



**UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO A.C.**

---

---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**

**COMO ERRADICAR EL MOBBING EN LAS  
ORGANIZACIONES**

**TESIS PROFESIONAL**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTA:**

**ARTURO POBLETE ALVARADO**

**ASESOR DE TESIS:**

**LIC. RAÚL DE JESÚS OCAMPO COLÍN**



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.

## INDICE

AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCION

### CAPITULO I: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

Planteamiento del problema.....	6
Objetivo general.....	10
Hipótesis.....	11
Justificación.....	12
Análisis de Medidas Sancionarias.....	13

### CAPITULO II: MARCO TEORICO

Antecedentes.....	19
Definición de Conceptos.....	20
Derechos violentados según CNDH.....	22
Gaceta Medica de México.....	24

### CAPITULO III: ¿COMO ERRADICAR EL MOBBING EN LAS ORGANIZACIONES?

Encuestas y Estudios Locales.....	29
Propuesta de Modelo Adecuado.....	32
Campaña: “Haciendo lo invisible, visible”.....	35
¿Por qué regular el acoso laboral?.....	38
Prevención antes que reparación.....	39
Conclusión.....	42
Bibliografía.....	44

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres por su esfuerzo y apoyo en mi preparación académica, haciéndome consciente de la importancia que esta tiene para poder defenderme ante el mundo, tener éxito laboral y, sobre todo, llegar a ser una persona autosuficiente.

También, quiero agradecer a mis maestros, directivos y demás personal docente, ya que, sin ellos, este conocimiento y entendimiento de las materias básicas de la licenciatura en administración, no me sería posible haber realizado este proyecto.

Y, por último, un agradecimiento especial a la institución educativa Universidad de Sotavento y su personal, por abrirme las puertas y ayudarme en mi carrera profesional.

*“...buscad diligentemente, enseñaos el uno al otro palabras de sabiduría; si, buscad palabras de sabiduría de los mejores libros; buscad conocimiento, tanto por el estudio como por la fe.” (DyC 88:118)*

## INTRODUCCION

Mobbing es un término usado para describir una amplia variedad de comportamientos dentro de las organizaciones o empresas que van acompañados de abusos tanto físicos como emocionales, inclusive psicológicos, por parte de los trabajadores con mayor tiempo dentro de la empresa hacia los nuevos empleados o entre ellos mismos con el fin de hacer más difícil y complicada la labor al grado de desistir. Quienes participan en el Mobbing pueden ser compañeros de trabajo, superiores o directivos y este comportamiento está presente en empresas de cualquier tamaño, inclusive las microempresas. Hay casos en donde el Mobbing es mutuo hasta que uno de los participantes se da por vencido. Estas acciones son diarias, durando largos periodos de un mes a seis meses o más. Siempre debe haber un acosador, este es un individuo que carece de personalidad como una baja autoestima que se vale del engaño y las mentiras para influir en las demás personas y así; ganar admiradores y colaboradores que le ayuden a llevar a cabo sus planes maléficos, esto no quiere decir que el acosar tendrá como tarea principal hacerle la vida imposible a alguien, todo sucede de manera natural, a veces, los mismo empleados ni se dan cuenta de que este les está influyendo a hacer cosas incorrectas ya que utilizado su encanto para disfrazar sus intenciones. El acoso laboral es una práctica que ha dejado de ser un fenómeno para convertirse en la realidad de muchos trabajadores. Pese a ello, el Derecho Laboral mexicano no ha incorporado legislación específica que atienda las consecuencias del mismo para los trabajadores que son víctimas. Es por ello que, dentro de esta ponencia, que incluye los avances de una investigación mucho más amplia, se incluye –en seguimiento a un orden metodológico- un breve análisis conceptual del acoso laboral.

El mobbing es un fenómeno laboral que ha despertado la atención recientemente en los estudios jurídicos en México; en cambio existe amplia literatura jurídica e incluso ordenamientos jurídicos en otras partes del mundo. A manera de ejemplo se pueden citar: Bélgica que cuenta desde el 11 de julio de 2002 con la Ley relativa a la Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el trabajo; Suecia, Finlandia y Noruega garantizan el derecho de los trabajadores a mantenerse sanos, tanto física como mentalmente, en el trabajo; Francia modificó su Código Laboral en el año 2002 para incluir la protección a los trabajadores en contra del acoso laboral, entre otros. Derivado de lo anterior, se incluye un breve estudio comparativo de derecho en el ámbito laboral y de seguridad social que permita la mejor comprensión del propio y facilite posibles soluciones a la problemática actual. Cabe señalar que lo que se presenta en este apartado incluye únicamente algunas peculiaridades sobre el acoso laboral y el Derecho en algunos países, sin entrar a todos los resultados del estudio completo, por razón de espacio. Uno de los puntos que no podemos dejar de resaltar son el nutrido debate jurídico y mediático que conforme al tema del acoso moral en el trabajo se ha desarrollado en España en la última década y dos temas que han llamado particularmente nuestra atención son el considerar dentro de esa reflexión cuál es el bien jurídico tutelado y una propuesta desde la óptica de un juez sobre el mobbing: la presión laboral tendenciosa.

Los italianos centran sus estudios sobre mobbing en el análisis de las formas de tutela jurídica y la reparación del daño. Antonella Consoletti menciona que, desde el punto de vista estadístico, se debe estudiar el mobbing porque hoy en Italia: hay al menos un millón y medio de trabajadores, que lo padecen. Derivado de ello, llama la atención la promulgación de algunas leyes regionales, que han servido para constituir observatorios focalizados para el estudio y monitoreo del fenómeno mobbing. Las principales leyes regionales son las de: "Lazio: Ley del 14 de marzo del 2001" y "Abruzzo: Ley regional del 11 de agosto, n. 26."

Dentro del Derecho brasileño no encontramos legislación específica que proteja a los trabajadores en caso de mobbing; no obstante, podemos decir que, de manera aislada, pero de forma muy importante la Constitución de la República Brasileña toca este tema. Al respecto el Mtro. Zeno Simm en su obra *Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho*, nos señala que dentro del texto constitucional hay preceptos que protegen al trabajador del acoso laboral.

Colombia se dio a la tarea de crear principios y normas que regularan tan eminente fenómeno, de ahí que el de enero del año 2006, creó la llamada "Ley 1010. Acoso Laboral", disposición jurídica que tiene como objetivo el prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de la relación de trabajo. Esta ley se da a la tarea de establecer desde el primer artículo la protección de los derechos y acciones a regular, es decir, esta ley tendrá como principal objetivo el definir, prevenir, corregir y sancionar, las diversas formas de agresión tales como la agresión, el maltrato, los vejámenes, el trato desconsiderado y ofensivo, en general, todo agravio hacia la dignidad humana, principalmente para quienes realizan actividades económicas en el contexto de relaciones laboral, sean de carácter públicas o bien privadas. Por lo que resultan sumamente interesantes las modalidades del acoso laboral que define y delimita esta ley en relación al acoso laboral, con la intención de menospreciar y atentar contra la dignidad del ser humano: 1. Maltrato laboral. 2. Persecución laboral. 3. Discriminación laboral. 4. Entorpecimiento laboral. 5. Inequidad laboral. 6. Desprotección laboral.

En México no se ha legislado expresamente para combatir las consecuencias del acoso laboral en México; no obstante ello, existen una serie de normas distribuidas en diversos ordenamientos jurídicos que pueden servir como medidas sancionadoras para el acosador y hacer de alguna forma justicia al trabajador que es víctima de los ataques que el mobbing significa, como bien menciona Trude Ausfelder: " la inexistencia de una regulación específica no supone en modo alguno que exista un vacío de regulación". Es por ello que se presentaran brevemente las principales normas constitucionales, civiles, penales, laborales y de seguridad social que pueden ser aplicables y convierten en justiciable el fenómeno del acoso laboral en México.

# CAPITULO I – METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El mobbing es un término científico que describe un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. Tal situación provoca un clima de hostilidad y violencia entre acosador y víctima que dificulta y puede llegar a deteriorar en forma irreversible el buen desempeño y la salud de los trabajadores.

El mobbing es una forma de agresión que contribuye a generar un ambiente laboral que no favorece el buen desempeño de la organización. Se trata de un fenómeno complejo que conjuga diferentes factores psicológicos, sociales, éticos y jurídicos con repercusiones culturales, económicas y políticas. Por tanto, para estudiarlo hay que considerar las características psicológicas de los individuos y las que son inherentes a la organización a la que pertenecen, así como el contexto social y cultural en el que funciona la organización.

- **Causas Del Mobbing**

Una organización sólo existe cuando dos o más personas colaboran para alcanzar objetivos comunes que no pueden lograrse mediante la iniciativa individual. La cultura organizacional es un factor muy importante como herramienta estratégica para lograr el éxito de la organización. La cultura organizacional fomenta algunas conductas e inhibe otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y la conducta madura de todos los miembros de la organización. Si las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se los permite. Hay ambientes organizacionales que originan comportamientos y actitudes de enfrentamiento y agresión entre el personal que se pueden enmascarar como competitividad y entrega al trabajo y que pueden desembocar en el surgimiento del mobbing.

Las observaciones de Piñuel y Zavala establecen que los celos y la envidia que sienten los acosadores son la causa más frecuente del mobbing. La víctima suele ser envidiada por poseer alguna cualidad o rasgo que los hace destacar del resto del grupo; por ejemplo, capacidad profesional superior, facilidad para despertar aceptación o aprecio en sus compañeros, subordinados, jefes, pacientes o clientes, su don de gentes, evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas en su trabajo. El mobbing también puede desencadenarse cuando el trabajador no permite ser manipulado por otro u otros miembros del grupo o bien porque no pertenece al grupo que maneja el statu quo de la organización.

El trabajador también puede ser objeto de hostigamiento por disfrutar de situaciones personales o familiares que son anheladas por otros que carecen de ellas. Esto sucede frecuentemente en escenarios dominados por la corrupción y el tráfico de influencias. Las personas que tienen características que las hacen distinguirse de la mayoría de sus compañeros suelen ser el blanco de acoso. Así,

la diferencia de edad, la experiencia laboral, las costumbres, el poder adquisitivo, el nivel educativo, entre otros, pueden causar la persecución de aquella persona diferente a los demás integrantes del grupo mayoritario. Las diferencias suelen utilizarse para culpabilizar y demonizar al trabajador, que, en un momento dado, cargará con la culpa de todo lo que sale mal. Al designar un culpable, es posible distraer el interés de la organización para solucionar un problema, y de esta manera todo seguirá igual.

Otra causa del mobbing es demostrar el poder que ostenta el acosador como medio para amedrentar al resto del personal, con el fin de mantenerse y afianzarse. Si alguien es capaz de demostrar que tiene el poder de hostigar y dañar a un trabajador y quedar impune, el resto del personal lo reconocerá, respetará y obedecerá sin oponer resistencia. Se trata de hacer cundir el pánico laboral entre los miembros de la organización, que tendrán que advertir lo que les podría ocurrir si no se someten a los dictados del grupo que hostiga.

- **Objetivos Del Mobbing**

El mobbing pretende destruir la resistencia de la víctima y forzarla o coaccionarla a abandonar su trabajo.

Quien ordena el hostigamiento ya ha decidido despedir de la organización a la víctima, y justifica su proceder con el argumento de que la organización ahorrará una indemnización onerosa. Para lograr este objetivo hay que deteriorar el rendimiento y el desempeño del trabajador mediante trampas, desestabilizándolo psicológicamente, creando argumentos inexistentes anteriormente para utilizarlos en su contra. De esta manera, se acusa al trabajador de bajo rendimiento, baja productividad, ausentismo o bien de comportamientos erráticos, todo ello como producto de la desestabilización a la que se le ha sometido.

Las técnicas para destruir psicológicamente al trabajador son variadas; pueden ser muy astutas, ingeniosas, en ocasiones muy sutiles, a tal punto que los demás empleados, no obstante que son testigos del acoso, pueden no identificarlo. Estas técnicas tienen en común que con ellas se intenta agobiar, calumniar y atacar el trabajo, las convicciones y la vida privada de la víctima, aislándola, estigmatizándola y amenazándola.

- **Consecuencias Del Mobbing**

Leymann establece que las condiciones de trabajo que resultan agobiantes, tales como la monotonía, el exceso de actividades, el exceso de tiempo dedicado a las labores o el cansancio físico, causan estrés, cuya consecuencia es que la persona afectada experimenta inestabilidad emocional y una serie de altas y bajas laborales.

Los cuadros clínicos que puede presentar se pueden clasificar como depresivo y de estrés-ansiedad. Una consecuencia particularmente grave del acoso moral es la destrucción de la identidad de la persona, que provoca:

- Cambios de personalidad.
- Efectos cognitivos e hiper-reacción psíquica.

- Olvidos
- Dificultad para concentrarse
- Decaimiento/depresión
- Apatía, falta de iniciativa
- Inquietud/nerviosismo/agitación
- Agresividad/ataques de ira
- Sentimientos de inseguridad
- Hipersensibilidad a los retrasos
- Irritabilidad

Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo:

- Dolores de pecho
- Sudoración
- Sequedad en la boca
- Palpitaciones
- Sofocos
- Sensación de falta de aire
- Hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida

Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido mucho tiempo:

- Dolores de espalda y lumbares
- Dolores musculares
- Dolores cervicales
- Trastornos del sueño
- Dificultad para conciliar el sueño
- Sueño interrumpido
- Despertar temprano
- Cansancio y debilidad
- Fatiga crónica
- Desmayos
- Temblores

### **Consecuencias en la Organización**

La propagación del mobbing en la organización distorsiona la comunicación y la colaboración entre trabajadores y daña la relación de los individuos que deben realizar tareas en equipo, lo que altera las condiciones de trabajo y afecta a toda la organización. La consecuencia de esto es que paulatinamente disminuye la eficiencia de la organización y el clima laboral deja de ser motivador y retribuyente para el trabajador.

- Reducción en la eficiencia, el rendimiento y la rentabilidad
- Moral baja, pérdida de lealtad y dedicación por parte de los trabajadores
- Aumento de ausentismo, permisos por enfermedad
- Cambios de personal
- Mala imagen, publicidad negativa ante la opinión pública
- Tiempo perdido durante el proceso de acoso y durante la contratación y entrenamiento de nuevo personal

- Gastos relacionados con asistencia al trabajador, terapia, ayuda médica y psicológica, etc.
- Incumplimiento de disposiciones legislativas, demanda civil, demanda penal, etc.
- Costos laborales por indemnización
- Condiciones peligrosas de trabajo.

## **OBJETIVO GENERAL**

- ✓ Concientizar al trabajador acerca del Mobbing como un problema serio para que pueda identificar los comportamientos de acoso dentro de la organización, y así, brindar asistencia y soluciones adecuadas con el fin de prevenirlo y erradicarlo, cuidando la integridad de la organización para que esta no se vea afectada en sus actividades productivas diarias.

## **HIPOTESIS**

“Cuando un trabajador se vuelve amenazante para alguien en el trabajo, es por algo habitualmente positivo, no hace falta hacerle Mobbing a alguien cuando es un mal trabajador, cuando es vago, perezoso, indolente o poco profesional, no hace falta hostigarlo para liberarse de un trabajador así, ya que es mucho más fácil hacerlo directamente. Es aquel trabajador que vale, que resulta especialmente valioso o que presenta características sumamente favorecedoras pero muy amenazantes para ciertos competidores o adversarios, es a este tipo de trabajadores a los que les suelen caer la persecución laboral a manos de otros, mucho más mediocres, por otros que se sienten amenazados, por otros que van a desencadenar contra ellos este tipo de hostilidades.”

## JUSTIFICACION

Al iniciar esta investigación se encontró que el estudio científico del mobbing se justifica de inmediato. En Suecia es un problema que origina la jubilación anticipada de muchos trabajadores. En España se considera un problema laboral que causa ausentismo y baja productividad. Se calcula que entre el 5 y el 16% de los suicidios que ocurren anualmente en Suecia corresponde a víctimas de mobbing.

Para poder comprender la magnitud del problema del acoso laboral, es necesario establecer algunos datos que sirvan para contextualizar la realidad de los trabajadores mexicanos, al momento de analizar la legislación que les es aplicable.

La población total en México, según el último censo es de 112,337,538 millones de habitantes, 15 de los cuales 54,855,231 son hombres y 57,481,307 son mujeres, es decir, hay 95 hombres por cada 100 mujeres.

Respecto a la economía en México, la calidad de vida se mide en relación a la obtención del producto interno bruto el cual es de 13,588,320,970 millones de pesos para el año 2011 en el primer trimestre. Por lo que corresponde a la población económicamente activa se puede decir, que 57.5 de la población total se encuentra en este supuesto, de los cuales 76.0% son hombres y 40.6% son mujeres.

Del total de la población 49,577,700 componen la Población Económicamente Activa. 30,952,910 son hombres y 18,624,790 son mujeres.<sup>18</sup> Estos se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 27.7% trabaja, 1.4% trabaja y estudia a la vez, 66.7% trabaja y realiza quehaceres domésticos y 4.2% trabaja, estudia y realiza actividades domésticas.

Sólo 46 815 997 de la PEA se encuentra ocupada o tiene alguna actividad y 2,761,703 de personas no tienen empleo alguno, es decir existe una tasa de desempleo de 5.2%.

Asimismo, podemos mencionar que de ese cien por ciento de la población económicamente activa el 28.5%<sup>20</sup> se desarrolla dentro de la economía informal.

En países de América Latina se encontraron muy pocos estudios publicados. En el caso de México sólo se hallaron algunos trabajos de divulgación muy recientes, lo que indica que en nuestro país no se ha prestado la atención debida a este fenómeno.

## **Análisis de las medidas sancionadoras**

### **a) Derechos Fundamentales:**

Dentro de la amplia gama de derechos fundamentales reconocidos por todo ordenamiento jurídico a favor del ser humano, nos resulta necesario estudiar los derechos fundamentales de los trabajadores, dentro de los cuales en un primer acercamiento podemos decir que éstos serán aquellos que protejan la dignidad, la libertad y la igualdad de los trabajadores.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo<sup>36</sup> los derechos fundamentales del trabajador son los siguientes:

- Libertad de asociación y la libertad sindical
- Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- Abolición efectiva del trabajo infantil
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos derechos los encontramos protegidos en ocho convenios de la OIT<sup>37</sup> de los cuales 6 han sido ratificados por México que tratan de manera específica los derechos de los trabajadores a nivel internacional. Es decir, estamos en presencia de normativa de aplicación general, destinada a todos los trabajadores sin distinción de nacionalidad.

De acuerdo con Francisco Walker E. los derechos fundamentales de los trabajadores pueden clasificarse en dos categorías: específicos y no específicos.

Los derechos fundamentales específicos “son aquellos denominados Derechos Fundamentales Laborales, propiamente tales, esto es, aquellos que se vinculan directamente con el trabajo”.

Cabe señalar que de acuerdo con el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” y a lo referido por Luis Lizama, los derechos fundamentales específicos de los trabajadores se incluyen en la siguiente tabla, así como su salvaguarda en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

### Derechos fundamentales específicos de los trabajadores y su relación en la CPEUM

Derechos fundamentales específicos de los trabajadores	Salvaguarda en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
La libertad de trabajo	Artículo 5
La libre elección del trabajo	Artículo 5
La libre contratación	Artículo 5 y 123
La prohibición de trabajos	Artículo 5
El derecho de asociación	Artículo 6
El derecho a la protección de la salud	Artículo 4
El derecho a la integridad física en el trabajo	Artículo 4 y 123
El derecho a la seguridad social	Artículo 123, Apartado A fracción XXIX, Aparato B, fracción XI
Salario equitativo e igual por trabajo igual	Artículo 123, Apartado A, fracción VII, Apartado B, fracción V
El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo	Artículo 123 Apartado B, fracción VIII
Derecho a una indemnización en caso de despido	Artículo 123, Apartado A, fracción XXI, Apartado B, Fracción IX
Seguridad e higiene en el trabajo	Artículo 123, Apartado A, fracción XXXI
Prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años	Artículo 123, Apartado A, fracción II, III y XI
Limitación razonable de las horas de trabajo	Artículo 123, Apartado A, fracción I, Aparatado B, fracción I
Descanso y disfrute del tiempo libre, vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales	Artículo 123, Apartado A, fracción IV, Aparatado B, fracción II y III
Derecho a huelga	Artículo 123, Apartado A, fracción XVII y XVIII, Apartado B, fracción

Fuente elaboración personal a partir de Lizama Portal, Luis, *Los derechos fundamentales del trabajador* y la CPEUM.

Derechos que constituyen una parte inherente e inseparable de la dignidad de los trabajadores y que deben ser respetados, puesto que todos tenemos derecho a trabajar y ejercer nuestros derechos para poder vivir con dignidad.

Por cuanto, a los derechos fundamentales no específicos, podemos decir que “son aquellos que tiene el trabajador como ciudadano dentro de una empresa. En consecuencia, los derechos fundamentales laborales no específicos corresponden a aquellos derechos propios de todo ser humano y que todo sistema jurídico laboral debe tener en cuenta.” Son derechos fundamentales inespecíficos:

- La intimidad.
- La libertad de creencia religiosa.
- La libertad de expresión
- La no discriminación.

Mismos que son atribuidos al trabajador como mexicano. Estos derechos, como podemos observar, se otorgan de manera general a todas las personas sin distinción alguna, es decir, como ciudadanos y se deben ejercitar y respetar dentro de la relación de trabajo misma.

## **b) Derecho civil**

Dentro del Derecho civil la principal figura jurídica con la que se cuenta en caso de mobbing es la de la responsabilidad civil y dentro de ella la reparación del daño, de carácter civil.

En ese sentido el Código Civil Federal establece en su libro cuarto “De las obligaciones” en su artículo 1916 lo siguiente:

*Por daño moral se entiende la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien en la consideración que de si 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...*

Como se puede observar en este artículo, el acosador siendo -el patrón o un compañero de trabajo- son responsables por el daño moral que causen a la víctima del acoso laboral. Por su parte el artículo 1917 señala que las personas que han causado en común un daño, son responsables solidariamente hacia la víctima por la reparación a que están obligadas. Por lo que si el acosador, consigue el apoyo de más trabajadores, ellos también serán responsables por sus acciones u omisiones.

## **c) Derecho laboral**

Las consecuencias más importantes, que se encuentran en la legislación laboral con relación al acoso laboral, son los siguientes:

Primero: la rescisión de la relación de trabajo del acosador, sin responsabilidad para el patrón. El Art.47 de la Ley Federal del Trabajo da la oportunidad al patrón de despedir con causa justificada a sus trabajadores, sin que ello le represente la erogación de una indemnización laboral. En interpretación del citado artículo se puede aplicar el despido con causa justificada al o los trabajadores acosadores, conforme a las siguientes fracciones:

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

También el artículo 135 habla de las obligaciones de los trabajadores y en específico de una abstención:

*Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:*

*I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;*

Segundo: Responsabilidad del patrón frente al acoso. Este es el punto medular del acoso y para ello tenemos algunos artículos que guardan relación, porque como se ha mencionado anteriormente: no hay regulación específica al respecto. El Art. 56 de la citada ley señala:

*Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.*

Con ello queda claro que no sólo está prohibida la discriminación, sino que la propia legislación laboral y no sólo los derechos fundamentales procuran la no discriminación en el trabajo. Por su parte el numeral 132 determina que es obligación de los patrones el dar un buen trato a sus trabajadores, lo que en interpretación a contrario sensu, significa que deberán abstenerse de malos tratamientos, en donde se insertan los actos acosadores.

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

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

No obstante, lo anterior, no hay una norma que declare la responsabilidad para el patrón en caso de acoso laboral. Dentro del Reglamento de Seguridad Higiene y Medio Ambiente de Trabajo se cita en su artículo 90 que:

*En los centros de trabajo donde se realicen actividades en las que los trabajadores estén expuestos a presiones ambientales anormales que puedan alterar su salud, el patrón será el responsable de que se elabore el programa de seguridad e higiene que señalan las Normas correspondientes.”*

Desafortunadamente esta norma no es aplicable al acoso laboral, puesto que se refiere a la presión atmosférica, aunque en aplicación del método de interpretación exegética, el reconocimiento literal del texto podría ser benéfica para los

trabajadores, puesto que cuando son víctimas del acoso están sujetos a presiones psicológicas anormales, que es lo que les causan las enfermedades; sin embargo el artículo no especifica a qué tipo de presión se refiere y de la lectura del contexto y de su aplicación estricta se entiende que se aplica sólo a la presión atmosférica, así como el resto del reglamento se refiere al medio ambiente físico donde se desempeña el trabajo, sin tomar en cuenta el medio ambiente laboral.

Tercero: Terminación de la relación de trabajo unilateral, sin responsabilidad para el trabajador acosado. El Art. 51 de la Ley Federal de Trabajo establece las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, dentro de las cuales pueden ser aplicables al trabajador que ha sufrido acoso, en atención a las acciones acosadoras que haya sufrido:

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

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

*VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;*

*VII. la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;*

#### **d) Derecho Penal**

Dentro del Derecho Penal los principales delitos que contempla el Código penal Federal, que además se cometen contra la víctima del acoso laboral son los siguientes:

- ✓ **Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación:**  
“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, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.”
- ✓ **Amenazas:**  
Artículo 282. Se aplicará sanción de tres días a un año de prisión o de 180 a 360 días multa: al que de cualquier modo amenace a otro con causarle un mal en su persona, en sus bienes, en su honor o en sus derechos, o en la persona, honor, bienes o derechos de alguien con quien esté ligado con algún vínculo, y Al que por medio de amenazas de cualquier género trate de impedir que otro ejecute lo que tiene derecho a hacer.
- ✓ **Privación ilegal de la libertad y de otras garantías:**  
Artículo 365. Se impondrán de tres días a un año de prisión y multa de cinco a cien pesos: al que obligue a otro a prestarle trabajos o servicios personales sin la retribución debida, ya sea empleando violencia física o moral o valiéndose del engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio, y Al que celebre con otro un contrato que prive a este de la libertad o

le imponga condiciones que lo constituyan en una especie de servidumbre o que se apodere de alguna persona y la entregue a otro con el objeto de que este celebre dicho contrato.

✓ **Extorsión:**

Artículo 390.- Al que sin derecho obligue a otro a dar, hacer, dejar de hacer o tolerar algo, obteniendo un lucro para sí o para otro o causando a alguien un perjuicio patrimonial, se le aplicarán de dos a ocho años de prisión y de cuarenta a ciento sesenta días multa.

✓ **Lesiones**

Artículo 288.- Bajo el nombre de lesión, se comprende no solamente las heridas, escoriaciones, contusiones, fracturas, dislocaciones, quemaduras, sino toda alteración en la salud y cualquier otro daño que deja huella material en el cuerpo humano, si esos efectos son producidos por una causa externa.

Por lo tanto, al comprobarse la comisión de tales conductas delictivas, se puede solicitar la sanción punitiva que las propias leyes aplicables confieren en contra del acosador. Pueden interponerse denuncias en contra del acosador laboral, con la intención no sólo de detener las conductas violentas acosadoras, sino también para hacer justicia a las víctimas del acoso laboral.

### **e) Derecho de la Seguridad Social**

Si bien no hay una sola norma que nos hable del maltrato psicológico o físico de un trabajador o patrón a un trabajador dentro de la legislación de seguridad social en México, si encontramos algunas normas que pueden ser aplicables a las consecuencias que éste fenómeno laboral presenta. Por ejemplo: el artículo 43 de la Ley del IMSS define la enfermedad de trabajo como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En ese sentido es que el seguro social se encarga de solucionar las consecuencias de los riesgos de trabajo y derivado de un medio ambiente de trabajo insano, con acciones acosadoras en contra de la víctima. Esta puede sufrir enfermedades que podrían ser diagnosticadas como enfermedades profesionales. En el último apartado se ahondará en el tema; sin embargo, para poder analizar cuál rama jurídica debe hacerse cargo de la regulación en contra del acoso laboral, es necesario analizar primero cuál es el bien jurídico tutelado.

## CAPITULO II – MARCO TEORICO

### ANTECEDENTES

El término mobbing proviene del verbo inglés “**to mob**” que significa “*atacar en tumulto*”, “*atropellar*”; es decir, atropellar por “*confusión, alboroto producidos por una multitud de personas*”.

El mobbing también es conocido como acoso moral, acoso laboral, acoso psicológico en el trabajo, psico terror laboral, hostigamiento laboral, asesinato psíquico y hostigamiento psicológico en el trabajo.

No obstante, aparte de las anteriores expresiones, a nivel jurisprudencial, existen otras menos frecuentes como violencia psicológica, proceso de distracción, acoso ambiental, orquestación de la creación de un ambiente hostil y feudalismo industrial.

- **Historia**

El término inglés mobbing está tomado de la etología. Konrad Lorenz lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño (Lorenz, 1991).

Un médico sueco interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula tomó prestado de Lorenz el término para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, en la mayoría de los casos dirigido en contra de un único niño (Heinemann, 1992). La investigación de este tipo de comportamiento infantil se ha desarrollado progresivamente en los últimos veinte años, y uno de sus investigadores más prominentes es el noruego Olweus (1993). Leymann, considerado como el iniciador moderno de esta temática, adoptó el término mobbing al principio de la década de los ochenta, al observar un tipo de conducta similar en el mundo laboral. Textualmente, el autor dice: “No utilicé el término inglés bullying, usado por los investigadores ingleses y australianos, pues éste está referido a violencia física”. De hecho, el bullying escolar está caracterizado principalmente por actos físicamente agresivos. En Estados Unidos también se usa el término mobbing, ya que la mayoría de las veces esta comunicación destructiva no tiene las características de la violencia física que acompaña al bullying. En su obra, Leymann concluye: “Propongo mantener el término bullying para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y reservar el término mobbing para la conducta adulta”.

Con base en la opinión de los expertos, y de acuerdo con Leymann (1996), se considera que una persona es objeto de mobbing si se encuentra expuesta al menos a una acción en su contra cada semana, durante un período mínimo de seis meses. El acoso moral en el trabajo, en términos generales, tiene consecuencias sobre la víctima a nivel psicológico, social y económico, por lo que es importante analizar este fenómeno dentro de la organización.

- **Concepto**

“Voz inglesa con que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral, y que suele provocarle serios trastornos psicológicos. Debe sustituirse por el equivalente español acoso laboral.”  
(Real Academia Española)

“Una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.”  
(Heinz Leymann)

- **Actores**

### **Acosador**

El que provoca el mobbing puede ser una persona o un grupo de personas. ¿Qué trata de obtener el acosador por medio de la práctica del mobbing? ¿Qué es lo que lo motiva? Puede ser que intente conseguir un objetivo organizacional y pretenda ajustar la conducta laboral del acosado a la cultura y a las normas de la organización, o bien que intente satisfacer necesidades inherentes a su personalidad.

De cualquier manera, si arremete sistemática y deliberadamente contra su víctima en condiciones ventajosas, se trata de conductas que sólo pueden calificarse como patológicas, de carácter psicótico, que pueden enmarcarlo dentro de perfiles enfermizos, muy bien identificados y estudiados (Hirigoyen, 2001; Piñuel y Zavala, 2001, p. 340). Como ejemplos pueden citarse los síndromes del mediocre inoperante activo (González de Rivera, 1997), el locus de control interno (Porter, Allen y Angle, 1981), la tendencia al maquiavelismo (Barón Duque, 1993) y la mayor propensión al riesgo (Keeney y Raifa, 1976).

Es un hecho que las emociones y los sentimientos del ser humano son factores que contribuyen en gran medida a determinar su conducta. Desde el punto de vista ético y moral, las emociones pueden calificarse como positivas y negativas. Las posibles emociones que pueden conducir al ser humano a consumir actos agresivos son principalmente el miedo, el enojo, la envidia y los celos. La agresión puede considerarse como una posible respuesta ante el miedo, una forma de imponerse ante sus semejantes o bien una forma de demostrar poder e influencia sobre las demás personas. Estas actitudes denotan un mal manejo de la inteligencia intrapersonal e interpersonal (como lo establece Bar-On (2002), dichas inteligencias son las componentes de la IE).

## **Victima**

No se puede afirmar que exista un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima de acoso u hostigamiento en su lugar de trabajo. Esto significa que cualquier persona, en cualquier momento, puede ser víctima.

Los especialistas señalan que en la mayoría de los casos el mobbing afecta a trabajadores brillantes, bien valorados, cumplidos y participativos, personas activas y con gran carisma a las que se intenta presentar como poco inteligentes, holgazanas y conflictivas.

Leymann (1996, pp. 165-184) opina que la personalidad del acosado no es un factor que lo haga propenso a sufrir el mobbing; en cambio Matthiensen y Einarsen (2001) opinan lo contrario. En la misma línea de opinión de estos últimos se encuentran Medina et al. (2002) y Mundéate et al. (1999). Por otra parte, Zapf y Gross (2001) encontraron en sus investigaciones que hay una gran diversidad en cuanto a la forma en que la gente reacciona ante los conflictos interpersonales y el escalamiento del conflicto en el trabajo. Estos autores indican también que algunas personas son más sensibles que otras, y que algunas reaccionan de manera más dramática ante las situaciones de acoso. Los autores de la presente investigación coinciden con el punto de vista establecido por Ma-

## **Organización**

Las acciones e interacciones de las personas y los grupos de trabajo en una organización se describen mediante el término “comportamiento organizacional”. La administración se encarga de dirigir el uso de los recursos de la organización, de modo tal que se cumplan eficientemente los objetivos de la organización.

En toda organización hay algún sistema jerárquico; hay personas que deciden lo que hay que hacer, otras que se encargan de ejecutar esas decisiones y otras personas que se encargan de supervisarlas. El ejercicio del poder es inherente a la estructura organizacional. Independientemente del tamaño de la organización, es un hecho que siempre habrá alguien que busque obtener el poder y demostrar que lo tiene. En una organización saludable, el ejercicio del poder no debe traspasar la frontera del respeto a la dignidad, a la integridad física, psíquica y social a la que todo trabajador tiene derecho como persona.

De acuerdo con las observaciones reportadas por Hogg y Vaughan (1995), algunas características del comportamiento organizacional favorecen el surgimiento del mobbing y deben tomarse en cuenta en los modelos para la evaluación del fenómeno:

- Sobrecarga de tareas
- Ausencia de tareas relevantes
- Burocratización
- Rigidez organizativa
- Desorganizaciones internas
- Estilos de dirección autoritarios

- Fomento de la competitividad interpersonal como valor cultural
  - Promoción inadecuada a posiciones de dirección de personas que ha alcanzado un nivel de incompetencia o que presentan rasgos psicopatológicos
  - Falta de formación en management y liderazgo
  - Fomento del clima de inseguridad personal y laboral
  - Persecución de la solidaridad, la confianza y el compañerismo como valores sospechosos o anti empresariales.
- **Según la CNDH:**

### **¿CUÁLES SON LOS DERECHOS HUMANOS QUE SE VIOLENTAN CON EL ACOSO LABORAL Y POR QUÉ?**

**El derecho a la vida:** Porque un acoso laboral que genera una crisis psicológica o un trastorno mental causa una afectación a la integridad física o psicológica al alterar la salud, y pueden poner en riesgo la vida.

**El derecho a la integridad física, psicológica y moral:** Porque ese tipo de acciones pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental, así como causar un perjuicio moral ante una acción objetivamente humillante.

**El libre desarrollo de la personalidad:** El concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros, cuando una persona es acosada laboralmente se impide la obtención de una calidad de vida ante la situación hostil que vive y el riesgo de perder su trabajo, cuando su auto proyección y la que desea mostrar a los demás se altera por el estigma que le genera el acoso laboral, con lo cual también se ven mermadas sus relaciones sociales.

**El acceso a una vida libre de violencia:** Porque la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte el acosador, intensifica la violencia por el tipo de daño que puede generar para conseguir su objetivo, el abandono del puesto laboral o la auto afirmación de su condición de poder.

**La prohibición de la discriminación:** Porque el acoso laboral constituye una forma de discriminación al atentar contra la dignidad de la persona. Entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo se encuentran: “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 relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo, por lo que al provocarla se incurre en acoso laboral.

**El trato digno:** Porque ese tipo de conductas desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan.

**El derecho a la honra:** Nadie puede ser objeto de injerencias en su persona, vida privada y reputación, el acoso laboral lo violenta.

**El derecho al trabajo:** Porque ese tipo de conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo, de hecho, el objetivo principal es que la persona abandone el trabajo.

**El medio ambiente laboral sano:** Porque la prestación de los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por la manipulación de la organización del trabajo en contra de una persona, pueden acarrear estrés u otros trastornos psicológicos o mentales convirtiéndose en insalubre.

**Las condiciones justas de trabajo:** El desarrollo de un trabajo en un ambiente o condiciones de trabajo no sanas afectan el derecho a la salud y el derecho al trabajo.

**La igualdad ante la ley:** Cuando el acoso laboral está dirigido a una persona específica respecto a las demás, o bien, a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGBTTTI u otros, son colocados en una desigualdad antijurídica y por tanto discriminados.

**El nivel de vida adecuado:** Con ese tipo de conductas se pone en riesgo el trabajo y con ello la obtención de ingreso para conseguir otros satisfactores, entre ellos, los que constituyen el nivel de vida adecuado al coartar su acceso.

## **CENTROS DE ATENCIÓN**

- **Comisión Nacional de los Derechos Humanos**  
Periférico Sur 3469, casi esquina con Luis Cabrera, colonia San Jerónimo Lídice, Delegación Magdalena Contreras, C. P. 10200, Ciudad de México.  
Tel.: (55) 56 81 81 25. Lada sin costo: 01 800 715 2000  
[www.cndh.org.mx](http://www.cndh.org.mx)
- **Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz**  
Calle Carrillo Puerto núm. 21, Zona Centro, C. P. 91000, Xalapa Enríquez, Veracruz. Tel.: (228) 141 43 00. Lada sin costo: 01 800 260 2200.  
[www.cedhveracruz.org.mx](http://www.cedhveracruz.org.mx) [www.cedhtlaxcala.cedhtlax.org.mx](http://www.cedhtlaxcala.cedhtlax.org.mx)
- **Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco**  
Pedro Moreno núm. 1616, colonia Americana, C. P. 44160, Guadalajara, Jalisco. Tel.: (33) 36 69 11 01, exts.: 117 y 135. Lada sin costo: 01 800 201 8991.  
[www.cedhj.org.mx](http://www.cedhj.org.mx)

## **Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados**

(GACETA MEDICA DE MEXICO 2016)

Recientemente el mobbing ha adquirido relevancia como un riesgo psicosocial emergente que implica hostigar o atacar en grupo a alguien en el trabajo.

Debido a la alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil, este acoso ocasiona un considerable sufrimiento psicológico, psicosomático y social donde la víctima es sometida a un proceso sistemático y estigmatizante cuyo efecto en la persona provoca inestabilidad laboral.

La víctima de mobbing es afectada limitando sus posibilidades para comunicarse, se le impide mantener contactos sociales, disminuyen sus posibilidades para mantener su reputación personal e incluso disminuyen la satisfacción y compromiso laboral.

El mobbing ocasiona alteraciones somáticas e incluso genera diversas psicopatologías. Se ha hallado que entre el 10 y el 20% de los suicidios anuales tienen en sus antecedentes procesos de acoso psicológico en el trabajo.

El mobbing tiene un gran impacto sobre la economía, su costo anual para las empresas asciende a 18.9 millones de euros por las jornadas laborales perdidas en el año, mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ubica al mobbing como el principal motivador de estrés y ansiedad, por sobre los casos de violencia física, aun cuando no se considera habitualmente como una patología profesional.

La OIT estima que el mobbing está presente en el 7% del ámbito laboral mundial, mientras que en algunos países de Latinoamérica se ha reportado una prevalencia entre 3.5 al 25.37%<sup>11,12</sup> siendo el sector salud y de educación los más vulnerables.

En México se ha detectado una prevalencia de 14% entre trabajadores administrativos, siendo las mujeres las más afectadas. Utilizando el instrumento de inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO), 92.3% de los profesores refirieron sufrir violencia, mientras que el 8.8% refirió ser víctima de acoso laboral.

El presente estudio tiene como objetivo el determinar la prevalencia de mobbing y sus características asociadas en trabajadores usuarios de una unidad de medicina familiar (UMF) en Ciudad de México.

## **Material y métodos**

Se realizó un estudio transversal de mayo a octubre de 2013 en trabajadores usuarios de la UMF No. 15 del IMSS mayores de 18 años, los cuales fueron elegidos a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Se excluyeron a quienes trabajaban por su propia cuenta o trabajaran solos y se eliminaron quienes no completaron la encuesta.

Para conocer la presencia de mobbing se aplicó el IVAPT-PANDO, el cual ha sido validado en estudios previos con una alpha de Cronbach de 0.9112,16. Se utilizó el inventario de Maslach para identificar síndrome de burn out, así como el inventario de Beck para medir el grado de depresión.

Para medir el nivel de autoestima entre los trabajadores se utilizó el inventario de autoestima de Coopersmith. La aplicación del cuestionario de personalidad (EPI) permitió identificar los cuatro tipos de personalidad del trabajador, ya sea introversión con neuroticismo, extroversión con neuroticismo, introversión con estabilidad y extroversión con estabilidad.

Finalmente se interrogó acerca del grado de escolaridad, sexo y la percepción de ser víctima de discriminación. Para el análisis de la información, se calcularon la RMP, ji cuadrada y regresión de Poisson. Se consideró estadísticamente significativo un valor de  $p \leq 0.05$ .

## **Resultados**

Se obtuvo una muestra inicial de 532 trabajadores y se eliminaron 33 por presentar cuestionario incompleto.

Se analizó un total de 499 participantes con un rango de edad de 18 a 64 años con un promedio de edad de 35.6.

El 42.3% de las personas entrevistadas eran hombres y 57.7% mujeres. El 33.8% de los trabajadores contaba con bachillerato completo, 31.3% nivel licenciatura y el 25.9% secundaria.

Los resultados obtenidos del IVAPT-PANDO mostró que el 45.5% de la población ha sido víctima de violencia con intensidad baja; 11.6% intensidad media y 10.2% violencia de alta intensidad. Respecto al acoso laboral psicológico, el 20.2% de los trabajadores sufrieron un acoso alto, el 10.5% bajo y el 5.4% medio.

La prevalencia de acoso laboral fue de 36.1% (IC 95%: 31.9-40.3) siendo el grupo de edad más afectado el de 26 a 35 años.

La prevalencia de mobbing fue mayor entre mujeres (35.3%; IC 95%: 31.1-39.5) aun cuando la diferencia no fue significativa ( $p = 0.13$ ). Sin embargo, el mobbing fue significativamente más alto en las mujeres cuando se presenta en el nivel alto (RMP: 1.60;  $p = 0.04$ ).

El 41.9% del mobbing se presentó de superiores a empleados, el 13.8% entre compañeros y el 9.6% sufrió acoso tanto de compañeros como de sus superiores.

Se encontró una asociación estadísticamente significativa entre el mobbing con presencia de estrés, baja autoestima, percepción de discriminación, alteraciones en la personalidad y síndrome de burn out (Tabla 1).

Tabla 1. Análisis bivariado de las características del trabajador asociadas según el grado de *mobbing*

		Bajo			Medio			Alto		
		RMP	IC 95%	p*	RMP	IC 95%	p*	RMP	IC 95%	p*
Sexo	Masculino	1			1			1		
	Femenino	0.94	0.52-1.7	0.08	1.38	0.61-3.11	0.43	1.60	1.01-2.55	0.04
Edad	56-65 años	1			1			1		
	18-25 años	1.38	0.36-5.31	0.87	1.38	0.15-12.60	0.82	0.38	0.13-1.08	0.12
	26-35 años	0.73	0.19-2.78	0.93	1.24	0.14-10.42	0.76	0.50	0.19-1.26	0.22
	36-45 años	1.10	0.28-4.35	0.84	2.49	0.29-20.99	0.65	1.00	0.39-2.57	0.81
	46-55 años	0.87	0.19-3.9	0.82	1.31	0.12-13.53	0.74	1.04	0.38-2.81	0.86
Escolaridad	Licenciatura y más	1			1			1		
	Bachillerato	1.00	0.51-1.99	0.99	1.50	0.54-4.16	0.60	1.37	0.78-2.39	0.33
	Secundaria	1.05	0.45-2.21	0.91	2.65	0.90-8.41	0.08	1.81	0.97-3.37	0.06
	Primaria y menos	1.18	SD	-	-	SD	-	2.32	0.85-6.33	0.12
Personalidad 1	Estabilidad	1			1			1		
	Neuroticismo	1.79	0.97-3.28	0.05	2.4	1.04-5.7	0.03	4.7	2.7-8.2	< 0.001
Personalidad 2	Extroversión	1			1			1		
	Introversión	1.07	0.49-2.33	0.85	1.79	0.72-4.46	0.2	1.96	1.16-3.33	0.01
Discriminación	No	1			1			1		
	Sí	3.28	1.64-6.59	0.000	7.53	3.27-17.32	0.000	1.26	14.61-46.36	< 0.001
Estrés	Ninguno	1			1			1		
	Vulnerabilidad	1.29	0.60-2.77	0.62	3.51	1-4.81	0.06	2.37	1.16-4.81	0.002
	Seramente vulnerable	2.49	1.05-5.88	0.03	3.92	0.94-16.32	0.1	7.84	3.73-16.46	0 < 0.001
	Extremadamente vulnerable	5.19	1.3-20.59	0.03	4.76	0.43-51.93	0.67	5.19	1.31-20.59	0.030
Autoestima percibida	Alta	1			1			1		
	Media	1.27	0.62-2.61	0.62	1.4	0.51-3.81	0.68	2.87	1.66-4.94	< 0.001
	Baja	3.2	1.55-6.62	0.002	4.4	1.72-11.25	0.002	5.19	2.83-9.5	< 0.001
Depresión	Normal	1			1			1		
	Leve perturbación	2.45	1.19-5.03	0.02	2.28	0.81-6.36	0.1	3.04	1.72-5.36	< 0.001
	Intermitente	4.87	1.51-15.63	0.01	6.33	1.51-26.46	0.02	6.63	2.59-16.99	< 0.001
	Moderada	2.02	0.76-5.3	0.25	2.9	0.87-9.7	0.15	2.92	1.41-6.05	0.005
	Grave y extrema	1.46	0.16-12.61	0.77	6.33	1.15-34.75	0.1	5.42	1.67-17.64	0.006
Burn out	No	1			1			1		
	Sí	2.72	0.91-8.07	0.12	8.95	3.17-25.23	0.000	5.54	2.56-11.97	< 0.001

El modelo multivariado ajustado por edad no muestra diferencias significativas entre las mujeres con relación con los hombres ( $p = 0.34$ ; IC95%: 0.92-1.23); aquellos trabajadores que presentan mobbing tienen mayor probabilidad de contar con una personalidad donde predomina el componente de neuroticismo ( $p = 0.01$ ; IC 95%: 1.04-1.46), el componente de introversión o extroversión no genera ningún tipo de relación con el mobbing al igual que los niveles de autoestima percibida (Tabla 2).

**Tabla 2. Análisis multivariado de los factores asociados para mobbing**

Variable		Riesgo relativo	IC 95%	Valor de p
Sexo	Masculino			
	Femenino	1.07	0.92-1.23	0.34
Personalidad 1	Estabilidad			
	Neuroticismo	1.23	1.04-1.46	0.01
Personalidad 2	Introversión			
	Extroversión	0.89	0.74-1.07	0.23
Vulnerabilidad al estrés	Ninguna	0.73	0.60-0.89	0.002
	Seramente vulnerable	0.83	0.66-1.07	0.15
	Extremadamente vulnerable	1.24	0.82-1.89	0.31
Autoestima	Nivel alto			
	Nivel intermedio	0.99	0.83-1.18	0.96
	Nivel bajo	0.86	0.68-1.08	0.21
Depresión	Normal			
	Leve perturbación	1.01	0.83-1.23	0.86
	Estados intermitentes	1.12	0.83-1.50	0.44
	Moderada	1.15	0.87-1.51	0.30
	Grave	1.92	1.12-3.28	0.02
	Severa	1.58	0.97-2.57	0.06
Agotamiento emocional	Ninguno			
	Bajo	0.99	0.69-1.42	0.96
	Medio	1.40	0.93-2.10	0.10
	Alto	1.33	0.89-1.99	0.12
Realización personal	Alta			
	Media	1.61	1.33-1.93	0.000
	Baja	1.47	1.20-1.79	0.000
Despersonalizado	Ninguno			
	Bajo	1.45	1.21-1.74	0.000
	Medio	1.54	1.22-1.95	0.000
	Alto	2.08	1.64-2.64	0.000

## **Discusión**

Los resultados encontrados muestran que la prevalencia del mobbing es superior a lo reportado previamente en México<sup>14,15</sup> y en otros países<sup>11-13</sup>.

El análisis multivariado no mostró diferencias de presencia de acoso laboral entre hombres y mujeres, lo que confirma los resultados obtenidos por otros autores<sup>17-19</sup> y contrario a lo publicado por Chiaroni. Se encontraron resultados similares a lo reportado por Yildirim, et al., donde no se presentaron diferencias por el nivel escolar de las personas estudiadas.

En el presente trabajo se evidenció que los trabajadores víctimas de mobbing suelen presentar alteraciones emocionales que pueden afectar la calidad de vida y disminuir el rendimiento laboral, por lo que es importante contar con regulaciones laborales necesarias para su prevención.

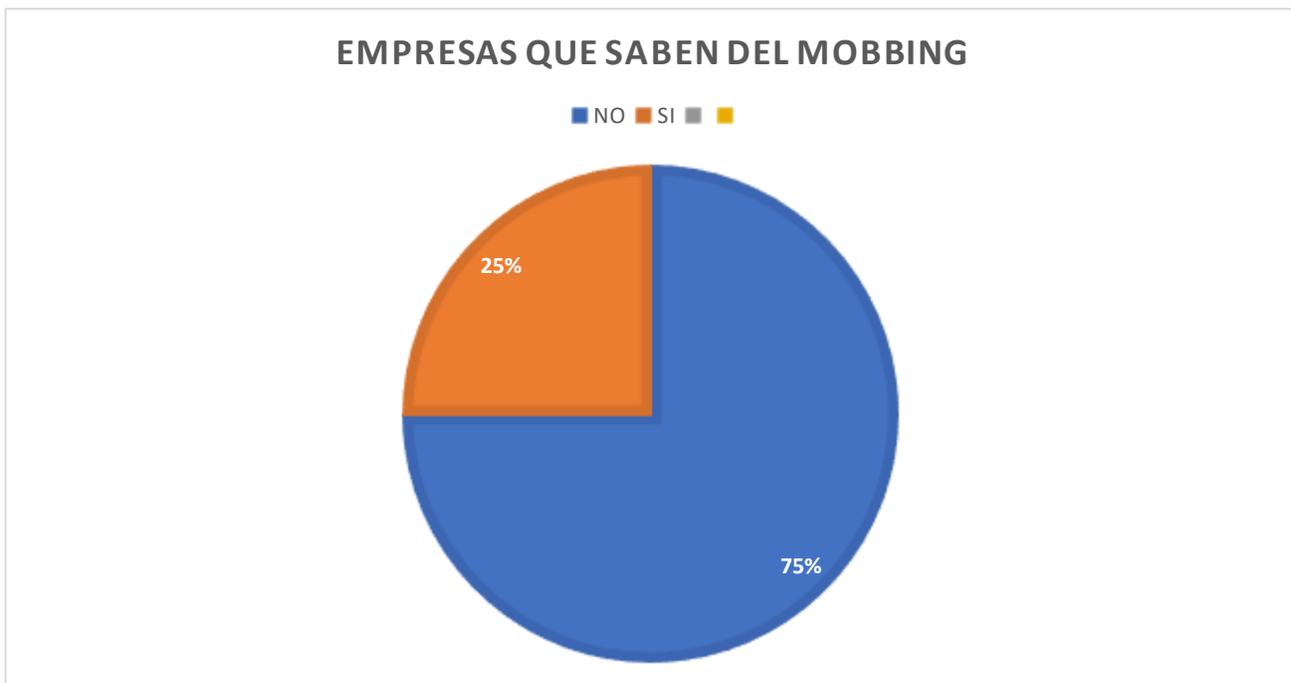
Es necesario continuar investigaciones que permitan reconocer el impacto y magnitud del acoso laboral como una problemática laboral y social para su prevención.

## CAPITULO III - ¿CÓMO ERRADICAR EL MOBBING EN LAS ORGANIZACIONES?

### ESTADISTICAS

- ENCUESTA LOCAL

Se realizo la pregunta “**En la empresa donde trabajas, ¿has escuchado hablar del Mobbing?**” directamente a empleados de 12 empresas con mayor presencia en esta región, entre ellas PEMEX, CYDSA, FERFERMEX, AGROSUR Y IPEK. Teniendo como resultado la siguiente gráfica:



Solo 3 empresas tienen conocimiento sobre este tema, pero solo 2 han hecho algo al respecto, una de ellas es PEMEX, esta empresa ya ha capacitado a su personal sobre el tema y los casos de Mobbing dentro de ella, ya son penalizados legalmente. La otra empresa es AGROSURE dicha empresa comenzó este año a implementar la difusión del Mobbing internamente debido a un reciente accidente laboral trágico, al igual que PEMEX, implemento medidas legales para defender a los trabajadores de situaciones de acoso laboral.

Con este estadístico podemos confirmar una vez más, que el tema Mobbing aún sigue siendo algo nuevo para la mayoría de las empresas y, por ende, para las personas es desconocido su significado también

### **¿Cómo reconocer si usted se encuentra en una situación de mobbing?**

Le invitamos a contestar las siguientes preguntas.

1. ¿Es fruto de constantes críticas por parte de su superior a cualquier acción que realiza?
2. ¿Las críticas son en público?
3. ¿Le llegan por terceros?
4. ¿Está aislado del resto de los trabajadores?
5. ¿Olvidan sistemáticamente convocarle a reuniones?
6. ¿Está excluido de cualquier cadena de información sobre el trabajo que realiza o lo que sucede en su entorno laboral?
7. ¿Le atacan directamente con calificativos inadecuados?
8. ¿Sufre amenazas de despido o de cualquier otro tipo?
9. ¿Le han cambiado de categoría o de funciones sin razones?
10. ¿Le encargan aquellas labores más desagradables de forma usual?
11. ¿Le encomiendan trabajos sin sentido?
12. ¿Ridiculizan algún defecto físico o psicológico que posea?
13. ¿Le impiden recibir llamadas telefónicas o realizarlas?
14. ¿Le han cortado el acceso a los útiles de trabajo (ordenadores, faxes...)?
15. ¿Se siente perseguido de forma constante por su superior (retrasos, pausas para café...)?
16. ¿Le han desplazado a otro departamento o a otro lugar de trabajo sin que existan razones fundadas para ello?
17. ¿Le han convocado ya a varias reuniones con el comité de empresa y del departamento de personas para intentar sancionarle?

18. ¿Han ido suprimiendo de su labor diaria todas a aquellas funciones que le agradaban para dejarle únicamente las ignominiosas?

19. ¿Han procurado cambiarle de categoría, funciones, lugar de trabajo?

20. ¿Le han intentado tender trampas: trabajos imposibles, asistencia a reuniones para acusarle de abandono del puesto de trabajo, ¿intentos de provocarle para que pegue a un compañero o a su jefe...?

Si la respuesta es SI de forma mayoritaria, no tenga ninguna duda, usted es un acosado laboral O toma medidas o le aseguramos que acabará mal, el tiempo juega en su contra.

**RECUERDE:** El mobbing es un proceso: Peligroso para la integridad física y psicológica de cualquier trabajador. Que dura en el tiempo. Repetitivo y sistemático. Que se basa en el abuso de autoridad. Un terrorismo psicológico dentro de la empresa o administración. Que va tener repercusiones sobre la familia, sobre el entorno social y sobre la capacidad productiva de la empresa.

*Fuente: El hostigamiento psicológico en el trabajo; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Redactores: Félix MARTIN DAZA (Ldo. en Psicología), Jesús PEREZ BILBAO (Ldo. en Psicología). CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, Juan Antonio LOPEZ GARCIA-SILVA (Ldo. Medicina. Esp. Medicina del trabajo) GERENCIA INFORMATICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL MADRID.*

- **Propuesta de un modelo adecuado para México**

México es un país donde existen grandes contrastes económicos, sociales y culturales. En el sector productivo y de servicios hay grandes empresas modernas, con alta tecnología y gran potencial económico, y también están las que funcionan prácticamente a nivel de subsistencia, tecnológicamente atrasadas y con escasos recursos económicos y financieros. Por otro lado, existen importantes empresas mexicanas, principalmente en el sector de energía, que son de propiedad pública, administradas por el Estado. Por su capacidad económica y financiera, las empresas se clasifican como grandes, medianas y pequeñas.

Estudios realizados por autores como Trujillo (2006, p. 167) indican que por lo general las características de las instituciones y organizaciones mexicanas corresponden a las que reportan Hogg y Vaughan (1995, pp. 120-128) en la Unión Europea y que ya se han mencionado antes en la descripción del escenario donde se presenta el mobbing.

Contribuir a resolver los problemas estructurales de las empresas mexicanas y propiciar el desarrollo de una adecuada cultura organizacional constituyen dos de las tareas académicas en el campo de la administración. En ese sentido, Trujillo (2006, p. 243) desarrolló un modelo pionero en México para diagnosticar y cuantificar la inteligencia emocional (IE) de los líderes directivos de organizaciones nacionales que fue validado y probado en instituciones dedicadas a la investigación científica y a la educación superior. Los resultados de la investigación anterior.

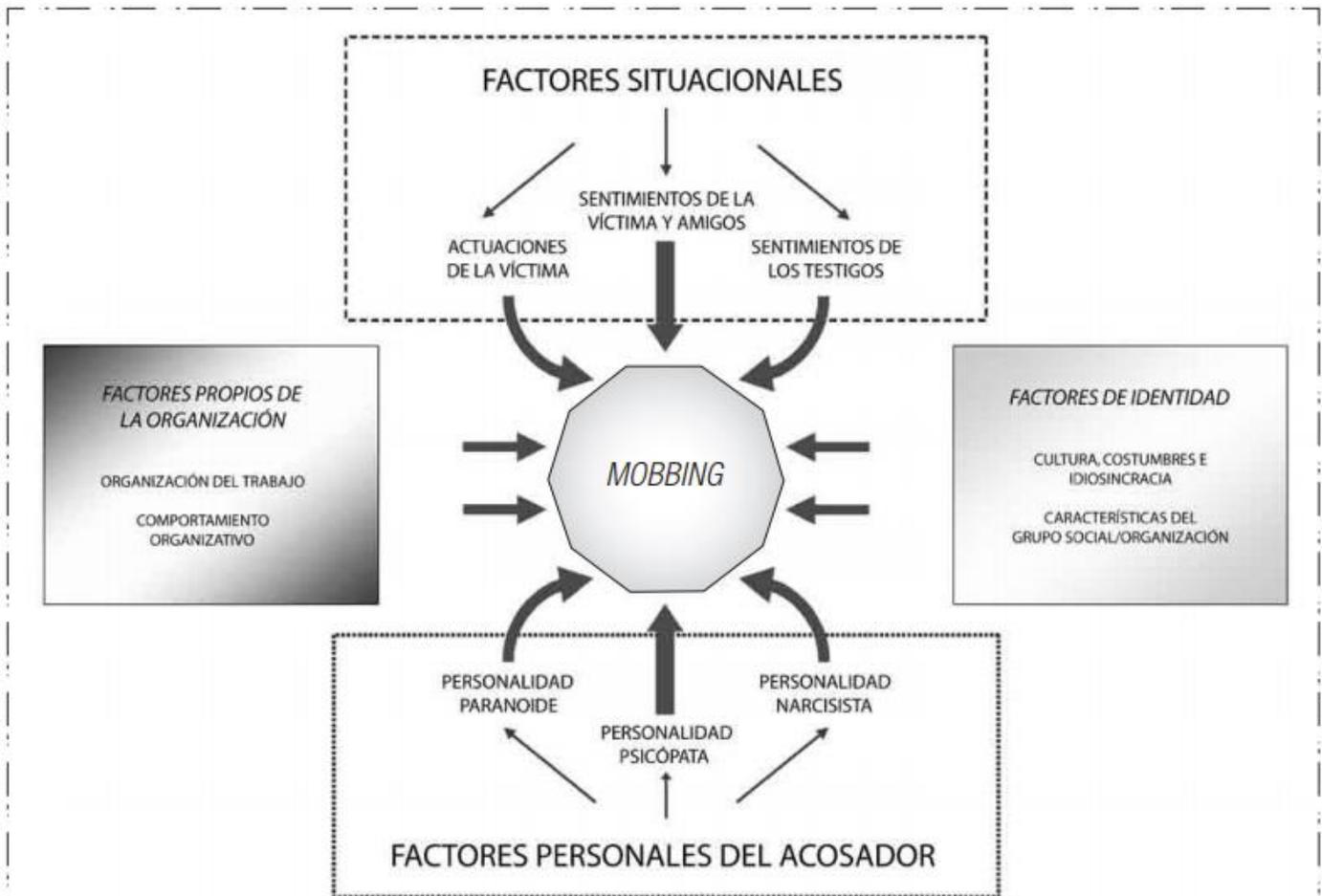
Los resultados de la investigación anterior indican que la IE del líder tiene gran influencia sobre el desempeño de la organización y contribuye fuertemente a conformar el clima organizacional de la institución tomando en cuenta que el líder utiliza la inteligencia interpersonal para entender y relacionarse de manera óptima con los individuos que lo rodean y utiliza la inteligencia intrapersonal en el reconocimiento de emociones que lo rodean. Estas dos variables son las que forman la IE. Esto significa que la IE del acosador y la víctima son factores importantes en el desencadenamiento del mobbing dentro de las organizaciones. Fomentar y orientar adecuadamente la IE de los empleados en la organización puede convertirse en una herramienta para prevenir o atemperar su propagación.

### **Modelo**

En la figura 3 se presenta el nuevo modelo desarrollado en esta investigación a través de una innovación del modelo de Piñuel y Zavala, toda vez que este modelo incorporará la IE de los actores del mobbing como una de sus variables. Cabe aclarar que la operacionalización de las variables se realizará con indicadores de las organizaciones mexicanas para generar un instrumento adecuado. Dicha acción permitirá seleccionar los indicadores de acuerdo con la víctima o el

acosador. Al incorporar la IE de los actores del mobbing se incluyen los elementos necesarios para comprender la interacción del binomio acosador-víctima en su contexto organizacional y cultural. El modelo tiene como objetivo evaluar el fenómeno y aportar indicativos para atemperar y prevenir el surgimiento del mobbing en las organizaciones mexicanas. Cada bloque describe un conjunto de características del escenario donde se desarrolla el mobbing o bien un conjunto de comportamientos de los actores.

**FIGURA 3 Modelo Ten-Mobbing**



## **Aportaciones**

El modelo se adentra en las causas que motivan dichas conductas y aporta las bases necesarias para realizar un diagnóstico que posteriormente permita implementar acciones para minimizar el fenómeno dentro de la institución.

Por ejemplo, usar el diagnóstico de la IE para decidir la contratación o promoción de candidatos a puestos directivos puede ser una medida efectiva para evitar la propagación del mobbing. Es posible promover el desarrollo de la IE de los actores del mobbing mediante campañas de difusión y orientación, de manera que los empleados de la organización tengan la herramienta necesaria para identificar y manejar adecuadamente el estrés y la agresión en su centro de trabajo, ya que esto debe evitarse en forma institucional por el bien de la organización.

El modelo que aquí se presenta es original y contará con un instrumento diseñado ex profeso. El instrumento se someterá a validación y confiabilidad mediante técnicas matemáticas de regresión y ortogonalidad. El modelo será operacionalizado para contar con los indicadores adecuados para cada institución o grupo social. El instrumento por desarrollar dependerá de la institución para la cual se diseñe y del grupo genérico que labore en el mismo, y a partir de éste se generará el modelo matemático específico.

# “Haciendo lo invisible, visible”

- **Público Objetivo:**

- Empleados de empresas industriales en Coatzacoalcos, Minatitlán y Agua Dulce.
- Trabajadores en área operativa de empresas locales.
- Estudiantes en últimos semestres de carrera.
- Estudiantes en periodo de prácticas profesionales y servicio social.
- Pasantes de una empresa en general.

- **Objetivo:**

- Concientizar al trabajador de que el Mobbing es un problema serio. Identificara los comportamientos de acoso dentro de la organización para brindar soluciones adecuadas, erradicarlo y así, cuidar la integridad de la organización.

- **Medios de Difusión:**

- **Dentro de la empresa...**
  - Se darán a conocer anuncios e invitaciones relacionados a capacitaciones anuales por medio de los fondos de escritorio en las computadoras de los trabajadores.
  - Después de las capacitaciones, se repartirán folletos y trípticos a cada trabajador y se depositarán otros en los Deptos. De Recursos Humanos de las empresas.
  - Para anunciar la capacitación en general, se pondrá un cartel en el tablero de anuncios de las empresas.
- **Fuera de la empresa...**
  - Se pondrá en marcha “La Semana del Mobbing” en cada ciudad donde se llevarán a cabo reuniones de información en coordinación con empresas locales para su asistencia y al público en general como invitados.
  - Página en Facebook, en donde se expondrán imágenes, anuncios de reuniones y asesorías para empresas. Así como videos publicitarios de las reuniones realizadas, casos de Mobbing actuales y mensajes de prevención.

Debido a que en México no existe una ley o norma gubernamental que regule específicamente el Mobbing, ya que es un término nuevo, el empleado debe de estar consiente de este tema y actuar de la mejor manera en caso de padecerlo.

- Eslogan: “**Haciendo lo invisible, visible.**” Una frase breve, expresiva y fácil de recordar para todo el público, pero a la vez profunda que diera a entender que hay cosas de gran impacto que suceden y no se ven dentro de la empresa y suelen ser silenciadas. Por dicha razón, nuestra intención es hacer conciencia para actuar profesionalmente en estas situaciones de acoso.
- Logo: “STOP MOBBING”, así como los carros se detienen ante estos símbolos, buscamos que las personas se detengan a observar e informarse.

Queremos dar a conocer a todo público y también, inculcar desde temprana edad, lo que puede ocasionar hacer Mobbing, sabemos que los niños son más repetibles a imágenes breves y sencillas. Es por esto también que lo hicimos así de creativo, colorido y fácil de entender. ¿A quién no nos gusta los dibujos animados?

## COLORES

- BLANCO: Pureza, inocencia, simplicidad, optimismo.  
*Lo vemos reflejado en la camisa manga larga del acosado mostrando todas esas cualidades de este color.*
- VERDE: Naturaleza, esperanza, equilibrio, crecimiento, estabilidad y celos.  
*Observamos el fondo de nuestro cartel el cual queremos reflejar cada una de estas características y emociones.*
- ROJO: Fortaleza, pasión, determinación, deseo, fuerza, valor y impulsividad.  
*Este color lo vemos representado justamente en muchos lugares que muestra nuestra imagen como, por ejemplo.*
- “VISIBLE” *queremos dar a conocer este problema para que el sujeto tenga fuerza, valor y fortaleza para levantar la voz y no quedarse callado.*
- “SIGNO DE STOP” *determinación y impulsividad en hacer frente a este problema.*
- “BUSCA AYUDA” *Tener la fortaleza, el deseo, la fuerza y el valor para buscar ayuda y parar este acoso.*
- NEGRO: Sobriedad, poder, formalidad y misterio.

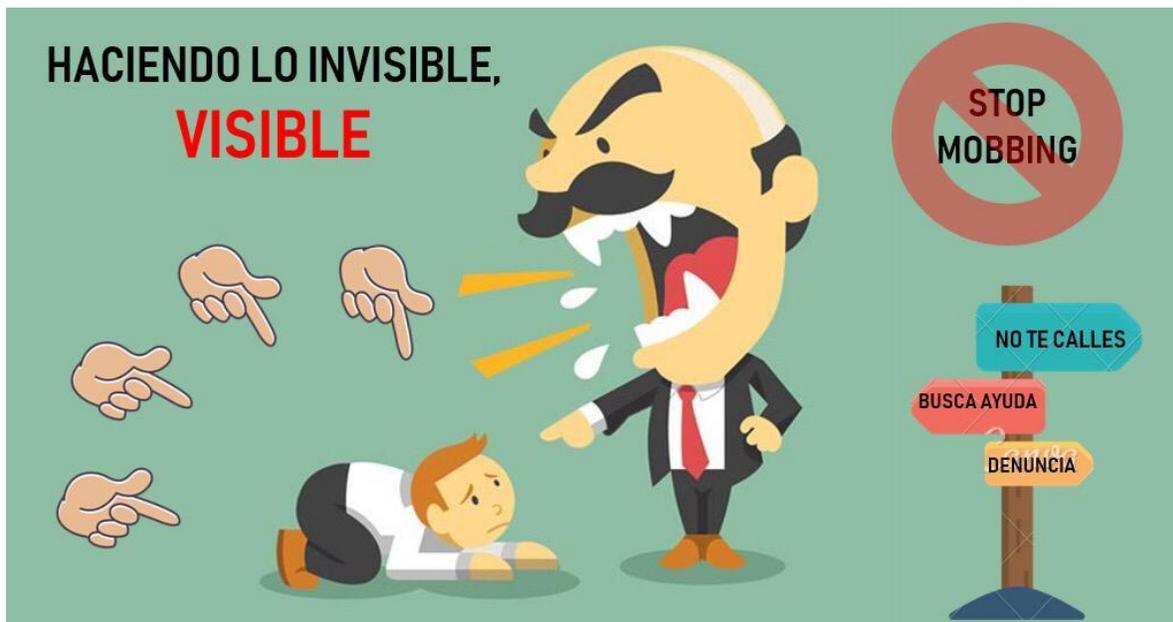
Lo vemos reflejado en la mayoría del acosador ya que es un color que da a verse con poder, como se ve en la imagen que demuestra poder hacia la víctima, abusando de dicho poder e intimidando a este.

- AZUL: Libertad, verdad, armonía, fidelidad, progreso, seriedad, lealtad.

Lo vemos reflejado en el pequeño cartel donde se aprecia el “NO TE CALLES” esto representa libertad en tu palabra y ser tú mismo, progreso y armonía.

- NARANJA: *Entusiasmo, creatividad, éxito y ánimo.*

Otro punto clave en nuestro cartel “DENUNCIA” lo más importante de este, no quedarse callado si denuncias tendrás un mayor entusiasmo y éxito en tu vida, y si no lo haces no podrás progresar en tu trabajo y tu estado de ánimo disminuirá.



## **¿POR QUÉ REGULAR EL ACOSO LABORAL?**

El acoso laboral es un fenómeno que se presenta en todos los centros de trabajo, independientemente si se trata de trabajos en el sector público o privado, trabajo con un alto grado de especialización o trabajo material, trabajo desarrollado por hombres o mujeres, con un alto ingreso salarial o bajo. Lo cierto es que todos los trabajadores están expuestos y las consecuencias son grandes. Estas variarán de un trabajador a otro de acuerdo a factores muy personales como su edad, sexo, condición social, personalidad, preparación escolar, experiencia laboral, etc., pero en general los costos suelen ser muy altos para cada víctima, éstos van desde la pérdida de su trabajo, de la carrera profesional, la salud, el ingreso económico, la relación de pareja, la familia y hasta la propia vida. Las consecuencias han sido constantemente estudiadas y evidenciadas y las podemos dividir en: psicológicas, físicas y en el entorno laboral principalmente.

Pero las consecuencias no son sólo para el trabajador víctima del mobbing, al respecto Marisa Bosqued señala: “Cuando estamos hablando de mobbing, estamos haciendo alusión a una cuestión de violencia que afecta no sólo al trabajador acosado y a su familia, sino a todo el grupo social, a la organización empresarial en su conjunto y a la sociedad en general”.

Por lo anterior expuesto, es que es necesario legislar sobre el tema, para que las víctimas tengan medios jurídicos que les permitan obtener justicia, pero sobre todo dejar de vivir en el infierno que el acoso laboral representa. Es importante que el Derecho sea sensible a las necesidades de la vida moderna y a las diversas formas de violencia que se presentan hoy en día con motivo del desarrollo del trabajo. Por último, resulta sumamente significativo, lo que Leymann señala: “En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal”

## **PREVENCIÓN, ANTES QUE REPARACIÓN**

Para poder hacer una propuesta jurídica que regule el acoso laboral en México, en seguimiento a Trude Ausfelder, es necesario considerar tres elementos:

- 1º La tipificación normativa, que no es otra cosa que la descripción del hecho material al cual se aplicarán las normas.
- 2º La fundamentación jurídica, la cual delimita el bien jurídicamente tutelado. Ambos numerales previamente considerados dentro de esta ponencia y
- 3º La selección de la técnica reguladora más adecuada para una tutela efectiva y eficaz del derecho lesionado, que no es otra cosa que la fijación de las consecuencias jurídicas.

Dentro de este punto es necesaria una propuesta que incida en dos vertientes principales: La primera consistente en considerar al acoso laboral como un riesgo de trabajo y la segunda es implementar acciones concretas donde prevalezca la prevención, porque como se ha podido observar dentro del marco jurídico mexicano, a pesar de no existir normas específicas para el acoso, si hay posibilidad de hacer justiciables sus consecuencias; sin embargo, debe existir normativa específica que reduzca o inhiba su presentación dentro de los centros de trabajo.

Para ello se detallan un poco más ambas partes de la propuesta:

### **a) Acoso laboral como riesgo de trabajo:**

Los riesgos de trabajo son contingencias protegidas por los seguros sociales mexicanos, se dividen en accidentes y enfermedades laborales. Esta rama del seguro representa uno de los principios fundamentales del seguro social: proteger a los trabajadores de accidentes y enfermedades que se presenten como consecuencia del desarrollo de su trabajo y, además, relevar al patrón de la responsabilidad constitucional establecida por el Art. 12357 de los daños personales a consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sus trabajadores puedan sufrir. Si a ello se le adhiere que lo que verdaderamente cualifica al acoso laboral es la consecuencia en su salud de la efectiva y seria presión psicológica, bien sea ésta de un superior o de un compañero –acoso vertical y horizontal- que sea sentida y percibida por el trabajador acosado al que causa un daño psíquico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional y el menoscabo de salud, podemos deducir que estamos frente a un riesgo de trabajo, en específico frente a una enfermedad profesional puesto que se trata de estado patológico derivado de la acción continuada de una causa ( en este caso las acciones acosadoras), que tienen su origen en el trabajo y en específico en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Pero esa presión psicológica deberá ir acompañada del elemento subjetivo de la intencionalidad y del elemento cronológico de la reiteración para poder hablar de riesgo de trabajo. En este caso la contingencia protegida por el seguro social es la salud del trabajador en el desempeño de sus funciones y existe para ello la existencia de un correlativo deber del patrón de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, sin olvidar la necesidad de comprobar de acuerdo a la legislación el nexo entre la presión psicológica causada por las acciones acosadoras y las consecuencias directas en la salud de la víctima del acoso.

Al respecto Juan Antonio Altés afirma: “la doctrina científica señala que el acoso que se produce en la relación laboral debe ser considerado como un riesgo profesional de tipo psicosocial, de manera que cuando el mismo se concreta el acoso debe considerarse como un accidente de trabajo. Para ello será necesario probar un nexo de causalidad entre el trabajo y la lesión o dolencia sufrida.”

#### **b) Prevención del acoso laboral:**

En cumplimiento de la responsabilidad establecida por el Artículo 123 constitucional a los empresarios frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, éste deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Es en ese sentido que los empresarios realizan la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y por ende deberá serlo también frente al acoso laboral.

No obstante, lo anterior, se proponen como retos para la prevención del acoso laboral, las siguientes acciones compartidas entre trabajadores, patrones y Estado:

- Fomentar la difusión de la cultura preventiva de carácter general realizando campañas y programas de sensibilización en materia de acoso laboral.
- Incluir al estrés como enfermedad profesional y por ende contingencia asegurada como riesgo de trabajo.
- Incrementar la cooperación de los organismos públicos como los seguros sociales, privados como los sindicatos y organizaciones no gubernamentales, etc., en materia de acoso laboral.
- Propiciar foros, coloquios y congresos para el público en general y en específico para los trabajadores que les permita conocer sus derechos y obligaciones en caso de acoso laboral.
- Difundir la información mediante impresos sencillos como trípticos, etc. para que los ciudadanos sepan qué es el acoso laboral, cuáles son sus

repercusiones y su solución, en específico una guía sobre buenas prácticas preventivas de salud mental laboral.

- Reconocer el acoso laboral como un asunto de salud pública.
- Establecer la educación para la salud como la principal herramienta de la promoción de la salud de los trabajadores. Entendida como “toda aquella combinación planificada de experiencias de aprendizaje, destinada a facilitar cambios voluntarios hacia comportamientos más saludables” en específico para comportamientos encaminados a mejorar la salud mental de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

Al iniciar esta investigación se encontró que el estudio científico del mobbing se justifica de inmediato. En Suecia es un problema que origina la jubilación anticipada de muchos trabajadores. En España se considera un problema laboral que causa ausentismo y baja productividad. Se calcula que entre el 5 y el 16% de los suicidios que ocurren anualmente en Suecia corresponde a víctimas de mobbing.

En países de América Latina se encontraron muy pocos estudios publicados. En el caso de México sólo se hallaron algunos trabajos de divulgación muy recientes, lo que indica que en nuestro país no se ha prestado la atención debida a este fenómeno.

La línea dura de la administración en México considera que ser un jefe difícil es un atributo positivo, identificando a este tipo de directivos como personas con audaz inteligencia política que pueden mantener el orden dentro de la organización y que son capaces de impulsar creativamente a sus seguidores hacia un desempeño superior. Con ese tipo de argumentos, y mediante ejemplos tomados del medio político y empresarial, se fomenta una cultura en donde la agresión y la violencia se aceptan como estilo de liderazgo, se identifican como cualidades e incluso se premian con promociones a puestos directivos superiores.

La responsabilidad establecida por el Artículo 123 constitucional a los empresarios frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es extensible a las consecuencias del acoso laboral, para ello debe ser considerado como un riesgo de trabajo y el patrón a su vez podrá contra así con el respaldo de los seguros sociales, los cuales relevan al patrón de su obligación constitucional al momento de inscribir a sus trabajadores en los seguros sociales.

Si bien existen normas en el marco jurídico mexicano para hacer justiciable de alguna forma las consecuencias del acoso laboral, es necesario que se adecúe la legislación para que ésta tienda a la prevención del mismo y no sólo a hacer justiciables los derechos derivados del daño que el acoso laboral ocasiona en los trabajadores.

Hay una diferencia entre ser agresivo y ser competitivo. No hay que confundir la agresividad con la firmeza y la tenacidad. Hay que saber diferenciar entre la persona agresiva y la persona motivadora. Hay que saber que la agresión es una forma de comportamiento humano y que el verdadero líder debe dominar, controlar y, en su caso, encauzar positivamente a nivel personal la organización que dirige.

El mobbing es un fenómeno complejo que afecta negativamente el clima laboral de las organizaciones y empresas, y con ello desminuye su productividad y competitividad. La cultura de nuestro país parece tolerar y favorecer su aparición y

desarrollo. En México no hay legislación laboral específica sobre el acoso psicológico a los trabajadores. Tampoco existen estudios sobre las repercusiones económicas que tiene. No se encontró ningún indicio de que haya esfuerzos por erradicar esta forma de violencia en el trabajo para evitar que trascienda la frontera de las organizaciones y se vuelva un problema de salud pública

El modelo presentado es una aportación al estudio científico del comportamiento humano en el contexto de la administración. La convicción de los autores de este trabajo es que se debe contribuir al conocimiento del mobbing, a identificar y cuantificar su incidencia, causas y efectos, a realizar estudios empíricos, a difundir los resultados y a crear conciencia en nuestra población. El mobbing es un importante problema de salud que es capaz de instalar y perpetuar comportamientos agresivos en nuestras organizaciones y empresas, y que de seguro repercute en el medio familiar y social de los agresores y de las víctimas.

## BIBLIOGRAFIA

<http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=mobbing>

Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas

Trujillo Flores, Mara Maricela; Valderrabano Almegua, María de la Luz; Hernández Mendoza, René Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 17, núm. 29, enero-junio, 2007, pp. 71- 91  
Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia

<http://www.transmaq.com/portal/index.php/News/ide-donde-surge-el-termino-mobbing.html>

<http://acamlu.org/mobbing/>

Acoso laboral y seguridad social en México - Gabriela Mendizábal Bermúdez-Altés Tárrega, Juan Antonio, El acoso del trabajador en la empresa, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008.

Ausfelder, Trude, Mobbing el acoso moral en el trabajo, Ed. Océano ambar, España, 2002.

Bosqued Lorente, Marisa, Mobbing: cómo prevenir y superar el acoso psicológico, Ed. Paidos, Barcelona, España, 2005.

Calatayud Sarthou, et. al., evaluación y control de riesgos laborales, Ed. Tirant lo Blanch, España, 2009.

Consoletti, Antonella, Mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro, analisi e strumenti di tutela, Ed. Giappichelli Editore, Torino, 2010.

Gimeno Lahoz, Ramón, La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez), Ed. Lex Nova, España, 2005.

Hirigoyen, Marie-France, (Traducido por Enrique Folch González) El Acoso Moral, Ed. Paidos, ed. 1ª traducción, Barcelona, 1999.

Leymann, Heinz, Mobbing. La persècution au travail, Éd. Du Seuil, París, 1996. P. 27. Citado por: Piñuel, Iñaki,

Mobbing, estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo, Ed. Gestión 2000, Barcelona, 2008.

Simm, Zeno, Acosso Psíquico no ambiente de Trabalho, Manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação, Ed. LTR, São Paulo, Brasil, 2008

[https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf)

<http://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados  
Oswaldo Sinoe Medina-Gómez\*  
Servicio de Epidemiología, Unidad de Medicina Familiar 15, IMSS, Ciudad de México, México. Gac Med Mex. 2016;152:452-6  
GACETA MÉDICA DE MÉXICO

MOBBING: UN PROBLEMA ÉTICO EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS  
Ciencia y Sociedad, vol. XXXVII, núm. 4, 2012, pp. 407-434  
Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Santo Domingo, República Dominicana  
Ciencia y Sociedad. ISSN: 0378-7680. dpc@mail.intec.edu.do  
Instituto Tecnológico de Santo Domingo, República Dominicana

Área de emisión: CENADEH Autoría: María Elena Lugo Garfias. Fecha de elaboración: junio, 2017. Número de identificación: LEGI/CART/210 . Primera edición: agosto, 2017. ISBN: 978-607-729-367-5. D. R. © Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Periférico Sur 3469, esquina Luis Cabrera, Col. San Jerónimo Lídice, C. P. 10200, Ciudad de México. Diseño y formación: Impreso en México. Acoso laboral "Mobbing"

ESTUDIO PARA LA DETERMINACIÓN DEL GRADO DE ACOSO LABORAL (MOBBING) DE LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACION SUPERIOR EN EL ESTADO DE GUERRERO  
M.A Irma Amalia Mendez Castrejón, Ma. Emma Yesmin Trejo Kuri. Dr. Fermín Rodríguez Jaimes. Universidad Autónoma De Guerrero  
Av. Ruiz Cortinez S/N, Col. Alta Progreso C.P. 39610. Teléfono Y Fax: (744) 4 45 81 10 imendezcastrejon@yahoo.com.mx, [yesmintrejok@hotmail.com](mailto:yesmintrejok@hotmail.com)

Psicología Iberoamericana. ISSN: 1405-0943. psicología. iberoamericana@uia.mx  
Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. México. Arciniega, Rosa Silvia  
El Acoso Moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales. Psicología. Iberoamericana, vol. 17, núm. 2, julio-diciembre, 2009, pp. 13-23. Universidad Iberoamericana, Ciudad de México. Distrito Federal, México