



"Buscando Fuerza"
Imagen: Iseo Noyola Isgleas, Ciudad de México, 2022

El mobbing laboral en el derecho mexicano

Labor mobbing in Mexican law

Rocío Noyola-Vaca^{1*}, *Armando Villanueva-Mendoza*¹

Resumen

La presente investigación tiene como marco teórico al sistema legal mexicano, y como intención, el determinar si existe una correcta regulación del mobbing en México, que es el abuso que generalmente se comete en la zona de trabajo. En nuestro país, las relaciones laborales entre particulares y entre el Estado y sus trabajadores se encuentran reguladas por legislaciones laborales que tienen sustento en el artículo 123, apartados A y B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el análisis de las normas constitucionales y legales es que se busca demostrar la probable existencia del mobbing. Y es que al no ser claramente tratada la figura, se presta a confusiones, por lo que es preciso que los legisladores clarifiquen y establezcan parámetros de protección laboral para evitar actuaciones que puedan violar la dignidad humana y el uso del poder de dominio de una persona respecto de otra. En la investigación, se utilizó el método cualitativo de enfoque deductivo y fenomenológico, utilizando las leyes, testimonios, juicio de experto, artículos de divulgación científica y publicaciones en internet.

Palabras clave: ley, mobbing, acoso moral, acoso psicológico.

Abstract

The present investigation has as a theoretical framework the Mexican legal system, and as an intention, to determine if there is a correct regulation of mobbing in Mexico, which is the abuse that is generally committed in the work area. In our country, labor relations between individuals and between the State and its workers are regulated by labor laws that are supported by article 123, sections A and B, of the Political Constitution of the United Mexican States. In the analysis of the constitutional and legal norms, it is sought to demonstrate the probable existence of mobbing. And it is that since the figure is not clearly treated, it lends itself to confusion, so it is necessary for legislators to clarify and establish labor protection parameters to avoid actions that may violate human dignity and the use of a person's power of dominance with respect to another. In the investigation, the qualitative method of deductive and phenomenological approach was used, using the laws, testimonies, expert judgment, popular scientific articles and Internet publications.

Keywords: law, mobbing, moral harassment, psychological harassment.

*Correspondencia: a2051070001@alumnos.uat.edu.mx

Fecha de recepción: 08 de octubre de 2022/Fecha de aceptación: 06 de diciembre de 2022/Fecha de publicación: 15 de diciembre de 2022

¹Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Victoria (FDCSV), C.P. 87120, Ciudad Victoria, Tamaulipas, México.

Antecedentes

El término mobbing, surge en el año de 1980, detectándose en un grupo de alumnos, prácticas de acoso en contra de los más débiles. Esto no fue exclusivo de estudiantes, pues adelante también se encontró en grupos laborales.

A partir de entonces, se describió el mobbing laboral, como una conducta reiterada, llevada a cabo en el desarrollo de la jornada de trabajo y/o después de ésta, la cual sucede en un periodo consecutivo, sin importar los espacios entre un evento y otro, complementándose con constantes ataques silenciosos que causan un deterioro en la salud y en la dignidad de la persona.

Los que acostumbran el mobbing laboral, eligen a su víctima de acuerdo con diversas características como la personalidad, la edad y el talento. También atienden a diferentes factores psicológicos o sociales como el carisma, la ética profesional, incluso el género. Así, se identifican dos tipos de víctimas: las que son moralmente destruibles y las de personalidad sobresaliente. El resultado de la acción será el deterioro de la salud emocional, física y de las relaciones laborales, familiares y sociales de la persona afectada.

Este trabajo definirá el concepto de mobbing laboral, las características principales de la víctima y el acosador, así como los métodos de defensa que existen; todo ello, a la luz del derecho mexicano.

Konrad Lorenz, zoólogo y etólogo, se encuentra entre los principales investigadores que motivaron la determinación del concepto de mobbing. Es autor de libros sobre la conducta animal y es considerado como padre de la etología moderna, ciencia que analiza el comportamiento de los animales mediante técnicas propias de la biología y de la psicología.

Lorenz se concentró principalmente en el estudio de los procesos de aprendizaje de las aves, observó una conducta defensiva y grupal para atacar a un enemigo más grande, ocasionando la huida o la muerte del animal, estos procesos de aprendizaje iniciaban en la “eta-

pa crítica en la que los polluelos aprenden a reconocer y a seguir a los padres, incluso si éstos son adoptivos, siempre que los adultos emitan los estímulos auditivos o visuales (la impronta)”. (Fernández & Tamaro, 2022)

Usaba increíbles métodos de trabajo; el principal era estar en contacto directo con los animales, lo que hizo posible el conocimiento y la comprensión de sus conductas. El utilizaba el término mobbing, para describir el comportamiento agresivo y grupal de los animales. Tal conducta tenía como finalidad expulsar a un congénere por considerarlo intruso en un territorio determinado, misma conducta que expresan los seres humanos en un grupo, que puede ser el de su trabajo, para hacer a un lado a quien les causa molestia o ven como obstáculo para lograr sus fines laborales. El instinto se concibe como un impulso que puede ser orientado, pero que si es reprimido puede detonar con fuerza, Lorenz afirmaba que el comportamiento agresivo era un impulso innato y podía convertirse en un estado patológico inadecuado (Muñoz, M. 2022).

En la biografía de Lorenz, se exponen los métodos de investigación del científico, analizando datos importantes sobre la conducta animal, en comparación con la humana, concluyendo que se adecua en la actualidad al mobbing. Como etólogo negó que la conducta esté condicionada por el ambiente, prestando atención a las conductas instintivas, las cuales están condicionadas a cuatro impulsos: alimentación, reproducción, huida y agresión. El científico veía al hombre como un animal que había evolucionado a partir de la experiencia de otros animales, ya que la conducta del mismo estaba sujeta a las mismas leyes causales de la naturaleza, teniendo como pulso innato la conducta agresiva hacia nuestra propia especie; las investigaciones más importantes fueron las que realizó estando en contacto directo con los patos; el etólogo descubrió que los polluelos en la fase de la impronta aprendieron de sus padres a través de ciertos estímulos auditivos y visuales (Muñoz, M. 2022). Por otra parte, en la psicología, Heinz Leymann comenzó a estudiar el mobbing en

Europa, en la década de 1980. Obtuvo el grado en Doctor en Psicología Pedagógica y grado de Doctor en Psiquiatría; acuñó el término y lo definió como un acoso psicológico moral y silencioso. En su investigación, menciona las estructuras y jerarquías que existen en esta práctica, haciendo mención que los elementos del mobbing podían proceder de una persona o grupo. Dichas acciones violentas se producen de manera sistemática y el objetivo es aislarla para finalmente excluirla (Leymann, 1990, p. 119).

El objetivo principal que detecta Leymann en el mobbing es el destruir moralmente a la víctima mediante una comunicación hostil y de poca ética, empajándola al desamparo y la indefensión mediante acciones continuas y prolongadas. Estas acciones comienzan a provocar en la víctima estados patológicos psiquiátricos y psicosomáticos (Leymann, 1990).

El referido científico, al encontrarse laborando en una escuela, detectó un comportamiento agresivo y reiterado en los alumnos, el cual consistía en acosar e intimidar a los más débiles o bien con alguna discapacidad; dicha conducta en la actualidad es identificada como bullying, pero su característica principal era el ser perpetuado en el ambiente escolar. Después, reconoció ese mismo comportamiento de abuso en los diferentes lugares donde trabajó, lo que lo motivó a exponer su problemática, considerándolo pionero en el estudio y divulgación de la prevención del mobbing.

El científico concluyó, que el mobbing laboral era una manera silenciosa de destruir a un compañero de trabajo, sin que ello fuera notorio. El acosador sólo manifiesta, con sus actitudes, la carencia de ética profesional, pues no le importan las consecuencias emocionales, físicas y sociales que genera en su víctima “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 procesada ante un tribunal” (Leymann, 1996, p.5).

La Psicóloga Mari-France Hirigoyen, médica psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta de familia, está especializada en la terapia de acoso moral o acoso psicológico; ella describe al acoso moral en su libro llamado, “El acoso moral en el trabajo” publicado en el año 2001 “como toda conducta agresiva, (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que atenta por su repetición o su sistematización, contra la dignidad física o psicológica de un trabajador y que pone en peligro su empleo o lo degrada su ambiente de trabajo” (Hirigoyen, 2001, p. 22); describe a los personajes que participan en el acoso moral y detalla cada aspecto y característica además de como proceden los que intervienen en el objeto de estudio.

El aislar, cuestionar las acciones del trabajador, criticar su trabajo de manera negativa, difundir falsos rumores con la finalidad de que no sea aceptado, etc., son conductas que tienen como finalidad destruir a la víctima, teniendo como resultado la necesidad de huir del contexto laboral (Montoya, A., & Galvis M. 2022).

Todos los medios son buenos para el acosador que busca la destrucción de la persona elegida, aun con riesgo de adoptar comportamientos perjudiciales para los objetivos y los intereses de la organización.

Iñiqui Piñuel (2015), especialista en Psicología y en mobbing laboral, en su participación como exponente en el III Congreso Internacional de Mobbing y Bullying, celebrado en San José, Costa Rica, mencionó que “es un problema que afecta la salud emocional del trabajador y también su integridad física” y añadió la dificultad de encontrar apoyo legal y moral en caso de sufrirlo “las víctimas muchas veces callan al no encontrar ayuda y lejos de ser empleados con bajo rendimiento, más bien se trata de funcionarios que, por lo general, demuestran más talento en una organización”. Concluye su participación mencionando que las víctimas, por lo general, no acudían a presentar la queja sobre el acoso, ya que los acosadores, en la mayoría de los casos gozan de

una jerarquía superior, haciendo imposible el apoyo por parte de las autoridades de la empresa. Además, manifestó que las acciones de molestia son frecuentes e intencionales, no un accidente. “Es decir, si yo al salir de mi casa atropello a una viejecita con mi vehículo, es un accidente, pero si la atropello todos los días, no podría hablar de un accidente”. Piñuel, I. también refiere los efectos post mobbing en la víctima, cuando por fin sale del ambiente tóxico y abrumador de la relación laboral, así como de los resultados que genera en el trabajador, al precisar:

Los efectos que el acoso psicológico tiene sobre las víctimas, y que van desde la quiebra de la salud física y psicológica a la quiebra económica, en un absoluto naufragio profesional y personal ... Y a la luz de lo que en el libro se dice, la valoración de personas cuyos comportamientos han sido tachados de desidiosos, y su rendimiento y capacidad es escaso, quizá deba ser revisada, y explicada, como consecuencia del trato vejatorio y humillante al que han sido sometidas durante años. Las víctimas dos veces víctimas... (Piñuel & Zabala, 2001, p.188)

Metodología

Esta investigación se desarrolló con el método cualitativo de enfoque deductivo, la selección de la muestra para la recolección de datos fue no probabilística, utilizando la regulación legal del acoso en el contexto laboral en México; además se realizó investigación cualitativa de enfoque fenomenológico, la selección de la muestra para la recolección de datos fue no probabilística; como técnica de recolección de datos, tres testimoniales, estos fueron elegidos previamente después de aplicar una encuesta semi estructurada a un grupo de 10 personas, de las cuales las elegidas fueron las que presentaron signos de violencia en el trabajo, permitiendo identificar en las declaraciones, características propias del mobbing partiendo desde la perspectiva del declarante.

Las categorías para evaluar son: el acoso moral o psicológico, producto de esta violencia, y

la variable es la acción que determinó la permanencia o el finiquito de la relación laboral. Se complementa con un juicio de experto, que sustenta, con su experiencia, las consecuencias del mobbing en el contexto laboral. Esta investigación pretende describir y entender los fenómenos desde la perspectiva de cada entrevistado.

Las testimoniales que enseguida se presentan, fueron recolectadas en noviembre del año 2020 y en diciembre 2022; presuntivamente, las personas que colaboran con la investigación sufrieron mobbing laboral.

La identidad y datos personales de los entrevistados serán resguardados y modificados. Las experiencias son narradas de acuerdo con la percepción y la realidad emocional del participante, conocidas como experiencias de vida; por lo tanto, se entiende que es una realidad subjetiva, compartida con la emoción que percibieron en el momento de sufrir los acontecimientos.

Testimoniales

Testimonio No 1.

Persona de sexo masculino, 27 años, servidor público, solicitó el cambio de adscripción a una escuela, afirma que fue víctima de acoso laboral denominado mobbing, las acciones perpetradas en su contra fueron: Aislar y negarle la comunicación, cuestionar la toma de decisiones, criticar su trabajo de manera injustificada, difundir rumores para dañar su reputación, sabotear su trabajo, negar material, esconder documentos, retener información importante para el desempeño de sus funciones, intimidar mediante amenazas, dirigirse a él con tono elevado en público, ridiculizar, dejarlo sin nada que hacer para después acusarla de bajo desempeño.

“Solicité el cambio de adscripción por motivos personales, anteriormente no lo había logrado por cuestiones administrativas; de buena manera me presenté a trabajar apoyando en todo lo que se requiriera para mi área. Al principio todo marchaba bien, pero empecé a notar un comportamiento extraño, mis compañeros

me indicaban que en esa área no había nada que hacer y era el lugar más tranquilo de toda la escuela, que me relajara, atribuyendo a mi desempeño y ganas de trabajar que me comportaba de manera ansiosa. En muchas ocasiones me culpaban de errores que ellos mismos cometían. El jefe cuando hacía observaciones referentes a mi trabajo, sin decirme directamente, se dirigía a otro compañero pidiéndole que hiciera lo que yo estaba haciendo “mal”, pero era el quien elaboraba sus funciones contra de la normatividad y los procedimientos, eso me hacía sentir como un retrasado mental. Cuando me asignaron actividades por parte de otra área, tenía que pedir a escondidas la información a otra área, para cumplir en tiempo y forma. Reconozco las acciones que ejecutaban en mi, contra compañeros y el jefe, se comportaban de manera hostil, un día me hablaban muy bien y después muy apenas me dirigían la palabra, solo cuando necesitaban de mi ayuda se comunicaban de una manera gentil, después se repetía el ciclo de violencia, primero me trataban bien, luego empezaban a comportarse de manera hostil, después cuando ya notaban, que me molestaba. Poco a poco empecé a perder el gusto por el trabajo, me costaba mucho concentrarme y me sentía muy comprometido a esforzarme el triple con tal de que aceptaran que estaba ahí solo para trabajar, de pronto el jefe directo me dejó de hablar, duré un mes en esa situación y ya me estaba cansando pues me empezaron a salir manchas blancas en el cuerpo, fui con el superior al mando y le comuniqué la situación y pedí que me reubicara de área; gracias a Dios accedió y en este momento me encuentro con un jefe muy respetuoso, que valora mi trabajo, además de sentirme útil. Algo que me llamó mucho la atención.

Anteriormente, mis compañeros y mi jefe directo me hacían comentarios despectivos sobre otras personas y hoy que las conozco me doy cuenta de que todo era mentira.”

Testimonio No 2.

Persona del sexo femenino, 18 años, quien fuera acosada sexualmente por funcionario públi-

co; aunque el acoso sexual no pertenece propiamente a las características de mobbing laboral, en la ley federal del trabajo, viene descrito en su artículo 3° bis, como un tipo de acoso efectuado en contexto laboral.

Claudia, trabajaba en secretaria de Salud de Tamaulipas, era estudiante, su horario laboral era de 2:00 pm a 9:30 pm, no se le brindaban las prestaciones de ley, sufría acoso sexual por parte de su jefe directo, quien, en ese momento, era un funcionario reconocido, la mantenía con promesas de un mejor salario. Ganaba la cantidad de \$1,200.00 (Un mil doscientos pesos 00/100 M.N.) a la quincena, también era acosada sexualmente por sus compañeros, que hablaban muy mal de ella, insinuando que se dedicaba a prostituirse. Claudia precisa: “tenía que soportar que mi jefe me ofreciera directamente que me acostara con él, aguantar que él abandonara su puesto para irse a tomar y me llamaba ebrio diciendo que me daba lo que le pidiera, pero tenía que aflojar, utilizando esas palabras; siempre prometía la base laboral y por medio de ese chantaje seguía acudiendo a trabajar, más nunca me subió el sueldo, trabajaba bajo presión, estrés constante y no podía ni pararme a contestar el teléfono porque él se ponía en la puerta y hacía ademanes lascivos o comentarios groseros.”

Un día, después de dos años, pedí vacaciones, vacaciones que siempre me negaron, y cuando me las dieron ya nunca volví. Después de eso, él seguía acosándome vía telefónica y por mensajes de correo. Un día, ya cansada de tanto acoso, le dije que si me seguía molestando lo denunciaría por acoso sexual; fue la única manera de alejarlo de manera permanente. Después me enteré de que todos en el lugar donde trabajaba, creían que era una chica fácil y que supuestamente a más de uno les di gusto a cambio de dinero.

Testimonio No 3.

Persona de sexo femenino quien fuera acosada de manera verbal con insultos y malos tratos frente a sus compañeros de trabajo por su jefe.

Victoria, con 37 años de edad y 16 años de servicio, trabaja en una estancia infantil. Precisa: “regularmente mi jefa me hace comentarios despectivos referentes a mi figura, me amenaza con suprimir mi puesto de trabajo, cambiar el horario, me grita delante de todo el personal y además minimiza mis esfuerzos, lo que me provoca estallar en llanto constantemente. Mi jefa, me dio un puesto de trabajo en un área nueva en la que me encuentro aislada del resto del personal, pero de repente algo cambió en su actuar, constantemente me grita por radio y todos en el trabajo están conectados a ese canal de comunicación y se enteran de las cosas que me dice, así como la manera en la que lo hace. Todo lo que hago le parece mal hecho, nada le satisface, habla mal de mí con mis compañeras y les hace mentir sobre cosas que presuntamente hago para perjudicarla, no me permite estar con mis compañeras y estoy en constante vigilancia. En diferentes ocasiones ha fabricado actas administrativas por supuestas inasistencias laborales sin justificar, las cuales me he negado a firmar.”

Se especula, por medio de las testimoniales, que las víctimas sufrieron mobbing laboral, pues de alguna manera las condujeron al autoexilio laboral, sin reclamar los derechos que les corresponden como trabajadoras. Muchas veces el acoso o intimidación, los gritos y los malos tratos, se derivan de una incapacidad de realizar las actividades por las cuales se es contratado, pero existe la posibilidad de que el abusador sólo sea reflejo de alguien que fue abusado con anterioridad.

Juicio de experto de la especialista Lic. Paula Imelda Morales Flores, desde la perspectiva psicológica del mobbing laboral

“Lamentablemente nos hemos dado cuenta de que el mobbing laboral se presenta cada vez con mayor frecuencia en nuestra comunidad; por un lado, debido a la demanda creciente de la sociedad por un espacio laboral, el que comúnmente no se puede brindar a todos debido a los pocos espacios y la alta competencia entre los seres humanos; en dicha competencia las personas frecuentemente están dispues-

tas a llevar a cabo acciones que lastiman a otras con el propósito de mantenerse en el trabajo. Por otro lado, quienes llegan a realizar el mobbing reflejan afectaciones de las cuales anteriormente fueron objeto; frustraciones, así como insatisfacciones, que proyectan una autoestima muy baja, tornándose en ocasiones violentos, sin empatía. En mi experiencia profesional como psicóloga, cuando he tratado pacientes víctimas de mobbing laboral, verdaderamente las afectaciones son muy impactantes en su vida, como el asistir a trabajar desmotivados completamente, no disfrutar su actividad laboral, contar con un alto nivel de estrés, sentir que no son capaces de realizar con eficacia sus tareas laborales. Al principio no lo comunican, se vuelven retraídos, aislados, con miedo a perder el trabajo; cuando el mobbing es por largo tiempo, llega a generar problemas de salud importantes, cuadros depresivos, hasta el grado de pensar en el suicidio. Por eso, este tipo de investigaciones me parecen de suma importancia y deben difundirse por su trascendencia. Así, cualquier persona que se sienta en riesgo o esté pasando por un mobbing laboral, al conocer esta información, tendrá la confianza en las leyes y en las instituciones y buscar el apoyo necesario y no permanecer inactivo, sino protegerse y fortalecerse, ya que una persona debilitada y con miedo, no es capaz de brindar su máximo esfuerzo, así como el potencial que pudiera aportar en su ámbito laboral. Si se trabaja en la prevención del mobbing laboral tendremos seres humanos más propositivos, felices y productivos, haciendo con esto que se cree una comunidad más propicia para seguir promoviendo dichas características positivas y con grandes beneficios, tanto en lo personal, social, familiar y, por supuesto, laboral; de lo contrario, estaremos destinados a formar parte de sociedades ancladas en la mediocridad y sin desarrollo económico, cultural, educativo, etc., y como consecuencia no se vería el verdadero potencial del ser humano.”

Como resultado de lo expuesto con antelación se obtiene, que las tres personas entrevistadas experimentaron lo que nosotros consideramos como mobbing en el trabajo.

En la testimonial 1 el acoso fue grupal, efectuado hacia una persona de sexo masculino, por todos los que laboraban en su área.

En la testimonial 2, la víctima sufrió acoso sexual por parte de su jefe, lo cual derivó en desgaste emocional y finiquitó su relación laboral. En el testimonio 3, la víctima se enfrentó al acoso laboral descendente, su jefe, como un medio de control, la agredió de manera verbal y en público.

Los testimonios anteriores fueron valorados con el juicio de experto, concluyendo que los testimonios expresan las características de violencia que vivieron, las cuales son equiparables a la violencia descrita en esta investigación.

Prever el mobbing, es informar a los trabajadores acerca de sus derechos y obligaciones, desde el inicio de su vida laboral, incluso, optar por establecer en las escuelas, actividades que permitan educar en materia de derecho del trabajo, para que, al llegar a la vida productiva, cuenten con ese conocimiento.

La empresa encuestadora Statista, (2019), realizó una encuesta vía telefónica en México a 600 encuestados de 18 años en adelante, la que indica que el 44 % de los encuestados, ha sufrido acoso sexual en el trabajo, el 22 % acoso verbal, el 15 % acoso psicológico, el 6.2 % ha recibido burlas por parte de sus compañeros, 2.1 % ha sufrido exceso de trabajo, 3.6 % lo manifestó como acoso laboral en general, el 5 % manifestó que pusieron en duda sus capacidades y sólo el 0,5 %, recibió apodos por parte de sus compañeros.

El portal web de la encuestadora referida provee estadísticas de todas partes del mundo y pone, al alcance de la población, los datos recabados en un estudio de opinión, acerca de violencia laboral; el resultado fue negativo y puso al descubierto el porcentaje de personas en México que manifestaron sufrir algún tipo de *mobbing* en su trabajo.

Concepto y tipos de mobbing laboral en México

En México, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo define al mobbing laboral

como “el comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido” (Observatorio Laboral, 2022). Es una noción subjetiva que tiene en cuenta al mismo tiempo, la actuación perversa de una persona o de un grupo de personas dejando consecuencias en la salud y la dignidad de la víctima.

Cabe señalar que el Poder Judicial de la Federación, al tratar el tema del mobbing en la tesis aislada 1a CCLII/2014 lo considera como conducta que se lleva a cabo dentro del contexto laboral, que tiene por objeto:

“intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir... se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso... todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.”(Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014)

Dicha tesis aislada, surgió de la resolución del amparo directo 47/2013, en el cual, una trabajadora demandó el pago de una indemnización por concepto de reparación del daño por mobbing contra la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, Estado de México.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, identifica, en las organizaciones y empresas del país, tres formas en las que puede ocurrir el mobbing laboral; así lo expone en su reseña del amparo directo referido:

- Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es

decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

- Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.

- Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014)

Como conclusión de lo anterior, se precisa que existen estos tres tipos de mobbing laboral, dependiendo del grado jerárquico que ocupa la persona acosadora respecto a la víctima.

Cabe referir, que, en el país no había sido estudiado sistemáticamente el fenómeno del mobbing; por lo tanto, no existían cifras que dieran un parámetro oficial sobre el grado o extensión que asume el acoso laboral y la manera en la cual debe ser regulado; pero la misma reseña de amparo directo expone que a la fecha existe un leve porcentaje de trabajadores que acuden a presentar demandas por este motivo; sin embargo, sigue siendo escaso el número de ellos, ya sea por desconocimiento o temor.

En México se ha investigado el fenómeno cuando menos desde 2002, con los trabajos de Manuel Pando en la Universidad de Guadalajara. En 2007 se publicó el primer libro sobre el tema en nuestro país, integrado fundamentalmente por una serie de ponencias presentadas en congresos efectuados entre 2005 y 2006. En la introducción, los coordinadores proponen denominar al fenómeno “linchamiento emocional en el trabajo”. (Navarrete, 2010, p. 32)

Dentro de la estructura del poder público nacional, el Poder Judicial Federal, a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2012)

consideró el tema en el acuerdo general de administración III/2012, en el que se fijaron las bases para investigar y sancionar el acoso laboral; en él, precisa las acciones que lo caracterizan:

Se denomina Acoso laboral: a los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012, párr. 19)

Así mismo, la Suprema Corte de Justicia, concluye, que para establecer la condición de víctima es necesario distinguir el acoso laboral o mobbing presentando evidencias de dictámenes psicológicos que demuestren el daño moral y psicológico en la víctima, “se debe distinguir el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias del empleo. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012, p.9)

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo en México sólo define al acoso laboral en su artículo 3° bajo los siguientes conceptos:

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

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión

y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.2)

Lo anterior deja incompleto el concepto, pues en el inciso de hostigamiento, hace referencia a que es ejecutado en el ejercicio del poder, debiendo existir una relación de subordinación; en el acoso sexual hace alusión a que es efectuado fuera de la relación de subordinación.

Características principales de la víctima

Íñiqui Piñuel y Zabala, explican los rasgos más sobresalientes de la víctima de mobbing, en particular aquella que represente un peligro en la estructura laboral del agresor, reuniendo las siguientes características:

- a) Los envidiables. Se caracterizan por ser personas brillantes, atractivas, especialmente talentosas, propositivas, por lo que cuestionan los liderazgos informales con su sola presencia.
- b) Los vulnerables. Son personas necesitadas de afecto y aprobación constante, dan la impresión de ser inofensivos y encontrarse indefensos.
- c) Los amenazantes. Son personas activas, eficaces, honestas y trabajadoras; lo que pone en evidencia lo establecido o porque pretenden llevar a cabo reformas o implantar una nueva cultura. (Piñuel & Zabala, 2001)

El *mobbing* también suele afectar a trabajadores perfectamente capaces y sobresalientes, en algunos casos, supone resistencia por parte de la víctima a participar en malos actos que hubiesen presenciado de algún trabajador de la organización.

La Organización Internacional del Trabajo señala que “los actos de violencia y acoso contra las personas con discapacidad a menudo están vinculados con estereotipos negativos acerca de su productividad” (Organización Internacio-

nal del Trabajo, 2020), concluyendo que cuando el acosador elige víctimas que marcan mayor vulnerabilidad personal, existe mayor posibilidad de que el mobbing quede impune.

Consecuencias en la salud de la víctima

La psiquiatra Marie France Hirigoyen (2004), indica que las consecuencias más frecuentes en la salud de las víctimas de mobbing son: el estrés y la ansiedad, la depresión y los trastornos psicosomáticos como el estrés postraumático, la desilusión y la reactivación de las heridas pasadas; en ocasiones se produce una fractura en el psiquis y delirio más o menos transitorio.

Las actuaciones perversas engendran estrés y angustia porque, como no se nombra nada, las víctimas responden en vano mediante reacciones inadecuadas que agravan la violencia de la otra persona y que a ellas mismas les crean un desgaste y luego una disfunción neurovegetativa. Como estas presiones se prolongan durante mucho tiempo (meses y a veces años), la resistencia del organismo se agota y no se puede evitar la aparición de una ansiedad crónica junto con un estado de aprensión y de anticipación permanente y con rumias de ansiedad. (Hirigoyen, M., 2004)

De tal manera los especialistas en mobbing, reconocen el papel patógeno de ciertas situaciones en el contexto de violencia laboral que pueden provocar trastornos psíquicos y físicos en las víctimas de mobbing.

Perfil del acosador

Si bien la víctima de mobbing presenta una serie de características previas al acoso; señales que la hacen un objetivo fácil para el propósito del acosador; éste se caracteriza por analizar a su víctima, conocerla a fondo para luego desestabilizarla y ponerla en un estado en el que no encuentre salida.

Los rasgos principales de los acosadores que perpetúan el mobbing laboral son específicos, basados en la psicología y en la patología de las personas que participan en el intercambio

de estas acciones violentas llevadas a cabo entre víctima – victimario. Según el profesor Iñiqui Piñuel de la Universidad de Alcalá de Henares, lo define como un “psicópata organizacional”.

Al no ser capaces de sintonizar emocionalmente con los sentimientos de las personas que los rodean, los psicópatas son pésimos gestores de los equipos humanos que dirigen. Son incapaces de manejar los desacuerdos, los conflictos y los problemas de relación que aquejan a los departamentos o unidades que dirigen. Su incapacidad de gestionar, mediar e intermediar profesionalmente en los equipos de personas hace que su estilo de gestión sea tóxico. (Piñuel, I, 2012)

Concluyendo, el acosador engloba un cúmulo de características negativas que lo convierten en una persona capaz de hacerle la vida imposible a sus víctimas.

Regulación del mobbing laboral en México

En el sistema jurídico mexicano existen diferentes normas que pueden sustentar una estrategia eficaz para combatir el mobbing laboral. El objetivo de la investigación es brindar argumentos legales para exponerlo en pro del respeto de los derechos de los trabajadores, mejorando con ello, su calidad de vida, al proteger su salud emocional y física, ya que salud se debe entender, no sólo la ausencia de enfermedades, sino también el estado de bienestar físico, mental y social.

Así tenemos que el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene como misión, ser el instrumento básico de la seguridad social de los trabajadores en el país. De él se deriva su ley reglamentaria, que lo es la Ley Federal del Trabajo, la que, en su inciso A, que regula de manera general, todo contrato de trabajo y protege los derechos derivados de la relación laboral. En el referido apartado constitucional, alude a la estabilidad en el empleo, la que, por tal razón, debe considerarse como principio constitucional. Ade-

lante, compartiré las fracciones sobresalientes que son indicativas de que el trabajador puede ser víctima de mobbing si su contenido no se acata. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022, p.134)

Antes, es preciso señalar que el acoso evoluciona. La presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México Nashieli Ramírez, informó que se generaron nuevas modalidades de acoso y hostigamiento laboral, debido a la contingencia sanitaria por coronavirus en el 2020, la que obligó a la clase trabajadora a realizar sus funciones laborales desde casa; además indicó, que las nuevas modalidades de acoso deberán ser observadas bajo el principio de cero tolerancia. (Lugo, L. 2020)

Volviendo a la normativa, la fracción I del apartado A, establece que la jornada máxima será de 8 horas al día, pero debido al home office, a causa de la pandemia por el coronavirus, ha sido extendido el horario laboral; así lo expone la catedrática de la UAT, María de Lourdes Lucio Nieto:

La pandemia ha sido un fuerte impacto en todos los sentidos, antes de esta situación se cumplían horarios laborales, ahora con el home office no se sabe cuándo termina, porque entre el celular y otros medios electrónicos no se ha limitado la relación laboral. (Gutiérrez, E. 2020)

De suceder, los patrones estarían negando un derecho constitucional, como se mencionó en temas abordados de la investigación, pues uno de los factores que influyen en el mobbing, es la carga excesiva de trabajo y el incremento de las jornadas.

De acuerdo con la fracción XIII, del mismo apartado, las empresas y los patrones están obligados a brindar capacitación a los trabajadores, sin que sea de importancia la actividad que desempeñen. El aislamiento por motivo de mobbing, limita a los trabajadores para recibir la capacitación para el empleo. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022, p. 137)

La conciliación de conflictos entre patrones y trabajadores está a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan.” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022, p. 138) a los cuales la víctima de mobbing podrá acudir a presentar su denuncia, según lo establecido en la fracción XX. Por otra parte, la fracción XXI del apartado en trato indica:

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022, p. 138).

En cuanto a la fracción XXII in fine trata de cuando el patrono despida a un trabajador sin causa justa; caso en que estará obligado a cumplir con el contrato de trabajo o indemnizarlo con tres meses de sueldo, además de tener la misma obligación del pago de 3 meses de sueldo, en caso de que el trabajador se retire de manera voluntaria, por haber recibido malos tratos o por falta de probidad, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022, p. 139)

En la fracción XXVIII se precisan las causas de nulidad de las relaciones laborales, las que están ligadas al mobbing, al ser éstas por:

- A) Jornada inhumana.
- B) Salario no remunerador.
- C) Trabajo sin descanso semanal.
- H) Incumplimiento de contratos o despido injustificado.
- I) Estipulaciones que impliquen la renuncia de un obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores, entre otras.

(Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022, p.140)

Ley Federal del Trabajo y el mobbing laboral
Dando continuidad al apartado A de la Consti-

tución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo establece las bases para la protección de los trabajadores contra el mobbing.

Las normas de trabajo sirven de equilibrio entre la producción y la justicia social, además de proteger el trabajo digno en todas las relaciones laborales. Así, en su artículo 2, precisa lo que debe entenderse por trabajo digno indicando que es aquél que respeta plenamente la dignidad humana del trabajador. Para ello, debemos entender el concepto dignidad, entendido como un derecho innato e inviolable en la personal, viendo al ser humano como poseedor de libertad (Peñaranda, G. 2022)

Siguiendo con la explicación del citado artículo, se hace referencia a la no discriminación, además de la obligación del empleador de brindar capacitación continua con la finalidad de incrementar la productividad y lograr beneficios compartidos, minimizando al máximo los riesgos de trabajo. (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.1)

Por lo anteriormente expuesto, es importante mencionar, que el mobbing tiene su origen en la discriminación dentro del área laboral, ya sea por género, apariencia, capacidades, etc.; la cual tiene como consecuencia el menoscabo de la dignidad del trabajador. Por tanto, en su artículo 3º, vuelve a manifestar el respeto de las libertades y la dignidad de quien presta un trabajo y de su familia, por lo que el patrón deberá asegurar las condiciones que garantice una vida digna y la salud, “garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia”. (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.2)

El hostigamiento, en la precitada ley es considerado como el poder que se ejerce por parte del agresor hacia su víctima o víctimas, dándole connotación de acoso moral o mobbing, así lo estipula el artículo 3º bis, en su inciso a), al indicar: “Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.” (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.2).

En el Derecho Laboral, se entiende por subordinación al “estado de una persona que trabaja siguiendo las instrucciones de un empleador, sin independencia en la ejecución de su tarea... se califica frecuentemente de subordinación jurídica y constituye un elemento característico del contrato de trabajo.” (Enciclopedia jurídica, 2022). Por lo anterior, se deduce, que el hostigamiento laboral, es una forma de mobbing descendente, pues es ejecutado por el superior jerárquico, hacia un empleado de menor rango.

Las instancias procedentes en caso de mobbing laboral, son: el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, los cuales también son reconocidos por esta ley como autoridad conciliadora, todo esto establecido en su artículo 3o. Ter, fracciones I y III. (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.2)

Así, la ley determinará el procedimiento que se deberá observar en dicha instancia, además que establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, y el procedimiento para su ejecución.

En cuanto al artículo 6º, dispone la aplicabilidad de los tratados y leyes respectivas, que fueran aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, en las relaciones de trabajo, en todo lo que beneficien al trabajador. (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.4)

La Ley Federal del Trabajo brinda protección amplia para el trabajador que sufre mobbing laboral, a través de otras disposiciones jurídicas, tal como la contenida a continuación: Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.6)

Por otra parte, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo IV sobre la rescisión de las relaciones de trabajo por actos de mobbing, brinda la oportunidad de despedir, con causa justificada a sus trabajadores, y, por tanto, sin responsabilidad para el patrón. Así lo enuncia:

II. 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. Contra sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior.

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

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.15)

En interpretación del artículo en comento, nos muestra que se puede aplicar el despido con causa justificada al o los trabajadores acosadores que incurran en faltas por actos de violencia. La Ley protege primeramente a la empresa, puesto que indica que será un despido justificado sin responsabilidad para el patrón, cuando el empleado incurra en faltas que afecten las relaciones laborales.

En específico, la fracción VIII, cita con toda precisión textual “actos de hostigamiento” por lo que es de considerarse que dicha fracción contempla el mobbing laboral, por abarcar de manera extensa la violencia psicológica, añadiendo a dicho concepto, la protección hacia cualquier persona dentro del área laboral.

Este tipo de conductas, alteran la armonía y la paz en el centro de trabajo; lo que procura la ley es mantener la salud mental, física y emocional de todos los que forman parte de un equipo de trabajo, alcanzando su estela legal a brindar protección incluso a la familia.

En todo caso, “deberá de entregársele al trabajador por escrito el motivo de su despido o bien, enterar al tribunal competente dentro de los cinco días hábiles posteriores; de no ser así, se presumirá por injustificado”. (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.16)

Otra disposición relativa al tema en trato es la contenida en el artículo 56, la que precisa: “las condiciones de trabajo no pueden ser inferiores a las que se encuentran establecidas por la ley y mucho menos las originadas por cuestiones de discriminación” (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.21). De dicha norma se desprende la consideración de que las personas que ejecutan actos de discriminación en el centro de trabajo cometen mobbing. En el numeral 132 se determina que es obligación de los patrones el dar un buen trato a sus trabajadores; en su fracción VI indica: “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra”; de tal manera que quedan implícitamente prohibidos los actos de acoso y violencia laboral; y queda como obligación patronal el fomentar, entre todo el personal, un ambiente de trabajo en el que exista igualdad, empatía por las personas que más lo necesitan, “Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual” y promover que el centro de trabajo sea un lugar agradable y seguro para el desempeño de sus funciones. (Ley Federal del Trabajo, 2022, p.33)

El artículo 133 in fine tiene prevista la protección de las garantías y derechos de los trabajadores, prohibiendo a los patrones o a sus representantes actos de mobbing, al regular lo siguiente:

XII. Realizar actos de hostigamiento... contra cualquier persona en el lugar de trabajo.

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento... en el centro de trabajo.

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores. (Ley Federal del Trabajo, 2022, pp. 36-37)

De todo lo anterior, puede apreciarse que la legislación mexicana previene el mobbing al promover el respeto a los derechos humanos y sociales del trabajador, reconocidos por la Constitución, como lo es el derecho al trabajo, a la no discriminación, a la igualdad, la intimidad, a una vida libre de violencia y a elegir libremente los hijos que tener, sin que esto sea causa de despido o evite ser contratado.

Con base en lo expuesto, puede concluirse que el trabajador que experimenta cualquiera de las acciones mencionadas en los artículos citados, puede acudir ante la autoridad conciliadora a presentar su demanda por acoso laboral, previamente reuniendo las pruebas suficientes para comprobar su dicho, las cuales pueden ser: capturas de pantalla, mensajes de texto, videos, documentos o testigos.

Relaciones y conflictos entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, protege las relaciones laborales burocráticas y da sustento a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B constitucional, legislación que reconoce a los empleados de base y de confianza al indicar que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la estabilidad en el empleo y pueden ser removidos libremente, aunque en la fracción IX, establece:

Sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley y en caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal” el cual será resuelto “ante un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previsto en la ley

reglamentaria” de acuerdo con la fracción XXII, considerando que no es el nombre del puesto lo que da el carácter de empleado de confianza, si no las funciones que desempeñan. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022. P.145)

Cabe señalar que en el artículo 152 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado invoca que los conflictos laborales entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por una Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación, las impugnaciones que se susciten deberán ser impugnadas mediante el correspondiente recurso de revocación que se presente ante el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o ante el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal en la que la resolución de este recurso será inatacable. (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 2022. P. 145)

Otro caso de excepción para dirimir conflictos laborales es la competencia que la Constitución brinda al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, al establecer en el artículo 99, fracciones V y VI, como competencia de este el resolver, entre otras cosas, los conflictos o diferencias laborales que se susciten entre el propio Tribunal y sus servidores y los de los servidores del Instituto Nacional Electoral con éste.

Las anteriores disposiciones conforman el sustento del derecho laboral para los trabajadores al servicio del Estado. Como puede apreciarse, con estas normas máximas y las respectivas leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, queda complementada la regulación laboral para atender conflictos motivados por el mobbing.

Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es reglamentaria, para las relaciones laborales burocráticas, del apartado B del

artículo 123 constitucional. Serán condiciones nulas para los trabajadores las expresadas en el artículo 14, así las admitieren expresamente, así como una jornada mayor a las 8 horas, inhumana y excesiva, que sea peligrosa para el trabajador, pero el artículo 18 pone un candado legal estipulando que el nombramiento aceptado, obliga a cumplir con las obligaciones inherentes del mismo, esto abarca incluso la jornada laboral. (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 2022, pp. 5-6)

El artículo 19 de esta ley, brinda certeza jurídica ante el despido por cambio de administración, refiriendo que el cambio de funcionarios en ningún caso podrá afectar a los derechos de los trabajadores. (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 2022, p. 6) La legislación en análisis considera la posibilidad de incremento en la jornada laboral, pero esto sólo en casos extraordinarios y no permanentes. Así se desprende del artículo citado a continuación:

Artículo 26.- Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 2022, p. 6)

En cuanto a conductas inaceptables, el artículo 46 del ordenamiento en referencia indica que el trabajador que ejecute contra otra persona actos que atenten contra el desarrollo laboral, por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será despedido por justa causa.

a) Cuando el trabajador incurriere... en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio. (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 2022, p. 12)

En lo precitado se establece la regulación del mobbing laboral para los servidores públicos, el

superior podrá ordenar la remoción del trabajador, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 2022, p. 13)

Por su arte, el artículo 46 bis. indica el procedimiento que el jefe superior de la oficina, deberá seguir, para proceder cuando se presente el mobbing laboral, iniciará levantando un acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que se asentarán los hechos, además de la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical. (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 2022, p.13) Considerando entonces, que el levantamiento del acta es la primera instancia para la solución de conflictos por mobbing laboral.

De esta manera es de concluirse parcialmente, que los artículos y las fracciones que se refieren al acoso laboral en la presente ley, aluden a los empleados de base o de confianza; sin embargo, nada se dice sobre el acoso laboral en el que pueden incurrir quienes ocupan puestos de mando dentro de una institución pública, esto es, el mobbing que se realiza de superior a inferior, lo que puede presentarse en la administración pública considerando que en su estructura siempre existe un superior jerárquico.

Conclusiones

1. El mobbing en la regulación del derecho laboral mexicano se encuentra descrito bajo ese título en la tesis 1a CCLII/2014, equiparándolo al acoso moral y psicológico; sin embargo, la ley federal de trabajo, no contempla el acoso psicológico en la redacción del artículo 3° Bis, lo cual indica, que cualquier tra-

bajador para iniciar el proceso legal estando en su derecho, tendrá que tener conocimiento sobre todos los ordenamientos legales en México, por el contrario si en la Ley laboral ampliara el concepto o agregara más características tales como el acoso moral, quien lo sufriera, tendría más facilidad para iniciar una demanda bajo esos términos.

2. El mobbing laboral, que predominó en las testimoniales es el descendente, pues el patrón ejecuta el poder de dominio e influye incluso en un grupo para expulsar a un empleado y quien lo sufre opta por abandonar el trabajo, para evitar problemas y terminar con éste.

3. El mobbing laboral no discrimina, cualquier persona puede sufrirlo.

4. Se identifica, que las víctimas se ven afectadas psicológicamente al sufrir mobbing laboral.

5. El mobbing laboral, tiene consecuencias negativas en la salud y en la vida productiva de la víctima, tal como se destaca en el testimonio 1, en el que la víctima comienza a presentar síntomas físicos manifestados por medio de manchas en la piel.

6. Es indispensable la capacitación y orientación en mobbing laboral, además de precisar los códigos de conducta y ética dentro del contexto laboral para el cumplimiento al reglamento interno.

7. Es necesario crear protocolos que den soporte frente a la presencia del mobbing laboral en los centros de trabajo, así como capacitar a los empleados sobre las consecuencias de practicar este tipo de violencia.

8. Se requiere dar claridad específicamente a la Ley laboral, a efecto de evitar se presente este fenómeno en las relaciones laborales, públicas y privadas, puesto que, a pesar de que existen diferentes medios alternativos para la solución de conflictos por acoso

en el trabajo, la Ley Federal del Trabajo lo define solamente como hostigamiento laboral y acoso sexual, restando importancia al acoso psicológico en los trabajadores en casos de mobbing laboral.

Referencias

- Abajo Olivares, F. (2016). Mobbing: Acoso Psicológico En El Ámbito Laboral, Abeledo-Perrot, capítulo II, p. 5
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Pp. 1, 2, 4, 6, 15, 16, 21, 33, 36, 37. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf
- Club planeta. (2021). Perfil de la víctima y acosador, párr. 2-3. http://www.trabajo.com.mx/perfil_de_la_victima_y_acosador.htm
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2022). H. Congreso de la Unión, México. Derecho del Trabajo y previsión social, Artículo 123, Apartado A y B. pp. 134, 137, 138, 139, 140, 145, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2022). Ley Federal Para los Trabajadores al Servicio del Estado pp. 5, 6, 12, 13, 145. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>
- Díaz, M. (2016) Conflicto De Trabajo 10/2016-J, Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, 10_2016_J.pdf, p.2. https://www.cjf.gob.mx/websites/CS/resources/resolucionesPleno/2016/10_2016_J.pdf
- Enciclopedia jurídica, (26 de julio de 2022), Concepto de subordinación. Enciclopedia, [internet]. <http://www.enciclopedia-juridica.com>
- Fernández, T. y Tamaro, E. (2022, abril 19). Biografía de Konrad Lorenz. Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea [internet]. <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/l/lorenz.htm>
- Hirigoyen, M. F. (2001). El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. p.22.
- Hirigoyen, M.F, (2014). El acoso moral en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. [Conferencia] <https://ieesamx.wordpress.com/2014/11/13/el-acoso-moral-en-el-trabajo-o-acoso-laboral>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terrors at Work". *Violencia y Víctimas*, pp. 119-126. <http://www.mobbingportal.com/leymanh.html>
- Leymann, H. (1996). El Mobbing en el trabajo.[pdf]. <https://www.bioeticacs.org>
- Lugo. L. (01 de julio 2022). Detectan nuevas formas de acoso y mobbing laboral en home office en CdMex. Milenio [periódico digital]. <https://www.milenio.com/politica/cdmx-detectan-formas-hostigamiento-laboral-home-office>
- Gutiérrez, E. (01 de julio 2022). Síndrome de mobbing la nueva tendencia de acoso laboral tras el home office. Milenio [periódico digital]. <https://www.milenio.com/ciencia-y-salud/mobbing-sindrome-acoso-laboral-aumenta-home-office-pandem>
- Montoya, A., & Galvis, M. (2022). Características del acosado, del acosador y de las acciones de acoso en el contexto laboral. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/5909>.
- Muñoz, M. (2022). Mobbing y su repercusión en docentes de diez escuelas primarias privadas en el municipio de Querétaro. <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/3717>
- Muñoz, E. (2022). Elementos Estructurales del Acoso Psicológico Laboral. Tesisnet Internacional.<https://tesisnetinternacional.com/2022/10/14/elementos-estructurales-del-acoso-psicologico-laboral/>
- Navarrete Vázquez, S. (2010). Mobbing: ¿debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymann revisitados. 11º Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis,

- pp. 8, 23, 25, 26, 32. <https://www.aacademica.org/sergio.navarrete.vazquez/4.pdf>
- Noyola, I. (2022). Buscando Fuerza. Carpeta Colectiva Eros -Thanatos [portada]. Ciudad de México.
- Observatorio Laboral, (18 de junio 2022). Libérate del acoso laboral. Servicio Nacional del Empleo [portal web]. https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Articulo_acoso_laboral.html
- Organización Internacional del Trabajo, (2020). La violencia y el acoso contra las personas con discapacidad en el mundo del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. p.2. https://www.ilo.org/wcms_740226.pdf
- Peñaranda Estupiñán, G. N. (2022). Acoso laboral (MOBBING) como vulneración a los derechos fundamentales de las mujeres en Colombia. <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/11153>
- Piñuel, I. (2015). III Congreso Internacional de Mobbing y Bullying [congreso]. San José, Costa Rica.
- Piñuel, I. & Zabala (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Sal Terrae, pág. 188, párr. 2.
- Piñuel, I. (2012). Mi jefe es un psicópata. Editorial Alienta. [resumen web]. <https://www.leadersummaries.com/es/libros/detalle/mi-jefe-es-un-psicopata>
- Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, (2014). Reseñas del amparo directo 47/2013. pp. ,4 ,5 ,8 ,9. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf
- Satista, (16 de junio, 2022). México: Porcentaje De Víctimas De Acoso Laboral 2019. [internet]. <https://es.statista.com/estadisticas/1194987/principales-tipos-acoso-laboral-mexico/>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2012). Emite SCJN Dos Acuerdos Para Promover, Respetar Y Proteger Derechos Humanos De Sus Trabajadores. Diario Oficial de la Federación, [comunicado de prensa] párr. 19. <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=2418>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, (2014). Tesis Aislada 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 8, Julio de 2014; Tomo I; Pág. 138. 1a. CCLII/2014 (10a.) [TA]. <https://app.vlex.com/#vid/525425130>