

ACOSO LABORAL
CONTRA LA MUJER
EN MÉXICO (*MOBBING*)

Martha SÁNCHEZ MIGUEL*
María Teresa AMBROSIO MORALES*

Se hace uno revolucionario cuando se ve privado personalmente de todas aquellas distinciones de que se colma a los demás. Igual injusticia tiene lugar, cuando sin guardar la debida proporción, unos son honrados y otros envilecidos.

ARISTÓTELES

La reglamentación de las relaciones laborales no fue un tema socorrido en la legislación anterior a 1917. Entre los antecedentes que se pueden relacionar con ello no hay referencias a conductas impropias, como sería el hostigamiento o el acoso en el centro de trabajo, o bien, vinculado con el desempeño de las labores subordinadas. En tales condiciones puede decirse que el acoso laboral en cualquiera de sus expresiones resulta un tema de novedad para su estudio y para su reglamentación, no así en la práctica, en la cual tiene antecedentes remotos que lamentablemente no han merecido la reflexión sino hasta ahora. De tal suerte, debe ser importante analizar tales acontecimientos y buscar su reglamentación para prevenirlos y sancionarlos.

* Técnico académica, Unidad de Documentación, Legislación y Jurisprudencia del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; licenciada en derecho; especialista en derecho del trabajo por la UNAM.

** Técnica académica, Unidad de Documentación, Legislación y Jurisprudencia del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM; maestra en Criminología y Victimología por el Inape. Actualmente cursa el doctorado en derecho en la UNAM.

I. DERECHO PENAL DEL TRABAJO

La tipificación de un delito como el de acoso laboral, tiene que ser legislado en las leyes, como la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otras; por ello, el derecho penal es la *ultima ratio* y es necesaria su aplicación.

Es el sistema de normas emitidas por el Estado a través de la ley para dar a conocer a los miembros de la sociedad las conductas consideradas como delictivas, por lesionar bienes fundamentales para la sociedad, con el fin de que eviten su comisión, indicando al juez los presupuestos y sanción, sea pena de prisión o medida de seguridad, a imponer a quienes las realicen.¹

Ante la necesidad de proteger a los trabajadores, lleva a generar una rama más especializada posible, que prevea que en las relaciones de trabajo pueden presentarse delitos, y por ello es importante señalar la trascendencia que tiene el derecho penal del trabajo. Por tanto la autoridad, ante el incumplimiento, se ve forzada a penalizar el mismo, como sucede en los delitos fiscales.

El maestro Simón Salamanca Rodríguez² define al derecho penal del trabajo como el “conjunto de normas jurídicas y de preceptos penales, creados para garantizar la efectividad de las normas declarativas y ordenadoras destinadas a tutelar a los trabajadores”. Es decir, es el conjunto de normas jurídico-laborales que tipifican y sancionan los actos y omisiones de los trabajadores y empresarios o de sus organizaciones.

1) Tipos de sujetos del derecho penal del trabajo:

- a) Sujeto activo: es el que lleva a cabo de manera directa o indirecta el acto o la acción lesiva.

¹ Díaz Aranda, Enrique, *Derecho penal*, México, Porrúa, 2003, p. 75.

² Catedrático del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México.

- b) Sujeto pasivo: es aquel sobre quien recae la acción del sujeto activo o al que le es dañina dicha acción y repercute en su integridad física, moral o patrimonial.
- 2) Clasificación y análisis de los delitos laborales:
- a) Delitos no graves: entre los que se encuentran la violencia, sin llegar a lastimar o lesionar. Como ejemplo de ello están el robo simple, lesiones que no pongan en peligro la vida, discriminación, etcétera.
- b) Delitos graves: se encuentran la violencia física y verbal que puede derivar en lesiones, como robo a mano armada, hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso laboral, etcétera.

Esta clasificación es aleatoria, porque los supuestos pueden modificarse según se presenten los posibles delitos, muchos de los cuales tienen su origen en la violencia laboral. Acorde a este último aspecto es necesario precisar que el trabajo es una actividad a través de la cual el individuo, con su fuerza e inteligencia, transforma la realidad al mismo tiempo que es una fuente de relaciones interpersonales con otros trabajadores y cuyo reflejo se presenta en las formas de organización del trabajo.³

La Organización Internacional del Trabajo señala que el trabajo debe ser productivo y seguro, orientarse con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, con diálogo social, libertad sindical, igualdad de oportunidad para ambos sexos y negociación colectiva.⁴

Por lo que se desprende que el deseo de realizar un trabajo útil no debe ser aprovechado por los empleadores públicos o privados para ofrecer o dar rienda a condiciones injustas y que sean ofensivas para la dignidad humana.

³ Véase: <http://www.ucm.es/BUCM/cee/doc/03010062.htm>. La aparición y desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo es un proceso complejo en el que intervienen diversos factores como la competitividad de los mercados, las transformaciones en los productos, los diferentes sectores de producción de servicios, la utilización de nuevas tecnologías, el nivel de cualificación y competencia profesional de la fuerza de trabajo, el modelo de relaciones industriales dominante, etcétera.

⁴ Véase <http://www.ilo.org/global/Themes/Decentwork/lang-es/index.htm>.

II. VIOLENCIA LABORAL

Definir a la violencia en el trabajo es una tarea difícil, ya que abarca un ámbito muy vasto. De acuerdo con el doctor A. Khalef como especialista en medicina laboral, toxicología médica e industrial, ergonomía práctica y sociología y ciencias humanas aplicadas al trabajo,⁵ la denomina como “cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo, o debido directamente al mismo”.

La violencia laboral que se ejerce sobre el trabajador(a) atenta contra su dignidad, integridad física, sexual, económica, psicológica o social a través de los mecanismos de amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas con una carga de sarcasmo o ironía de manera reiterada, discriminación negativa, desvalorización de las tareas asignadas, inequidad salarial, traslados compulsivos, etcétera.

III. *MOBBING* O ACOSO LABORAL

En la década de los años ochenta, el profesor Heinz Leymann definió el *mobbing* como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.⁶

El acoso laboral consiste en cualquier conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un patrón, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno o

⁵ Chalet, Ahmed, “¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad?”, *Educación Obrera*, Ginebra, núm. 133, 2003/4, 2003, p. 14.

⁶ Leymann, H., “The Definition of Mobbing at Workplaces”, *The Mobbing Encyclopaedia*, disponible en: www.leymann.se.

de los empleados a los jefes, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El *mobbing* o acoso laboral es una forma de violencia silenciosa e invisible. Estadísticamente, el 70%⁷ de ésta se ejerce contra la mujer. No existe sanción alguna aplicable al patrón o empresa, pues en el mayor de los casos se despide o el trabajador acosado se ve obligado a renunciar por considerarlo que no tiene la suficiente preparación o adaptación para el cargo.

El *mobbing* reviste las siguientes formas:

- a) Ascendente: es aquel en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización, se ve agredida por uno o varios subordinados.
- b) Horizontal: se manifiesta en el comportamiento del grupo y aparece con una nueva identidad que tiene su propio comportamiento.
- c) Descendente: situación más habitual y es el comportamiento en el que la persona que ostenta el poder actúa a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso con insultos pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para exhibirlo frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente que se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse del trabajador, forzándolo al abandono “voluntario” de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que éste acarrearía un costo económico para la empresa.

Todas estas acciones lesivas al trabajador se convierten en faltas de probidad (que sí se contemplan en la Ley Federal del Trabajo), pues no existe rectitud de ánimo acorde, como lo define la jurisprudencia, en el obrar que puede dar lugar a causas de rescisión por una parte y causas de terminación por otra. Precisaremos estos términos.

Las causas de rescisión se distinguen de las obligaciones de los sujetos de las relaciones de trabajo, en tanto que éste deriva de una imposibilidad superveniente.

⁷ Véase <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2008/violencia20.doc>.

Si dicha imposibilidad es a cargo del trabajador el término apropiado es el despido, entendido como la disolución de la relación de trabajo a cargo del patrón ante el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del trabajador, prevista en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. En este sentido estamos en presencia del caso de la rescisión que equivale a retiro, que se entiende como el acto potestativo unilateral del patrón.

Las causas de rescisión establecidas en la Ley Federal del Trabajo que pueden aplicar en favor del trabajador⁸ son las enumeradas en el artículo 51, que señala:

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

I...

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;

IV a V...

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;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

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

⁸ El trabajador-víctima debe probar estas causas de rescisión, para lo cual tendrá que acudir a una valoración psicológica que puede arrojar un diagnóstico erróneo que puede disfrazar esta problemática, en la que se puede llegar a exonerar o justificar la conducta del acosador. Por otro lado, los falsos compañeros de trabajo que se solidarizan con la víctima mostrarán indiferencia ante este problema, pues lo más importante es salvar el puesto, tener la simpatía del jefe o la posible promoción.

Tanto en el caso de la violencia laboral como en el *mobbing*, un aspecto a destacar es el de la intencionalidad, que por caer en un ámbito subjetivo es sumamente difícil de detectar y aún más de probar.

Sin embargo, los empleadores, ante la denuncia de estas conductas, tienen la responsabilidad de facilitar la atención y eliminar la violencia en la organización, instalar o implementar un procedimiento de queja, atención y desahogo. Para ello es necesario que la empresa u empleador tenga conocimiento, comprensión de la gravedad para asistir a la víctima en este problema, y establezca acciones efectivas para prevenirlo y en últimos casos eliminarlo.

En México se han realizado diversas acciones para prevenir y erradicar la violencia en contra de las mujeres.

El Poder Legislativo ha promulgado leyes, entre ellas: la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Las cámaras de Diputados y Senadores han establecido en cada uno de sus ámbitos la Comisión de Equidad y Género.

El Poder Ejecutivo creó el Instituto Nacional de las Mujeres, la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Atención a Víctimas y Servicios a la Comunidad.

La regulación del *mobbing* es resultado de que las víctimas que lo han sufrido no cuentan en el marco normativo actual con ninguna protección, además de que sufren daños graves que no se resarcan aun cuando ya fue creada la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (1o. de febrero de 2007, *Diario Oficial de la Federación*), en cuyo capítulo II, titulado “De la violencia laboral y docente”, señala:

Artículo 10. Violencia laboral y docente. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

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

La regulación en esta ley no cubre el tipo de violencia que el *mobbing* ejerce en contra de las mujeres. Las víctimas de este tipo de violencia suelen presentar problemas biopsicosociales. La afectación es diversa: hay una agravación de problemas previos, miedo acentuado y continuo, enfermedades, estado constante de ansiedad, trastornos diversos, sentimientos de amenaza, trastornos psicósomáticos, generalización de la ansiedad, somatizaciones múltiples, alteraciones del sueño, fracaso, trastornos de la alimentación, impotencia, trastornos de la conducta social, frustración, susceptibilidad, infravaloración, hipersensibilidad, apatía, aislamiento, trastornos emocionales, evitación, distorsiones cognitivas, irritabilidad, agresividad, atención, inadaptación, afectación grave de memoria, adicciones, depresión grave, conductas de evitación, suicidio, mal clima en el ambiente de trabajo, afectación de la calidad y cantidad de trabajo, descenso de la creatividad e innovación, pérdida de la motivación, despreocupación por la satisfacción del cliente, ausentismo y bajas laborales, aumento de consultas médicas, aumento de posibilidad de accidentes, desatención, negligencia y hasta puede llegar al suicidio.

Como toda situación de violencia, el acoso laboral en la modalidad de *mobbing* tiene víctimas y victimarios; estos últimos presentan características que permiten establecer perfiles que muchos autores identifican. Algunos de ellos son:

PERFIL DE VÍCTIMA	PERFIL DE ACOSADOR (<i>Mobber</i>) ⁹
<ul style="list-style-type: none"> • Elevado sentido de la ética. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia.
<ul style="list-style-type: none"> • Justo y comprensivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y de poder.

⁹ Hirigoyen, Marie France, *El acoso moral en el trabajo*, España, Paidós, 2001.

PERFIL DE VÍCTIMA	PERFIL DE ACOSADOR (<i>Mobber</i>)
• Inteligente y dedicado.	• Se considera especial y único.
• Muy capacitado para su trabajo.	• Tiene una necesidad excesiva de ser admirado.
• Fuerte sentimiento de compañerismo.	• Piensa que se le debe todo.
• Trabaja bien en equipo.	• Explota al otro en sus relaciones interpersonales.
• Independiente y con iniciativa.	• Carece de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente.
• Muy apreciado entre sus compañeros.	• Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás.
• Los acosados son personas abiertas sin problemas de integración.	• Tiene actitudes y comportamientos arrogantes.
• Suelen ser agradables y con un gran sentido del compañerismo en la empresa.	• Siguiendo a esta misma autora podemos afirmar que los narcisistas tienen algunas características propias de los paranoicos, aunque no lo son.
• Escrupulosamente honestos.	• Los perversos narcisistas pueden presentarse como moralizadores y suelen dar lecciones de rectitud a los demás.
• Razonables.	• Tienen una gran rigidez psicológica, obstinación, intolerancia, racionalidad fría, dificultad para mostrar emociones positivas y desprecio al otro.
• Con grandes sentimientos de culpabilidad.	• Muestran desconfianza, un temor exagerado de la agresividad ajena, sensación de ser la víctima.
• Dan un gran valor a la igualdad y la justicia.	
• Son muy creativos y brillantes.	
• Muy profesionales y muy dedicados al trabajo.	

PERFIL DE VÍCTIMA

- Con creencias religiosas o políticas distintas a las del acosador.
- Personas que viven solas o no tienen apoyo familiar. Indefensas.
- Muy responsables.
- Odian el autoritarismo. Les gusta el trabajo en equipo.
- Odian ser subyugados.
- Son más competentes que los acosadores.
- Suelen ser mujeres dentro de un grupo de hombres.
- Hombres en un grupo de mujeres.

La referencia de estos perfiles nos puede llevar a identificar a los sujetos que ejercen la violencia; asimismo, en el perfil de la víctima podemos observar a personas que difícilmente se les puede despedir en forma justificada, por ello la estrategia es atacarla hasta que renuncie y así la institución y el agresor no tendrían ningún tipo de responsabilidad legal.

Los autores en este tema hablan en forma constante de que el *mobber* tiene en el fondo una envidia tan profunda que llega al extremo de aniquilarle o intentarlo, logrando con ello afectar a la víctima en diferentes ámbitos de su vida, no sólo en el trabajo.

El problema más importante al que se puede enfrentar la víctima es la falta de credibilidad, pues, como es común en estos casos, el daño que puede presentar se atribuye a otros factores; asimismo, es su palabra contra un superior o contra toda una estructura. Este tipo de violencia en el trabajo en muchas ocasiones puede diluirse y considerarse parte de la competitividad propia de la globalización.

Nos queda señalar que es necesaria una modificación a los códigos penales, entre ellos el Código Federal, el del Distrito Federal y los códigos penales

de las entidades federativas, a la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Salud, entre otras, para que establezcan el tipo penal de violencia en el trabajo como el de acoso laboral, las formas en las que se puede presentar el *mobbing* (que anteriormente se han señalado), así como las sanciones a que se harán acreedores los autores intelectuales y materiales de este delito, e incluso la reparación del daño que sufra la víctima.

En México, en agosto de 2006 se presentó una iniciativa que adiciona el artículo 52 con los artículos 52 A, 52 B y 52 C a la Ley Federal del Trabajo, que establecen una regulación específica en materia de acoso laboral (*mobbing*). La reforma representa una tímida y limitada protección a las víctimas de este tipo de violencia en el ámbito del trabajo. Carece de sanción al agresor y discrimina a las personas por preferencia sexual; podemos decir que deja en estado de indefensión a la víctima.

El derecho al trabajo es fundamental para el desarrollo de las personas, porque al contar con proyectos de vida mediante el esfuerzo y la superación diaria, y que esto se vea remunerado económicamente, hace a las personas independientes, autosuficientes, capaces de subsistir y tener una vida digna, por ello la persona que sufre violencia en su trabajo —como ya se dijo, el *mobbing*— obstaculiza y frena cualquier tipo de crecimiento; en casos graves puede llevar hasta el suicidio a sus víctimas, por ello es importante prevenir, sancionar y erradicar este tipo de prácticas comunes, tácitamente aceptadas en el ámbito laboral. 