador y; por lo que hace al ciberacoso son escasas para tratar y radicar tal problema.

De acuerdo con una encuesta realizada en agosto del 2018 por “Online Career Center (OCCMundial) a 800 trabajadores, 8 de cada 10 empleados ha renunciado a un trabajo por acoso laboral o, como se le denomina, mobbing, y 53% asegura que en su trabajo no existen medidas para erradicar este tipo de violencia.”⁶⁹

De modo que, se infiere que no existen medidas suficientes para reducir el número de casos de acoso laboral, pues una de las problemáticas que infieren en tales resultados son los abusos que existe por parte del superior jerárquico, tratándose de un acoso laboral descendiente (***Mobbing Bossines***), ya que no existe una limitación en cuanto a la carga de trabajo que debe tener cada trabajador, pues muchas veces existe una severa carga de trabajo pero por situaciones

⁶⁹ Marisol Velázquez. “Acoso laboral, la otra amenaza.” *El Economista*, 06 de marzo de 2019. Fecha de consulta: 07 de abril de 2019. Véase en: <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Acoso-laboral-la-otra-amenaza-20190306-0166.html>

externas al patrón, excluyendo así la voluntad del mismo de encargar dichas tareas con la finalidad de causar un daño al trabajador situación que se confunde con abuso laboral.

De tal manera, se puede identificar que, si en el ejercicio del poder el patrón, designa trabajos innecesarios, monótonos o incluso repetitivos, sin valor o utilidad alguna de acuerdo a las funciones de dicho puesto, o incluso no asignar ninguna tarea, se está en presencia del acoso laboral.

Otro de los problemas que intervienen en esta figura, como se había mencionado es la falta de denuncias ante la situación, por diversos motivos, entre ellos, es el miedo a perder el trabajo, ser señalados por la situación, a las represalias por parte del agresor, entre otras, aunado a ello la difícil situación en la que se encuentran los trabajadores al tratar de probar el acoso laboral, sin embargo, en nuestra legislación penal solo se regula el hostigamiento sexual, pero para dicha figura, debe de demostrarse que se ha causado un daño o perjuicio, tal y como lo establece el Código Penal Federal “solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un daño o perjuicio”, de ahí que las víctimas se encuentran en un estado de indefensión por no tener los medios necesarios para acreditar el hostigamiento y que se ve reflejado en las estadísticas sobre el acoso laboral, pues dichas conductas quedan impunes.

Aunque las víctimas de acoso tengan medios de defensa en materia penal también se tiene defensa en materia laboral, que se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, aunque dicha ley no establece requisitos para que se sancione la conducta, las personas deciden no hacer uso de los medios de defensa que ahí se establecen, como por ejemplo, la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, en casos de acoso u hostigamiento sexual, pues la razón que lo hace permanecer en dicho lugar es la necesidad de obtener ingresos para su subsistencia, y aunque tenga derecho a que el patrón lo indemnice conforme la ley, son amenazados que en caso de hablar esta indemnización será negada, razón por la cual los trabajadores se niegan a presentar tales denuncias, y aunque pueda demandarse tal prestación, es bien sabido que la administración de

justicia en materia laboral es muy dilatoria que puede llegarse a tardar hasta un año un juicio, provocando que las víctimas sigan viviendo de esa forma, sin denunciar por no tener medidas eficaces contra el acoso.

Otro problema que genera el acoso laboral en los sujetos que repercute a la empresa donde prestan sus servicios, es la poca productividad que se puede tener en el centro de trabajo, que es generada por un alto índice de rotación de personal en recursos humanos, pues al ser una institución con problemas de acoso donde se infiere que por falta de un protocolo de actuación de problema existen bajas y altas considerables para ser un factor que produzca una baja productividad, de igual forma, otro factor determinante son los gastos por indemnizaciones que deben cubrirse en caso de haber sido denunciados por la conducta de un empleado de la empresa.

De tal manera que, cuando se habla de acoso laboral los sujetos que intervienen en dicha figura, es el acosador, el acosado y los espectadores, identificando a cada uno por sus acciones, permitiendo elegir el medio de defensa conveniente para la víctima, contra el acosador de forma directa.

A su vez, dicho acoso u hostigamiento sobrepasa límites que afectan la vida de las personas, tal es el caso, cuando uno de los espectadores es testigo de algunas de las conductas acosadoras por parte del patrón, viraliza mensajes u comentarios de la víctima de forma humillante para su persona con relación a la situación de violencia que enfrento, cuyos espectadores ya no solo son los compañeros de trabajo, sino todos aquellos que tengan acceso a internet, afectando de una manera intensa a la vida de la ofendida.

Tal y como queda asentado con los diferentes Módulos sobre el ciberacoso realizados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en el año 2015⁷⁰ de una población de 95 262 731 personas de 12 años o más, el 52.3% fueron mujeres y el 47.7% hombres, es decir, fueron más mujeres entrevistadas que hombres, así

⁷⁰ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Módulo sobre Ciberacoso (MOCIBA) 2015. Principales Resultados, fecha de consulta 06 de febrero 2019. <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/investigacion/ciberacoso/default.html>

mismo, del total de la población encuestada solo el 8.1% usa internet o celular, es decir, 77 210 074 personas usan el celular o en su caso el internet en su vida diaria, de las cuales 18 923 055 personas que representan el 24.5% han experimentado por lo menos alguna situación de ciberacoso, siendo 9 064 365 mujeres y 9 858 690 hombres. Esto es, que tanto hombres como mujeres se ven afectados por tales conductas, pues al no existir una legislación los números de casos pueden ir en aumento, toda vez que ni políticas de prevención son suficientes para controlar esta modalidad de acoso.

De tal forma que, casi la cuarta parte de la población encuestada de 12 años o más ha vivido por lo menos una vez el ciberacoso, de ahí que, las tecnologías y en especial las redes sociales, son sitios de internet formados por comunidades de individuos con interés o actividades en común, con el objetivo de obtener una comunicación e interacción desde diferentes partes del mundo, sin embargo, es un acoso que cada vez se intensifica más, dando como resultados comportamientos agresivos, de forma indirecta, afectando la dignidad moral de la persona a través de las difamaciones, calumnias e injurias, a las que es sometida la víctima.

De ahí que, el mayor y principal problema que se enfrentan las víctimas del ciberacoso, es la dificultad de no identificar, en la mayoría de los casos, a su agresor de manera directa, aunque se puede reducir tal dificultad identificando a las personas con quienes la víctima ha tenido un tipo de problema, es decir, el acoso no presencial resulta más difícil de combatir por no tener los medios necesarios para identificar al agresor y/o agresores, así como no se puede impedir la propagación del acoso, pues al ser expuesto a través de internet, cualquier persona con acceso él puede ver, y propagar más dichas conductas.

El acoso no presencial por medio de cualquier dispositivo se presenta más a través de las redes sociales, que están compuestas por diversos usuarios que comparten algún tipo de acuerdo, gusto, o amistades que tienen la finalidad de comunicarse y relacionarse en tiempo real, como WhastApp, Facebook e Instagram, que son aplicaciones que la mayoría de las personas utiliza en su vida diaria, las

cuales permiten tener una comunicación entre los usuarios así como, compartir diversos contenidos para los demás usuarios.

De tal manera que, de acuerdo con la Asociación de Internet.mx, tan solo en México “hay 79.1 millones de usuarios de internet, es decir, un 67% de la población, esto es que, dos de tres mexicanos ya cuentan con Internet, quienes pasan más de ocho horas diarias navegando en internet, y el 89% su actividad principal es acceder a redes sociales, de tal forma que, dicho estudio muestra que los mexicanos en promedio poseen 5 redes sociales, esto es, Facebook, YouTube e Instagram son las redes sociales más utilizadas.”⁷¹

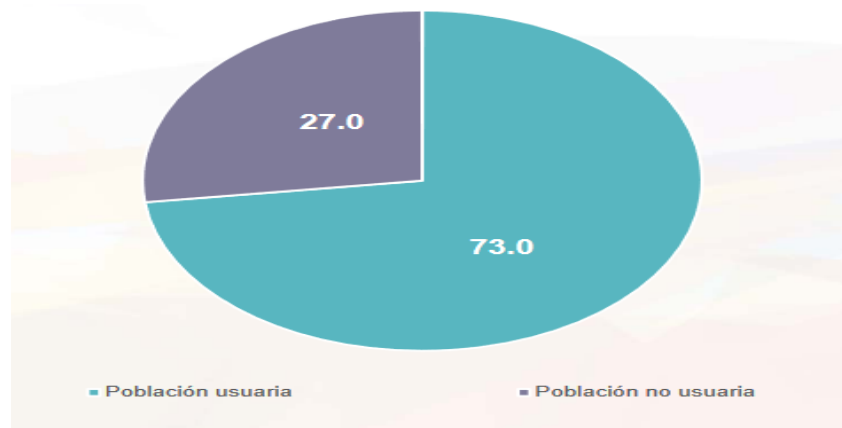
Es así que, hoy en día el uso de las tecnologías puede tener diversos enfoques, es decir, que dicho uso de los medios electrónicos, así como el internet, tienen diversas finalidades, ya sea para el uso educativo, profesional, comercial o por puro ocio, así como, para realizar diversas conductas ilícitas ya sea de manera momentánea o de manera frecuente, razón por la cual al tener acceso a internet es importante cuidar la información que se comparte por medio de estas, pues dicha información también puede ser perjudicial a la hora de estar siendo acechado por un acosador.

Ahora bien, los datos presentados por dicha asociación corresponden al año 2018, de ahí que es importante comparar el número de personas que ha vivido algún tipo de ciberacoso en el año 2017, por ser el último Módulo que ha realizado el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, MOCIBA 2017,⁷² que arroja como resultados que de una población total de 12 a 59 años de edad estimada por la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2018, es de 84.5 millones de personas, de las cuales más del 70% utilizaron Internet en cualquier dispositivo en los últimos tres meses

⁷¹ A. Martínez León, “7 gráficos sobre los usuarios de internet en México 2018”, El Economista. Fecha de consulta 11 de abril de 2019. Véase en: <https://www.eleconomista.com.mx/tecnologia/7-graficos-sobre-los-usuarios-de-internet-en-Mexico-en-2018-20180517-0077.html>

⁷² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Módulo sobre Ciberacoso (MOCIBA) 2017. Principales Resultados, fecha de consulta 23 de abril de 2019. Véase en: <https://www.inegi.org.mx/investigacion/ciberacoso/2017/default.html>

(periodo de levantamiento 29 de mayo al 21 de julio del 2017), tal y como se aprecia en la siguiente gráfica.⁷³



Gráfica 2. Distribución porcentual de la población de 12 a 59 años de edad, por condición de uso de Internet.

De tal manera, que con la encuesta por la Asociación de Internet.mx, no hay tanta diferencia entre los usuarios que tienen acceso a internet quienes pasan más de ocho horas diarias navegando en internet, y el 89% su actividad principal es acceder a redes sociales, ahora bien, de acuerdo con el INEGI, los usuarios que declararon haber vivido algún tipo de ciberacoso, en los últimos doce meses (de mayo 2015 a mayo 2016) fue el 16.8% de la población, siendo los usuarios 12 a 29 años de edad los más propensos a sufrir tal situación.

Es por eso, la urgencia de que los legisladores incluyan en las legislaciones la violencia digital que todas las personas están propensas a sufrir, y así mismo tomen las medidas necesarias para que dichas conductas puedan ser condenadas, y se salvaguarden a las víctimas y no caer de nuevo en una revictimización. Así como lograr un mayor catálogo sobre las alternativas que tiene una persona víctima de acoso presencial y no presencial para enfrentarlo.

⁷³ Gráfica 2. (Gráfica 1) Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Módulo sobre Ciberacoso (MOCIBA) 2017. Principales Resultados, fecha de consulta 01 de septiembre de 2019. https://www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ciberacoso/2017/doc/mociba2017_resultados.pdf

3. 1. 1.- Consecuencias en las víctimas.

Para efectos del presente punto se abordarán de manera más específica las consecuencias que tiene la víctima del acoso y el ciberacoso, razón por la cual, en el capítulo anterior se abordaron las consecuencias en general. Tratándose del acoso por parte de un superior (acoso vertical descendiente), genera más consecuencias graves a comparación de las conductas de acoso de un compañero (acoso horizontal) que a la vez dependerá de la duración del acoso, del nivel de intensificación de la agresión en las conductas. Dichas consecuencias serán reflejadas como daños, y estos pueden ser psicológicos, físicos, o morales.

Para comprender mejor dicho problema, de acuerdo con la encuesta de igualdad y no discriminación por razón de género, 2015⁷⁴; reporto que, de 8500 entrevistados, el 12.0 por ciento admite haber vivido hostigamiento laboral por parte de un(a) superior; el 13.5 por ciento de las personas reportan que han sufrido acoso por parte de un compañero o compañera, a través de actos u omisiones que han dañado su autoestima, salud o integridad y el 10.4 por ciento apuntan que han sido víctimas de acoso sexual por parte de algún compañero o compañera, comprendiendo el acoso como un conjunto de conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de la persona y que le resultan ofensivas.

De tal manera que, se puede apreciar que el acoso y el hostigamiento son figuras que día con día están presentes en los diferentes centros de trabajo, dado que la encuesta fue realizada en los diferentes estados del país, se entiende que es un problema general y no solo de un determinado Estado, pues los instrumentos que regulan dichas figuras son insuficientes para erradicar tales problemas, así mismo, con base a las cifras se puntualizaran los diferentes efectos o consecuencias que se generan en la víctima.

. Por lo que se refiere, al acoso y al hostigamiento de naturaleza sexual, de acuerdo con la “Encuesta de igualdad y no discriminación por razón de género” el

⁷⁴ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Encuesta de igualdad y no discriminación por razón de género, 2015. Principales Resultados sobre la encuesta de igualdad y no discriminación por razón de género*, fecha de consulta: 15 de abril de 2019. Véase en: www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/.../Resultados-Encuesta_20161212.pdf

10.4% de la población ha vivido acoso sexual y el 7.9% hostigamiento sexual, siendo frecuentes el acoso realizado por compañeros de trabajo que, por el mismo jefe, quienes dificultan la convivencia en el trabajo, por ser cercanos a la víctima.

De acuerdo con la Revista Acción Psicológica, las autoras establecen que la víctima pasa por diferentes fases, entre las cuales se encuentran la etapa de autoafirmación, desconcierto, indefensión, etapa traumática o de estrés-ansiedad, y de estabilización crónica. Es decir, comprendida desde la detención del problema, hasta las consecuencias que tiene el acoso, aún fuera del centro de trabajo.

La primera etapa se desarrolla desde el momento en que la persona detecta que existe un problema hacia ella sin entender el motivo de tal problema, posteriormente en la etapa de desconcierto la víctima empieza a tratar de comprender y justificar las conductas que recibe, pues se desconcierta por las actitudes que está sufriendo, en dicha etapa es muy difícil que la persona decida hacer frente al problema por la dificultad de probar lo sucedido.

De tal manera que, una vez que las personas están conscientes de las conductas que viven en el trabajo aunado a lo sentimientos de desconcierto se suman aquellos que trataran de buscar una aceptación con el acosador, si obtener una mejora, lo cual lleva a la víctima a un sentimiento de impotencia. Ahora bien, una de las etapas más importantes de dicho acoso, es la etapa traumática que atraviesa para decidir sobre su futuro en la empresa, aceptando dichas conductas y viviendo con el estrés y la ansiedad que generan o separarse de esa relación laboral con las dificultades que trae consigo la decisión de hacer frente al acoso, aún con las consecuencias de salud que ya se viven

Una vez decidido si separarse de la relación laboral o persistir en ella, la víctima en cualquiera de las dos maneras, sufre de las consecuencias que le generaron las conductas acosadoras y las consecuencias del estrés que vivió durante el tiempo que fue acosada, de manera que, el hecho de alejarse del agresor, la víctima al pasar el tiempo vive con las secuelas que le genero el estrés y el acosador.

Es importante destacar que el acoso no siempre afecta de la misma forma a todas las personas, pues depende de la personalidad de cada uno de los acosados, sin embargo, las más presentadas comúnmente son las que se detallaran más adelante.

Ahora bien, como ya se había mencionado anteriormente son múltiples los efectos del acoso laboral sobre la persona que es víctima, dichos daños pueden dividirse en tres sectores, individuales, institucionales y sociales, es decir, que las consecuencias individuales se dividen en repercusiones a nivel personal, a nivel institucional, y a nivel social, de igual forma, los efectos ocasionados al sector institucional repercuten a nivel personal (de los trabajadores), a nivel institucional directamente en la empresa, así como en la sociedad, y los efectos del sector social que repercuten en las personas, en las instituciones y en la misma sociedad. De tal manera que, se centrará de manera particular en los efectos que repercuten en las personas, incluyendo aquellas consecuencias institucionales y sociales a nivel individual.

Por lo que se refiere al sector individual a nivel personal, se afectan en primer término, los Derechos Humanos y Laborales de las personas (derechos ya analizados en el punto anterior), así como los Derechos Sexuales que se ven violentados al sufrir el hostigamiento sexual, pues ya existen conductas de naturaleza sexual, que violan el Derecho Humano a la libertad sexual, pues se ve implicado una presión sexual a decidir sobre el desarrollo de una determinada actividad. Dichos años repercuten en la salud de las personas, provocando efectos en la salud física que comprenden desde las manifestaciones de dolores musculares; como el dolor de cabeza, alguna tensión muscular, trastornos funcionales como gastrointestinales.

Hasta uno de los problemas más comunes en las víctimas, que es el desarrollo de los mecanismos de alerta, pues al trabajar bajo presiones anormales, sufrir agresiones y humillaciones cambian su carácter y personalidad provocando una hipervigilancia permanente, estando en un estado de alerta ante cualquier conducta que pueda generar la más mínima sospecha de una agresión,

ocasionando un estado de mayor irritabilidad del sujeto. Así mismo, dicho estado provoca la alteración del sueño en ocasiones la pérdida de apetito. De tal manera que, con el transcurso del tiempo bajo los efectos de una hipervigilancia permanente, el sujeto empieza a tener de forma involuntaria, más consecuencias que afectan otros ámbitos de su vida, como la disminución en el rendimiento en el trabajo. De ahí que, todos los daños ocasionados están ligados subsecuentemente, es decir, que de un solo daño pueden ocasionar más.

Por otro lado, los efectos psicológicos también son muy diversos pues van desde la ansiedad que es generada por altos niveles de estrés en que se encuentra al momento de sufrir las conductas hostigadoras o acosadoras, problemas para concentrarse y dirigir la atención, irritabilidad, agresividad, insomnio antes referido, trastornos emocionales que incluyen una baja autoestima por sentimientos impotencia, frustración, o fracaso por no lograr desarrollarse en oficio u profesión; hasta la depresión que si no es tratada a tiempo puede generar problemas de que la persona atente contra su vida. Esto es que, los efectos que tiene el acoso o el hostigamiento sobre la víctima son muy diversos y que pueden llegar a provocar hasta la muerte si la persona no es atendida correctamente.

Por otra parte, otro de los ámbitos que se ven afectados en la vida de la víctima es el laboral, afectándose en dos vertientes, en primer lugar afectando el desarrollo profesional que implica la discriminación entre sus compañeros testigos del acoso, las condiciones laborales inseguras, falta de oportunidades para crecer profesionalmente en el centro laboral, frustración por no saber el motivo de las conductas, la pérdida de autoestima que generan las humillaciones, el desinterés que se genera por el trabajo, pues no existe una motivación, ausentismo en las actividades diarias inherentes a su trabajo, generando así una limitación laboral. Ahora bien, también sufre afectaciones el desarrollo o crecimiento económico, derivado de las consecuencias en el desarrollo profesional, causando una disminución en sus actividades, provocando una disminución a la capacitación brindada por la compañía, una disminución de la productividad en el puesto y una mala calidad de trabajo o una disminución salarial por los efectos negativos que

presenta, lo que llega ocasionar el desempleo de la víctima, generando un cambio de situación económica, y hasta la pérdida de seguridad social que proporciona la empresa, provocándole también una disminución de la calidad de vida personal por los resultados de todos los efectos que recaen en la persona.

3. 1. 2. Revictimización del Acoso Laboral

Ahora bien, como se mencionó anteriormente el acoso también puede ocurrir fuera del centro de trabajo, acompañando a la víctima todos los días a todas horas, tratándose de acoso que se genera con el uso de las tecnologías; son muchos las definiciones de este tipo, como el acoso en línea, acoso cibernético, acoso electrónico, cyberbullying, o ciberacoso, sin embargo, aunque el término cyberbullyin hace referencia al bullying, acoso que se da entre menores, se trata de la misma figura con el ciberacoso pues son los mismos alcances y consecuencias que puede generar, dejando a un lado los sujetos que intervienen.

De tal manera que, el ciberacoso también es una consecuencia del acoso laboral, pues los compañeros de trabajo que son testigos del acoso, lo llevan fuera del centro pues con el uso de los medios electrónicos de fácil acceso, como el dispositivo móvil que hoy se ha convertido en una herramienta de vida para las personas, a través de las ya mencionadas redes sociales, como WhatsApp por ser una aplicación de mensajería instantánea que es utilizada para mantener el contacto con las personas, a modo de ejemplo, en dicha aplicación se puede generar grupos de personas para poder mensajearse, de tal manera que, en la actualidad la mayoría de las personas se encuentran en un grupo con diversas personas en WhatsApp, lo que genera que los compañeros de trabajo divulguen la situación a través de dichos mensajes exponiendo a la víctima, fuera del trabajo.

De igual forma, el ciberacoso es similar al acoso por ser intencionado y con cierto nivel de crueldad, pero con algunas diferencias que se ven reflejadas en los efectos, pues la víctima del acoso presencial, es revictimizada por una red social, o por cualquier medio electrónico, que utilicen los agresores para dañar a las personas, de manera que, el ciberacoso es caracterizado por la rápida expansión de la información, pues un mensaje con información dañina puede traspasar

fronteras locales e incluso nacionales en cuestión de minutos; por la difícil situación de encontrar un responsable de manera directa del acoso, pues existen formas para que una persona navegue en internet de manera anónima.

Ahora bien, de acuerdo con el módulo MOCIBA 2017, muestra que los principales efectos son enojo (66.9%), desconfianza (43.2%) e inseguridad (29.3%), frustración (22.5 %), miedo (22.3%), estrés (22.2%) y nervios (20.2%). Por lo que, son diversas las emociones que se presentan al momento de sufrir la situación, y como se concluye de los datos anteriores, la principal emoción que genera el ciberacoso es el enojo, la inconformidad del acosado de tales conductas, provocándole serios problemas en su vida.

Sin embargo, como ya se había mencionado el ciberacoso está presente todo el día, pues las 24 horas del día los mensajes o publicaciones, que contenga información dañina para la persona, seguirán estando ahí, afectando aún más ámbitos de la vida de la víctima, razón por la cual se habla de consecuencias más graves, pues la dureza de esto es psicológicamente devastadora, pues la información, difamatorias, suelen incluir estrés, humillación, ansiedad, ira, impotencia y fatiga; generando lo más preocupante una pérdida de confianza en sí mismo, que puede llegar a provocar el suicidio de la víctima por el mal manejo del estrés y la tristeza que genera una mala reputación o una información errónea o dañina.

Ahora bien, de acuerdo con el módulo MOCIBA 2017, las llamadas ofensivas, el envío de fotos o videos de contenido sexual, el contacto mediante identidad falsa y las insinuaciones o propuestas sexuales son situaciones en las que en más del 67% la víctima desconoce de quien proviene el hostigamiento, ya que, el agresor se esconde en el anonimato.

De lo anterior, se desprende la difícil situación de encontrar al acosador directamente y de la magnitud de las consecuencias que se pueden presentar al ser hostigado con videos de contenido sexual, pues genera humillación, estrés, impotencia y enojo, por no tener medios necesarios para su protección de su persona.

Por lo que, son diversas las consecuencias que sufre la víctima de acoso que afectan diferentes ámbitos de su vida, que a la larga dichas consecuencias pueden tener aún más efectos negativos en su vida, es importante hacer mención que si la víctima no enfrenta la situación, ya sea de manera legal con los medios de defensa que le proporciona el Estado, o de manera que la atienda un profesional para ayudarla a canalizar dichos efectos negativos en su vida y le sea devuelta la seguridad del mismo, puede tener consecuencias que no tengan arreglo, tal es el caso del suicidio,

Ahora bien, otra de las consecuencias del acoso es la revictimización de la víctima por medios electrónicos, esto es, si la víctima no hace valer ningún medio de defensa contra su agresor o agresores e incluso o haciéndolo la víctima aún después de las humillaciones que recibió, es doblemente agredida y con mayor intensidad por medio de internet y las redes sociales pues fuera de su finalidad son utilizadas para humillar, dañar, perjudicar, dolosamente a la víctima.

3. 2.- Políticas Preventivas para el Ciberacoso.

Del análisis anterior de los ordenamientos legales que regulan el acoso y el ciberacoso se concluye que no existe a nivel nacional algún ordenamiento legal que regule el Ciberacoso entre mayores de edad, la figura del cyberbullying sólo está contemplada en leyes en materia de educación pues es el problema entre los menores del que se ocupan.

De tal manera que, a continuación, se enlistaran las medidas de prevención por parte del Estado Mexicano para combatir el ciberacoso entre la sociedad, un mal que día con día viola el derecho a la intimidad de la persona que es la víctima. No son muchas las formas de prevención, sin embargo, es importante hacer mención que la Policía cuenta con unidades especializadas para prevenir dichas figuras entre ellas.

La Ciudad de México, a través de la Secretaria de Seguridad Pública cuenta con la Policía de Ciberdelincuencia Preventiva, encargada de prevenir la comisión de delitos que usan como medio el internet, a través del “Monitoreo de redes

sociales y sitios web en general; Pláticas informativas en centros escolares e instituciones del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), Ciberalertas preventivas las cuales se realizan a través del análisis de los reportes recibidos en las cuentas de la Policía de Ciberdelincuencia Preventiva.”⁷⁵

De tal manera que, la Policía de Ciberdelincuencia está encargada de monitorear los reportes de las personas recibidos en cuentas oficiales, así como monitorear redes sociales para advertir si hay alguna situación que pueda generar problemas entre los internautas. Ahora bien, unas de las recomendaciones son:

- Evitar publicar información personal, pues puede ser aprovechada por terceros.
- Guardar todas las pruebas del acoso y después buscar ayuda
- No hagas en internet lo que no harías en persona.
- Reportar el perfil si llegan a molestar en alguna red social.⁷⁶

Concluyendo que aún existe mucha desinformación acerca del ciberacoso, pues dichas recomendaciones no van más allá de proteger la información personal, añadiendo que la divulgación de su existencia es escasa.

En el Estado de México se creó la Policía Cibernética a través de su Unidad de Prevención e Investigación Cibernética que tiene como objetivo “prevenir, atender y combatir incidentes que se cometen a través de medios digitales, como fraude, extorsión, robo de identidad, explotación sexual, acoso, maltrato animal, venta de sustancias prohibidas y armas entre otros.”⁷⁷ A través de sus 3 áreas de operación consistentes en: La atención Ciudadana y Patrullaje Cibernético; el laboratorio Tecnológico y la prevención de Delitos Cibernéticos.

De lo anterior, se desprende que el Estado de México al igual que la Ciudad de México han invertido en crear unidades para combatir los delitos por medio del

⁷⁵ Secretaría de Seguridad Ciudadana. “Policía de Ciberdelincuencia Preventiva” Ciudad de México. Fecha de consulta: 03 de mayo de 2019. Véase en: <http://data.ssp.cdmx.gob.mx/ciberdelincuencia.html>

⁷⁶ Op. Cit.

⁷⁷ Gobierno del Estado de México. “Policía Cibernética.” Estado de México. Fecha de consulta: 03 de mayo de 2019 Véase en: <https://sseguridad.edomex.gob.mx/seguridad-publica-transito/policia-cibernetica>

uso de medios electrónicos, sin embargo, como ambas entidades en el nombre de su policía cibernéticas son de carácter preventivo, es decir, que sólo están encargadas a emitir tip's para el buen manejo de los medios electrónicos, así como para prevenir los delitos que pueden suscitar por el mal uso de los mismos, de igual forma, ambas policías trabajan las 24 horas los 365 días del año, sin embargo dichas medidas se han visto superadas toda vez que no existe una sanción considerable. Es importante destacar que cuando uno ingresa a las paginas oficiales se advierte que no se hace mención de algún ordenamiento legal que lo regule, razón por la cual sólo están limitadas a emitir recomendaciones para evitar ser víctima de algún delito cibernético.

Ahora bien, algunas de las medidas más comunes tomadas por las víctimas lejos del ámbito legal, están: eliminar o reportar a la persona de las que se reciben las agresiones ante la Red Social (y que esta lo permita) en la que se esté llevando acabo dichas conductas, ignorar por completo al agresor. El módulo MOCIBA 2017, muestra las medidas tomadas por las víctimas frente al ciberacoso, desprendiéndose que la principal mediada es: Bloquear a la persona o la cuenta de donde se reciben las agresiones, ignorar o no contestar dichas agresiones, eliminar la publicación en caso de poder realizarse, así como el mensaje o video que agrede, en casos un poco extremos cambiar o cancelar número telefónico en caso de llamadas con amenazas o la cuenta en casos de redes sociales, denunciar ante el ministerio, policía o el proveedor del servicio.

Son diversas las formas con las que una persona enfrenta la situación, sin embargo, hace falta un empujón para que deje de ignorarse la violencia digital que se vive actualmente y las víctimas tengan la certeza de denunciar y no el miedo de ser rechazados por no ser considerado delito.

De tal manera, la sociedad no cuenta con la protección a sus derechos Humanos inherentes a las violaciones que sufren por el ciberacoso, infiriendo que las personas deciden actuar solas por su cuenta que levantar la denuncia respectiva. Así mismo, el Instituto Mexicano de la Juventud ha emitido algunas recomendaciones para evitar ser víctima del ciberbullying, las cuales consisten en:

Cuida la información que subes a tus redes sociales y con quién la compartes.

No prestes a ninguna persona tus contraseñas ni los accesos a tus cuentas.

Monitorea el uso de tus cuentas e identifica si dispositivos desconocidos se han conectado.

Si eres víctima de Ciberbullying coméntalo con tus padres o maestros, ellos te ayudarán.

No repitas aquellos comportamientos que te molesta que los demás tengan contigo.

Reporta las redes sociales que sean utilizadas medio para el Ciberbullying.

No dejes que crezca, si te molesta deténlo antes de que sea más grande⁷⁸

Aunque dichas recomendaciones son encaminadas a niños y adolescentes también son viables para las personas, pues por parte del gobierno son algunas de las formas para combatir el ciberacoso, aunque dichas acciones han sido nulas por la gran cantidad de personas que han declarado que han sido blanco de los agresores cibernéticos, considerando que las policías descritas anteriormente solo están encaminadas a advertir los peligros que se encuentran en internet, conductas ilícitas y advertir la forma en que se pueden prevenir.

De lo anterior se concluye que las medidas preventivas que existen en materia de ciberacoso no son lo suficientemente eficaces para prevenir el ciberacoso, pues al no estar regulado en ninguna ley se está dejando en un estado de indefensión a las víctimas, y la pauta para que la situación se agrave cada día más.

⁷⁸ Instituto Mexicano de la Juventud. "Ciberbullying: ¿Cómo actuar frente al ciberacoso?" Gobierno de México. 17 de octubre de 2017. Fecha de consulta: 03 de mayo de 2019. Véase en: <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/ciberbullying-como-actuar-frente-al-ciberacoso>

CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado los capítulos que sustentan la siguiente investigación, se puede decir que la hipótesis descriptiva se ha acreditado parcialmente, toda vez que se han identificado las causas que permiten al legislador construir adecuadas normatividades para prevenir la afectación de los subordinados del campo laboral por el resto de sus compañeros de trabajo, fuera del mismo por el ciberacoso, pero dichas causas necesitan cargas probatorias en un procedimiento para acreditarse, que la misma normatividad mexicana no contempla de manera eficaz, tal es el caso, de probar la intención de provocar los daños por las conductas de humillación en la víctima, así como la persistencia de las conductas del agresor, y la acreditación del daño psicológico que ha sufrido la víctima, de ahí que los intentos de los legisladores de los Estados de la República se han visto en problemas para llegar a la acreditación de la victimización del acoso laboral.

Toda vez que, el acoso y el hostigamiento son formas de violencia que se presentan en el centro de trabajo, tratándose del hostigamiento, la conducta característica entre los sujetos de una relación subordinada real, entre la víctima y el agresor existe un vínculo generado por la relación laboral o cualquiera que implique una subordinación, a modo que, el acoso es aquel que se presenta entre personas iguales, es importante hacer mención que la violencia laboral incluye otro tipo como la violencia física, psicológica, sexual, económica y digital, las cuales se presentan en ambas figuras, ahora bien, también existen diversos tipos de acoso u hostigamiento, familiar, escolar y laboral, este último, objeto de la presente investigación.

De tal manera que, como ha quedado demostrado son diversas las consecuencias que generan dichas figuras, que afectan a la persona misma en su vida personal, como laboral y social, así mismo, también genera consecuencias institucionales y sociales, dichos efectos son efectos negativos en todos los casos, tratándose de ambas figuras, dichas consecuencias versan sobre la tranquilidad de la persona, ocasionándole estrés por la presión que vive por no saber los motivos

que ocasionaron dichas conductas, el enojo que genera ser víctima y la impotencia que se siente por no poder realizar algo por miedo a represalias, de manera que todo eso, provocan daños a la salud de la víctima, generando un trastorno postraumático, ansiedad, así como cambios de personalidad repentinos, dichas figuras también pueden ocasionar consecuencias más graves pues dependiendo de la crueldad con la que se ejerza dicha violencia puede provocar que la víctima llegue a quitarse la vida, por no poder con las afectaciones a su persona.

Ahora bien, es importante destacar que el ciberacoso día a día sigue creciendo pues es una consecuencia del acoso laboral tradicional o acoso presencial, tal y como se pudo observar en los datos del INEGI en materia de ciberacoso, que del año dos mil quince Tabasco presentó una prevalencia de 21% y en el 2017 de 22.1, con un aumento de 1.7% de casos en la entidad a diferencia del Estado de Aguascalientes que tuvo una disminución del 11.7%, pasando de ser el Estado con mayor prevalencia al quinto.

Aunque no solamente se presenta en el ámbito laboral, sino también en los diferentes ámbitos donde se desarrolla, hoy en día las Tecnologías de la Información y la Comunicación han logrado grandes avances que han permitido el desarrollo de grandes aplicaciones que gran parte de la población utiliza, con la finalidad de que las personas puedan interactuar de manera más sencilla traspasando fronteras, sean locales o incluso nacionales, tal es el caso de Facebook que permite conocer a determinadas personas dependiendo el tipo de gustos o amistades, dando pie a la interacción con personas que quizá conozca y personas que no, pues a través de Facebook, las personas pueden comunicarse de manera inmediata en tiempo real, que existen casos que de dicha convivencia han surgido relaciones personales amorosas.

Ahora bien, el ciberacoso es una forma de victimización secundaria pues está encaminada a un grupo específico de población, en este caso las víctimas del acoso u hostigamiento laboral, la revictimización versa sobre la exposición de las víctimas del acoso laboral a posteriores situaciones dolorosas en su proceso de confrontación con la conducta, y es considerada así porque se produce por la

inadecuada intervención del Estado, de tal manera, que atendiendo la pocas políticas preventivas y de acción en contra del acoso laboral, aunado las nulas políticas de acción en contra del ciberacoso, las víctimas se encuentran en estado de indefensión ante la posibilidad de un ataque nuevo a su persona.

Situación que se ve reflejada en el análisis de los Módulos de ciberacoso del INEGI, donde se desprende que hubo un aumento considerable de las personas que identificaron a sus agresores, siendo el apartado de compañeros de trabajo de la víctima con una cifra de 3.7% en el 2015, y en el año 2017 con 22.8% de las personas que identificaron a su agresor como un compañero de trabajo, aumento de 19.1%, dejando al descubierto la poca regulación de la materia por parte de los legisladores así como las poca eficacia de las medidas preventivas que existen actualmente.

De ahí que, el Legislador debe considerar en el ordenamiento legal, el acoso no presencial por parte de trabajadores y patrones, imponiendo multas al patrón en caso de no emplear campañas de prevención del acoso en sus centros de trabajo y fuera de ellos, así como contemplar la modalidad de los delitos de Acoso y Hostigamiento por medio electrónicos, respetando la libre expresión y considerando a la revictimización que sufren las víctimas, por denunciar tales conductas.

BIBLIOGRAFÍA

Barragán, Velia (coord.), Del acoso Moral en el trabajo: Perspectiva constitucional, legal organizacional y política. México, Flores editor y distribuidor, 2011.

Cólica, Pablo Raúl. Neurociencias y psicobiología del estrés Laboral: Burnout en docentes. Personal de Salud. Hostigamiento Laboral “mobbing”. Córdova, Brujas, 2017.

García, José y Godínez, Wendy (Coords.) *Metodologías: Enseñanza e investigación jurídicas*. México. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2015.

Kühne, H.H. Kriminologie: Victimologie der Notzucht. Juristische Schulung. Deutschland.1986.

Maya, Esther. *Métodos y técnicas de investigación. Una propuesta ágil para la presentación de trabajos científicos en las áreas de arquitectura, urbanismo y disciplinas afines*. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Arquitectura. México, 2014.

Mendizábal Bermúdez, Gabriela (Coord.) *Condiciones de trabajo y seguridad social*. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, 2012.

Téllez Valdés, Julio. *Derecho informático*. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1991
Zaffaroni, E.R. Criminología: aproximación desde un margen. Edit. Temis. Santa Fe de Bogotá. 1998.

Legisgrafía

Código Civil para la Ciudad de México

Código Penal del Estado de Aguascalientes.

Código Penal del Estado de Puebla.

Código Penal de la Ciudad de México

Código Penal del Estado de Guanajuato.

Código Penal del Estado de México.

Código Penal del Estado de Quintana Roo.

Código Penal Federal

Convenio de Budapest

Ley de Responsabilidad Civil para la Protección del derecho a la Vida Privada, el Honor y la Propia Imagen en el Distrito Federal.

Ley Federal del Trabajo.

Ley General de Acceso de Las Mujeres a una vida Libre de Violencia.

Ley General de Víctimas

Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana.

Cibergrafía

Aquino Luna, Brenda, Rubén "Cyberbullying: acoso utilizando medios electrónicos" Revista Digital Universitaria. Vol. 15, No.1, 2014. Véase en: <http://www.revista.unam.mx/vol.15/num1/art04/index.html>

Asociación de Abogados de Buenos Aires. "Delito informático, virus y legislación" Ponencia Nª: 32, II Congreso Internacional Derechos y garantías en el Siglo XXI, Buenos Aires, 27 de abril de 2001. Véase en: <https://archive.is/NMU5>.

Ávila Cadavid, Adriana at Valentina Bernal Toro. ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o Mobbing? Véase en: <https://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/.../207842>

Barragán, Velia (coord.), Del acoso Moral en el trabajo: Perspectiva constitucional, legal organizacional y política. México, Flores editor y distribuidor, 2011.

Cárdenas Guzmán, Guillermo. Ciberacoso. ¿Cómo vez? Revista de Divulgación de la ciencia de la UNAM, núm. 197, abril 2015. Véase en: <http://www.comoves.unam.mx/numeros/articulo/197/ciberacoso>

Carrancá y Rivas, Raúl. *Acoso escolar (bullying). La familia como eje del problema. Perspectiva constitucional y penal. Conferencia magistral.* Revista de Derecho Privado, Cuarta Época, Número 7, Enero-Junio de 2015. Pp 121-129. Véase en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derechoprivado/article/view/10444/12588>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Encuesta de igualdad y no discriminación por razón de género, 2015. Principales Resultados sobre la encuesta de igualdad y no discriminación por razón de género. Véase en: www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Informes/.../Resultados-Encuesta_20161212.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Recomendación 53/2016. “Sobre el caso de las violaciones al principio del interés superior de la niñez, y los Derechos Humanos a la integridad personal, a una vida libre de violencia y a la privacidad, relacionado con la protección de datos personales en agravio de V en un centro escolar en Reynosa, Tamaulipas.

Flores Salgado Lucerito, “Derecho Informático” Grupo Editorial Patria, México, 2019.

García Ramírez, Sergio. *Bullying, desde la perspectiva de los derechos humanos. Cátedra magistral.* Revista de Derecho Privado, Cuarta Época, Número 7, Enero-Junio de 2015. Pp 131-144. Véase en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derechoprivado/article/view/10445/12589>

Giner Alegría, César. “Aproximación Psicológica de la Victimología”. Véase en: <https://www.osce.org/es/odihr/26723?download=true>.

Gobierno del Estado de México. “Policía Cibernética.” Estado de México. Véase en: <https://sseguridad.edomex.gob.mx/seguridad-publica-transito/policia-cibernetica>

Gutiérrez de Piñeres Botero, Carolina; Coronel, Elisa; Pérez, Carlos Andrés *Revisión Teórica Del Concepto De Victimización.* Universidad de San Martín de Porres. Perú. Liberabit. Revista de Psicología, vol. 15, núm. 1, 2009, pp. 49-58 Véase en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68611923006>

Instituto Nacional de Ciencias Penales. “Derecho victimal. La víctima en el nuevo sistema penal mexicano”. INACIPE, México. 2016

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Módulo sobre Ciberacoso (MOCIBA) 2015. Principales Resultados, México. INEGI. Véase en: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/investigacion/ciberacoso/default.html>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Módulo sobre Ciberacoso (MOCIBA) 2016. Principales Resultados, México. INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Módulo sobre Ciberacoso (MOCIBA) 2017. Principales Resultados, México. INEGI Véase en: <https://www.inegi.org.mx/investigacion/ciberacoso/2017/default.html>

Instituto Nacional de las Mujeres Inmujeres. Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2004. Véase en: cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100514.pdf.

Instituto Mexicano de la Juventud. “Ciberbullying: ¿Cómo actuar frente al ciberacoso?” Gobierno de México. 17 de octubre de 2017. Véase en: <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/ciberbullying-como-actuar-frente-al-ciberacoso>

K Jowalski R, Limber S, Agatston P. retomados por Mendoza López E. “Acoso cibernético o cyberbullying: Acoso con la tecnología electrónica”, *Pediatría de México*, volumen 14, número 3 julio-septiembre 2012.

Loredo González Jesús Alberto y Aurelio Ramírez Granados, “Delitos informáticos: su clasificación y una visión general de las medidas de acción para combatirlo”. Universidad Autónoma de Nuevo León. Véase en: <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3536>.

Lugo Garfias, María. Acoso laboral “Mobbing”. México. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017. Véase en appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf

Martínez León, A. "7 gráficos sobre los usuarios de internet en México 2018", El Economista. Véase en: <https://www.eleconomista.com.mx/tecnologia/7-graficos-sobre-los-usuarios-de-internet-en-Mexico-en-2018-20180517-0077.html>

Mendoza López E. "Acoso cibernético o cyberbullying: Acoso con la tecnología electrónica", Pediatría de México, volumen 14, número 3 julio-septiembre 2012.

Morales Ramírez, María Ascensión, "Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada" Boletín Mexicano de Derecho Comparado. México, nueva serie, año XLIX, núm. 147, septiembre-diciembre de 2016.

Organización de las Naciones Unidas. "Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas". Ginebra 1985.

Organización Internacional del Trabajo. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, 2ª edición, (2008), Ginebra, p. 24. Véase en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa. Véase en: www.oit.or.cr.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161).

Organización Mundial de la Salud. "Informe mundial sobre la violencia y la salud. Sinopsis". Ginebra 2002. Véase en: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world.../abstract_es.pdf.

Poder judicial de la Federación. "Acoso escolar" Véase en: http://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/acoso_escolar/. Fecha de Consulta: 09 de marzo de 2019.

Protocolo de la Universidad de La Rioja para la prevención y respuesta ante el acoso. 2017. Véase en: https://www.unirioja.es/servicios/spri/pdf/ur_protocolo_acoso.pdf.

Real Academia Española. (2019) Diccionario de la lengua española (23 a. ed.) Madrid, España. Véase en: <https://dle.rae.es/?id=0ZszPxA>.

Ribés Moreno, M^a Virginia. Las otras víctimas. 2014. Véase en: <zttp://hdl.handle.net/10234/107859>.

Sarzana, Carlos referido por Julio Téllez Valdés, Derecho Informático. 3^oed. Interamericana Editores, México, 2004.

Secretaría de Educación Pública. Acoso Escolar. 22 de abril de 2016. Véase en: <https://www.gob.mx/sep/articulos/acoso-escolar>.

Secretaría de Seguridad Ciudadana. "Policía de Ciberdelincuencia Preventiva" Ciudad de México. Véase en: <http://data.ssp.cdmx.gob.mx/ciberdelincuencia.html>

Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Décima Época, t. I, Julio de 2014,

Téllez Valdés, Julio. *Ciberacoso*. Revista de Derecho Privado, Cuarta Época, Número 7, Enero-Junio de 2015. Véase en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-privado/article/view/10446/12590>

Otras fuentes

Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "CONVENCION DE BELEM DO PARA"

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Prevención del acoso escolar: Bullying y cyberbullying*. Costa Rica. Instituto Interamericano de derechos humanos. 2014.

Organización de los Estados Americanos. *Convención Americana sobre Derechos Humanos* "Pacto de San José".

Organización de las Naciones Unidas. Declaración Universal de los Derechos Humanos.