



# **Universidad Autónoma del Estado de México**

Centro Universitario UAEM Valle de Chalco

**Propuesta para implementar medidas preventivas para  
evitar el acoso laboral y que se establezcan en la Ley  
Federal del Trabajo**

## **T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

***LICENCIADA EN DERECHO***

**P R E S E N T A**

Azucena Sarahl González Hernández

### **ASESOR:**

Mtro. En D. I. Héctor Daniel Soriano Jiménez

Revisora: Lic. En D. Marilu Carrillo Badillo

Revisor: Mtro. En D. Juan Venegas Albarrán

**VALLE DE CHALCO SOLIDARIDAD, MÉXICO MAYO 2023**



**CUVCH**

**Propuesta para implementar medidas preventivas para  
evitar el acoso laboral y que se establezcan en la Ley  
Federal del Trabajo**

# INDÍCE

RESUMEN .....	7
ANTECEDENTES .....	8
Fundamento Legal .....	9
Artículo 123 en la Ley Federal del Trabajo .....	10
Aportaciones de Heinz Leymann .....	12
JUSTIFICACIÓN .....	14
IMPORTANCIA .....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN....	17
HIPOTESIS .....	19
MARCO CONCEPTUAL .....	20
MARCO METODOLOGICO .....	23
CAPÍTULO I .....	24
ORIGEN DEL ACOSO LABORAL.....	24
1.1 Significados del Acoso Laboral .....	25
1.2 Evolución del Concepto de Acoso Laboral definido por diferentes Autores .....	26
CAPÍTULO II PANORAMA INFORMATIVO DEL ACOSO LABORAL.....	28
2.1 Sujetos del Acoso Laboral .....	29
2.2.1 Sujeto Activo.....	29
2.2.2 Sujeto Pasivo.....	30
2.2 Tipos de Acoso Laboral .....	30
2.2.1 Acoso Vertical Descendente.....	31

2.2.2 Acoso Horizontal.....	31
2.2.3 Acoso Vertical Ascendente.....	31
2.3 Clasificación de las Conductas del Acoso Laboral .....	31
2.3.1 Ataques a la víctima con medidas organizacionales .....	31
2.3.2 Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social .....	31
2.3.3 Ataques a la vida privada de la víctima: .....	32
2.3.4 Violencia física.....	32
2.3.5 Ataques a las actitudes de la víctima.....	32
2.3.6 Agresiones verbales: .....	32
2.3.7 Rumores: .....	32
2.4 Causas del Acoso Laboral .....	32
2.5 Fases del Acoso Laboral .....	34
2.5.1 Incidentes Críticos .....	34
2.5.2 Acoso y Estigmatización.....	34
2.5.3 Intervención de la Autoridad o Superiores.....	37
2.5.4 Exclusión o Abandono del trabajo .....	37
2.6 Consecuencias del Acoso Laboral.....	38
2.6.1 Consecuencias a la víctima .....	38
2.6.2 Consecuencias sobre la empresa y la sociedad.....	38
2.7 Noticias informativas del Acoso Laboral en México .....	39
Capitulo III.....	43
Marco Jurídico del Acoso Laboral .....	43

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	44
3.1.1 Artículo 1 .....	44
3.2 Ley Federal del Trabajo.....	45
3.2.1 Artículo 3 y 3 Bis.....	45
3.2.2 Art. 47, fracción VIII .....	48
3.2.3 Artículo 51, fracción II .....	48
3.2.4 Artículo 133, fracción XII.....	49
3.2.5 Artículo 135, fracción XI.....	49
3.3 Ley Federal para prevenir la discriminación .....	49
3.3.1 Artículo 4 .....	49
3.3.2 Artículo 9.....	51
3.4 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ....	51
3.4.1. Artículo 11 .....	51
3.4.4 Artículo 13 .....	52
3.4.5. Artículo 15 .....	52
Capítulo IV .....	55
El acoso laboral Análisis y Propuestas .....	55
4.1 Análisis de los Derechos Humanos que más se transgreden en el Ámbito laboral.....	56
4.1.1 El derecho a la vida: .....	56
4.1.2 El derecho a la integridad física, psicológica y moral .....	56
4.1.3 El libre desarrollo de la personalidad:.....	56
4.1.4 El acceso a una vida libre de violencia: .....	57

4.1.5 La prohibición de la discriminación:.....	57
4.1.6 El trato digno: .....	57
4.1.7 El derecho a la honra:.....	57
4.1.8 El derecho al trabajo.....	57
4.1.9 El medio ambiente laboral sano: .....	57
4.1.10 La igualdad ante la ley:.....	58
4.1.11 El nivel de vida adecuado.....	58
4.2 Propuesta para implementar medidas preventivas que eviten en el acoso laboral.....	59
4.2.1 Formulación de Reglas Generales .....	59
4.2.2 Jornada laboral informativa .....	61
4.2.3 Terapia psicológica.....	62
4.2.4 Actividades Laborales en equipo.....	63
4.2.5 Talleres.....	64
CONCLUSIONES .....	69
REFERENCIAS.....	71

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación abordará el tema del acoso laboral, principalmente tiene como objetivo proponer medidas preventivas que ayuden a evitar el acoso laboral y se establezcan reglas generales para las empresas e instituciones que regulen y mejoren la conducta de los trabajadores.

Al realizar esta investigación se pretende proteger al grupo de los trabajadores, ya que al no conocer del presente tema se transgreden derechos de las víctimas que llegan a ocasionar el abandono del empleo o hasta quitarse la vida.

## ANTECEDENTES

En México existieron múltiples acontecimientos que dieron origen al derecho del trabajo; en la época colonial los indígenas fueron víctimas de múltiples abusos por parte de los españoles; existía la figura denominada "repartimiento", por medio de la cual el conquistador se repartía a los indígenas para que trabajaran en sus tierras, los españoles celebraban un contrato por virtud del cual se les "encomendaba el cuidado" de un número de indígenas, de tal manera que se obligaban a otorgarles evangelización, educación y sustento a cambio de su trabajo. Esto evidentemente no se llevaba a cabo; por el contrario, se explotaba a los naturales al grado de provocarles la muerte por las largas jornadas inhumanas de trabajo (Antecedentes Históricos del Derecho Laboral, s/f).

De esta forma se expidieron en el siglo XVI las denominadas Leyes de Burgos, que entre otras cosas prohibieron el trabajo a menores de ocho años y de mujeres embarazadas (Antecedentes..., s/f).

El rey de España también expidió las llamadas Leyes de Indias que establecieron derechos mínimos de los indígenas que hasta ese momento eran desconocidos en la Nueva España. (Antecedentes..., s/f).

El Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana, de 1814, conocido también como Constitución de Apatzingán, el cual nunca entró en vigor, pero fue el primer antecedente del actual artículo 5° constitucional al disponer que a nadie podrá impedírsele dedicarse a la industria, profesión, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. De tal forma que aunque en el texto de la Constitución de Apatzingán de 1814 no se habla específicamente de "trabajo", sí se otorgaron las bases de la libertad para su ejercicio. (Antecedentes..., s/f).

En la Constitución Federal de 1857 se establecieron ciertos derechos para los trabajadores y los patrones, como fueron la libertad de la industria y del trabajo. Sin embargo, en esta Carta Magna no se otorgaron facultades al

gobierno para legislar en materia laboral y sólo se limitó a reconocer ciertos derechos (Antecedentes Históricos del Derecho Laboral, s/f).

## **Fundamento Legal**

En nuestro derecho mexicano, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se reconocen los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales de quienes residen en nuestro país, para evitar la violencia laboral la cual ha cobrado paulatinamente mayor interés, entre los sectores de la producción y organismos internacionales (Antecedentes..., s/f).

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1 señala que todos gozaran de los derechos humanos reconocidos por la constitución y los tratados internacionales Señalando en el último párrafo “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (Antecedentes..., s/f).

En el ámbito internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también regula por convenios el acoso laboral, uno de ellos es el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) del año 1958. (Antecedentes..., s/f).

De igual manera la Ley Federal del Trabajo en el artículo 3 Bis refiere al hostigamiento que se entiende como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, posteriormente otros artículos mismos de la ley federal del trabajo, artículo 47, fracción VIII que muy brevemente refiere a las causas de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón. El artículo 51, fracción II menciona causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. El artículo 133, fracción XII refiere a lo que tienen prohibido realizar

los patrones hacia los trabajadores y por último el artículo 135, fracción XI plasma lo prohibido a los trabajadores en el trabajo (Antecedentes..., s/f).

Por lo tanto, sería importante que en la Ley Federal del Trabajo se informara a los ciudadanos sobre el acoso laboral, teniéndose propuestas sobre medidas preventivas que regulen de manera específica la conducta de “mobbing” ya que de lo contrario se presentan consecuencias que pueden llegar a causar la muerte, por lo cual se estarían transgrediendo los derechos humanos (Antecedentes..., s/f).

### **Artículo 123 en la Ley Federal del Trabajo**

Para que el artículo 123 constitucional fuese una realidad en 1917, una serie de acontecimientos contribuyeron a definir sus características principales; el abuso de los patrones sobre los trabajadores y las precarias condiciones económicas de vida hicieron posible que se reconocieran derechos mínimos para ellos y sus familias, como por ejemplo el salario mínimo, el derecho a vivienda digna, el derecho a los servicios médicos, asistencia por maternidad, entre otros (Antecedentes..., s/f).

El artículo 123 constitucional se encuentra dividido en dos apartados: A y B. El primero regula las relaciones de trabajo entre patrones particulares y sus trabajadores; el apartado B las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores o servidores públicos, que regula los principios básicos en toda relación laboral, como la jornada de trabajo, días de descanso, salario mínimo, riesgos de trabajo, despido de los trabajadores, derecho de asociación de trabajadores y patrones, el trabajo de las mujeres y los menores de edad, el derecho a la huelga, entre otros (Antecedentes..., s/f).

Si bien es cierto que en la Constitución de 1917 se consagraron algunos derechos de los trabajadores, aún resultaban insuficientes para regular efectiva y prácticamente las relaciones entre trabajadores y patrones, por lo que

prevalecía la necesidad de crear una ley específica para la materia laboral, reglamentaria de los preceptos constitucionales (Antecedentes..., s/f).

El 18 de agosto de 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, en la que se fincaron las bases generales de los derechos de los trabajadores, considerando además los conflictos que pudieran surgir entre los factores de la producción y la forma de resolverlos, así como los organismos de gobierno encargados de impartir justicia en caso de controversias. El proyecto de esta ley fue creado por la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, durante la presidencia de Emilio Portes Gil, quien fomentó la creación de la doctrina proteccionista a los intereses de la clase trabajadora denominada derecho social (Antecedentes..., s/f).

Una vez consagrados en la Constitución Federal los elementos jurídicos básicos de la materia laboral, era necesario darles aplicación en la vida cotidiana, lo que se logró precisamente con la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1° de mayo de 1970. En ella se determina de manera clara y concreta la forma en que deberán ser respetados los derechos de los trabajadores y de los patrones y la forma en que deberán resolverse los conflictos que se susciten entre ellos (Antecedentes..., s/f).

Como consecuencia de las relaciones laborales han surgido diferentes factores como el acoso laboral o *mobbing* que deriva etimológicamente del término *Mob*: plebe, populacho, gentío, multitud exaltada que rodea o asedia a alguien o a algo, de modo hostil o amistoso. *To mob*: acción de ese gentío de agolparse en torno a alguien o a algo; o, de asediar, atropellar, agredir, acosar, atacar, maltratar, en masa o en grupo a alguien.

Deriva de la expresión latina *mobile vulgus* que significa el movimiento de la gentuza, de lo plebeyo, por eso cuando la palabra pasa al sustantivo inglés *mob*, es una abreviatura de *mobile vulgus*, del latín que se interpreta como “populacho inestable” grupo de gente sin orden ni concierto, muchedumbre,

multitud desordenada, tumultuosa, violenta, así la palabra *mob* fue utilizada por las clases pudientes en el siglo XVIII para describir al proletariado pobre.

Así mismo *mob* describe movimiento obrero o movimientos sociales, el movimiento incontrolado, sobre todo si es masivo de las clases pobres que siempre ha representado la pesadilla de las clases dominantes en el capitalismo, para evitar la proletarización y la propiedad privada.

## **Aportaciones de Heinz Leymann**

El profesor Heinz Leymann (1932-1999), nació el 17 de julio de 1932 en Alemania, pero se nacionalizó como ciudadano sueco en 1955. Era doctor en psicología, pedagogía y también obtuvo el grado de doctor en la ciencia médica de la psiquiatría.

Fue el creador del concepto "*mobbing*" en el contexto europeo en los años ochenta del siglo XX, encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo en empleados y en sus lugares de trabajo.

Trabajó como psicólogo clínico y era profesor de ciencias del trabajo en la Universidad de Umea, Suecia. Llegó a tratar cerca de 1300 pacientes, desde entonces Heinz Leymann es el experto internacional más reconocido en el campo del *mobbing* en lugares de trabajo. Murió en 1999 en Suecia.

Esta es la razón por la que el psicólogo Heinz Leymann introduce el concepto de Mobbing quien por primera vez definió el acoso con la palabra *mobbing* (acoso laboral) y el significado que le dio fue: "el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo."

Otra definición de Leymann (1996) el *mobbing* es: El psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de

hostigamiento frecuentes y persistentes. Es una conducta abusiva que atenta por su repetición contra la dignidad o integridad psicológica o física de una persona (o grupo de personas), poniendo en peligro su posición de trabajo o deteriorando el ambiente laboral (p.2).

La francesa Hirigoyen (2001) considera que: el concepto de *mobbing* explica más la violencia que se hace desde la organización misma y las persecuciones colectivas, puede llegar a la violencia física, de esta manera, el término que ella utiliza al referirse como acoso moral, es una “agresión sutil y por consiguiente más difícil de advertir y de probar, sea cual sea su procedencia” (p.27).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como “la organización verbal o psicológica de índole sistemática, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo.

Las observaciones de Piñuel y Zavala (2001) establecen que 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 la capacidad profesional superior o aprecio a sus compañeros. El *mobbing* también puede ser objeto de hostigamiento cuando el trabajador no permite ser manipulado por otro, también por situaciones personales o familiares anheladas por otros que carecen de ello (p.308).

## JUSTIFICACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo proponer medidas preventivas que ayuden a evitar el acoso laboral, así como su incorporación a la Ley Federal del Trabajo, lo cual tendrá como efecto la disminución y erradicación del acoso laboral. Ya que al no estar regulado en la presente ley, representa una desventaja para el trabajador.

Entendiendo como acoso laboral aquel proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo y por tanto el objeto del estudio material aborda el conocimiento general de lo que implica el acoso laboral conjuntamente con las medidas preventivas, por otro lado el objeto de estudio formal corresponde al acoso laboral establecido en la ley federal del trabajo o bien que las instituciones o empresas que contemplen mediante un reglamento interno o circular dicha conducta, así se respeten los derechos humanos llevando la investigación desde la mirada ius positivista.

Este tema de investigación se aborda en la rama del derecho laboral, toda vez que se busca proteger al grupo vulnerable de los trabajadores (mujeres y hombres), pues al desconocer del presente tema se transgreden los derechos humanos, y derivado de ello se abandona el empleo o se ocasiona la muerte, lo cual si se regula o previene de manera más específica se puede disminuir el acoso laboral.

Además se abordara el tipo investigación cualitativa que corresponde a conocer el concepto, tipos, causas, efectos, consecuencias del acoso laboral.

De igual modo se planteara la investigación mixta que corresponde a la pura y aplicada, la primera de ellas aborda la teoría del tema; la segunda tiene impacto para la ley federal del trabajo orientando al sector laboral para que tenga mayor conocimiento y este alerta de cuando se encuentre en una situación de riesgo que dañe su integridad física, psicológica.

Esta investigación, es novedoso toda vez que atiende al sector laboral y quienes desconocen del tema, estarán más informados, por lo tanto tendrá mayor conocimiento del tema y así disminuirán los índices de violencia en el trabajo. Cabe resaltar que en la Ley federal del trabajo el acoso laboral no está agregado, únicamente se da la definición de hostigamiento y abuso sexual que pudieran ser conductas que se encuentran al ejercer el acoso laboral. Es sumamente importante ya que pretendo que el sector laboral este informado sobre lo que sucede en su ambiente de trabajo, al desconocer de este tipo de violencia se transgreden derechos humanos de los trabajadores y para lograr mi objetivo requiero hacer esta investigación, por lo tanto tengo el tiempo, recursos materiales y conocimiento de lo que pretendo realizar, ya que quiero colaborar para que nuestra sociedad, haga uso de sus derechos que la ley le determina.

Al concluir con la investigación referida se pretende que los trabajadores gocen de un ambiente laboral más sano ya que estarán informados del tema y harán respetar sus derechos, al igual los índices de violencia podrían disminuir pues ocho de cada diez trabajadores ha sido testigo o ha presenciado propiamente este tipo de violencia. Como este es un fenómeno que se vive en la actualidad puede ser implementado en un capítulo específico en la ley federal del trabajo o bien las instituciones o empresas pueden crear un reglamento interno o circular para regular el acoso laboral.

Como se ha mencionado esta investigación va enfocada a todo el sector laboral desde un obrero hasta un profesionista para que goce sanamente de sus derechos que la ley establece, tendrá como resultado consecuencias positivas toda vez que se protegerá al trabajador y ejercerá su derecho al trabajo de manera sana y sus derechos humanos al igual que los derechos fundamentales serán respetados por los demás trabajadores al igual por la norma jurídica.

## **IMPORTANCIA**

Al ejercerse el acoso laboral trae consigo problemáticas primarias que dañan la integridad de la persona principalmente se transgreden los derechos humanos mediante la violencia física, psicológica, y verbal lo cual causa a la víctima el rechazo por sí misma, toda vez que se siente incapaz de sobresalir en su esfera intelectual y profesional llegando a causar la muerte.

Por lo que se refiere a los problemas secundarios corresponden al abandono del empleo por la víctima, un despido injustificado por quien ejerce el acoso (en este caso sucede cuando el acoso laboral se ejerce de superior jerárquico a inferior jerárquico), o bien el permanecer en el trabajando viviendo diariamente la violencia por el agresor, lo que trae como resultado falta de confianza para laboral en algún otro empleo ya sea por temor a ser rechazados o vivir de nuevo el acoso laboral.

Esta investigación es sumamente importante ya que pretendo que el sector laboral este informado sobre lo que sucede en el ambiente de trabajo, al desconocer de la violencia laboral se transgreden ciertos derechos de los trabajadores, por otros compañeros o bien patrones. Por lo tanto al realizar esta investigación se tendrán soluciones que mejoren el ambiente de trabajo evitando consecuencias anteriores.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

Las relaciones laborales en nuestro país se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo, por lo que corresponde a esta investigación se aborde en la rama del derecho laboral contemplando medidas preventivas para evitar el acoso laboral, pretendiendo que las víctimas como agresores conozcan del tema y las formas para evitar llevar a cabo la violencia teniendo como resultado la disminución de la misma.

El acoso laboral o también conocido como el mobbing, ha sido poco estudiado desde el punto de vista jurídico debido a que causa trastornos en la conducta humana como depresión, ansiedad y pérdida de autoestima, para Hirigoyen (2001) manifiesta que: el acoso laboral es “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

Al ejercerse el acoso laboral trae consigo problemáticas primarias que dañan la integridad de la persona principalmente se transgreden los derechos humanos mediante la violencia física, psicológica, y verbal lo cual causa a la víctima el rechazo por sí misma, toda vez que se siente incapaz de sobresalir en su esfera intelectual y profesional llegando a causar la muerte.

Por lo que se refiere a los problemas secundarios corresponden al abandono del empleo por la víctima, un despido injustificado por quien ejerce el acoso (en este caso sucede cuando el acoso laboral se ejerce de superior jerárquico a inferior jerárquico), o bien el permanecer en el trabajando viviendo diariamente la violencia por el agresor, lo que trae como resultado falta de confianza para laboral en algún otro empleo ya sea por temor a ser rechazados o vivir de nuevo el acoso laboral.

La presente investigación es sumamente importante ya que se pretende que el sector laboral este informado sobre lo que sucede en su ambiente de trabajo, al desconocer de las conductas que generan el acoso laboral se transgreden derechos humanos, lo cual genera de manera personal la inquietud de realizar la investigación teniendo tiempo, recursos materiales y conocimiento de lo que pretendo realizar, ya que deseo colaborar a nuestra sociedad para que conozca el tema y sus derechos que la ley determina.

Por lo tanto esta investigación tiene como objetivo cerrar con la pregunta de investigación; cuáles serían las medidas preventivas implementadas en la ley federal del trabajo o en reglamento, circular creado por las instituciones o empresas para disminuir el acoso laboral y saber que al estar contemplado de manera más específica los índices de este fenómeno disminuirían para lograr tener un ambiente laboral adecuado.

## **HIPOTESIS**

La presente investigación, tiene gran aportación a la sociedad como al sector laboral, ya que en la actualidad existen casos donde se presenta este tipo de acoso, si bien, la mayor parte de los ciudadanos no conocen la situación de riesgo que se pueden presentar dentro de un lugar de trabajo.

Como se ha mencionado el acoso laboral corresponde a la conducta repetitiva de violencia física, verbal, psicológica. Atendiendo a ello durante la estancia en mi Servicio Social en el Instituto de la Función Registral se presentó una conducta de acoso laboral derivada en la Directora y Licenciada (calificador) mostraba actitudes de indiferencia, malos tratos, exceso de trabajo, llevando a la víctima a un estado de indefensión.

Cabe mencionar que lo expuesto anteriormente es importante, toda vez que en cualquier centro de trabajo se puede presentar circunstancias de acoso laboral que no permitirán tener un crecimiento profesional y personal a la víctima. Por lo cual con las medidas preventivas que se menciona posteriormente beneficia los centros de trabajo pues la mayoría son actividades que se tienen que realizar entre compañeros lo que permite una sana convivencia evitando tener indiferencias y malos tratos entre ellos.

Esta investigación aporta puntos importantes para la sociedad y comunidad laboral, ya que se muestra sencilla y bien explicada toda la información lo que ayuda a toda persona que lea mi investigación.

## MARCO CONCEPTUAL

Las relaciones laborales deben demostrar un ambiente sano para el trabajador, derivado de las conductas, valores, o formación del ser humano surgen problemáticas que traen consigo consecuencias, en este caso surge el fenómeno del *mobbing* o acoso laboral que se define como: Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona para atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción de otra persona; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros modos de comportamiento que causan incomodidad (Brodsky, 1976, p.4).

Para que se ejerza el acoso laboral se requiere de dos sujetos activo (acosador) y pasivo (víctima), quien a la víctima suele ser atacada por poseer alguna cualidad o rasgo que lo hace destacar al resto del grupo o también por no permitir ser hostigado o manipulado como consecuencia se puede presentar el abandono o expulsión del puesto de trabajo, la baja autoestima de la persona afectada llegando a perder la vida. Las consecuencias que pueden derivar del acoso son: afectar la integridad de la persona así como su trabajo, hasta ocasionar el abandono del mismo o la muerte (Bermúdez, 2013).

Derivado de las consecuencias, se hace la propuesta de algunas medidas preventivas siendo estas actividades entre los compañeros de trabajo que pueden aportar a las empresas para que los trabajadores tengan un ambiente más sano evitando llegar a casos extremos de abandonar el trabajo o quitarse la vida.

Para conocer del acoso laboral es importante leer mi investigación así mismo se anexan algunas palabras para conocer su definición y obtener un mayor entendimiento.

Connotación lasciva: conlleva al deseo sexual que siente una persona y la lujuria sin control.

Honra: Demostración de aprecio que se hace de alguien por su virtud y mérito (Real Academia Española, 2021).

Insalubre: Dañoso a la salud (Real Academia Española, 2021).

Patrón: persona física o moral que utiliza servicios de uno o varios trabajadores (Ley federal del trabajo, 1970).

Psicoterror laboral: Deterioro psicológico de la persona, por medio de intimidar, amedrentar, minimizar, consumir intelectual y emocionalmente a la víctima, con el fin de eliminarla del puesto, de la organización o simplemente para satisfacer la necesidad de los hostigadores..

Representante: Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores (Ley federal del trabajo, 1970).

Rescisión laboral: Es la disolución de la relación de trabajo por iniciativa de una de las partes, motivada por el incumplimiento de las obligaciones de la otra (Ley federal del trabajo, 1970).

Trabajador: persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Ley federal del trabajo, 1970).

Vejatorio: Maltratar, molestar, perseguir a alguien, perjudicarlo o hacerle padecer.

De igual manera se anexan algunas palabras de organizaciones en derecho:

CNDH: Comisión Nacional de Derechos Humanos

Convenio III: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

LFT: Ley Federal del Trabajo

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

## **MARCO METODOLÓGICO**

Para la presente investigación se hará uso de los métodos epistemológicos que estos hacen alusión a la teoría del conocimiento.

En primer momento se ocupará el método analítico que se realiza a través del análisis, para la distinción y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos, se complementa del método sintético.

Posteriormente se atiende al método sintético, que usa la síntesis como procedimiento ordenado para conocer la verdad de las cosas; síntesis, es composición de un todo por la reunión de sus partes y que también significa la suma y compendio de una materia o cosa. Su antecedente necesario es el método analítico.

Por último el método estadístico que se basa en el conteo de datos, su abstracción y su asociación con otros fenómenos permitiendo concluir con una base lógica y matemática.

# **CAPÍTULO I**

## **ORIGEN DEL**

### **ACOSO LABORAL**

Para este primer capítulo, se abordará la historia del derecho laboral en México haciendo referencia al significado y evolución a través de los diferentes autores, dando acepciones distintas para quienes se den la oportunidad de leer comprendan lo que refiere al acoso laboral.

## **1.1 Significados del Acoso Laboral**

Actualmente en nuestro país el acoso laboral o también conocido como el *mobbing*, ha sido poco estudiado desde el punto de vista jurídico debido a que causa trastornos en la conducta humana como depresión, ansiedad y pérdida de autoestima, teniendo como consecuencia la pérdida de empleo o la muerte. Debido a la trascendencia que ha tenido esta conducta es importante definirlo.

    Acoso laboral es trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales (Oxford, 2021).

    El acoso laboral es una situación en la que una persona está siendo hostigada dentro su centro de trabajo. Este maltrato psicológico puede ser de parte de otros empleados que están al mismo nivel o de superiores (jefes) (*Westreicher*, 2021).

    El acoso laboral se refiere a la acción de acosar, tratar hostilmente, humillar y molestar a una persona en el ambiente laboral. Esta forma de acoso en el trabajo se suele dar de forma sistemática lo que le puede provocar problemas al afectado. Las víctimas de acoso laboral pueden presentar problemas psicológicos y hasta profesionales a raíz de esta situación (De significados, s/f).

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (OIT, 2000).

## **1.2 Evolución del Concepto de Acoso Laboral definido por diferentes Autores**

Derivado de las relaciones de trabajo surgen conductas positivas y negativas, tal como el acoso laboral o *mobbing*, en este apartado diferentes autores definen lo que para ellos significa.

Es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado. *Brodsky* (1976) refiere que: el *mobbing* son Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción de otra persona; es un trato que se caracteriza por la provocación persistente, la presión, el enfrentamiento, la intimidación u otros modos de comportamiento que causan incomodidad a otra persona (p.4).

Para el etólogo *Lorenz* (1991) determina que: el *mobbing* procede del verbo inglés *to mob* y que traduce: regañar, atacar o maltratar 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 (p.3).

Era doctor en psicología, pedagogía y también obtuvo el grado de doctor en la ciencia médica de la psiquiatría, llegó a tratar cerca de 1300 pacientes, desde entonces es el experto internacional más reconocido en el campo del *mobbing* en lugares de trabajo. *Leymann* (1996) afirma: el *mobbing* es el psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista

de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes. Es una conducta abusiva que atenta por su repetición contra la dignidad o integridad psicológica o física de una persona (o grupo de personas), poniendo en peligro su posición de trabajo o deteriorando el ambiente laboral (p.2).

Desde el punto de vista psicológico, Hirigoyen (2001) manifiesta que: el acoso laboral es “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (p.27).

Piñuel y Zabala (2001) lo define: el continuo maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan cruelmente con él con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y su salida de la organización a través de diferentes procedimientos (p.6).

Para concluir en este capítulo es importante mencionar que durante la historia de México, los trabajadores han luchado por que se reconozcan sus derechos y obtengan un mejor trato por sus patrones o compañeros, al dar a conocer los diferentes significados del acoso laboral, cual se la persona que atiende a esta investigación, analizar cuando se encuentre en una situación de riesgo derivado de las humillaciones, malos tratos, golpes u otros que atiende a la violencia Se pretende que en este capítulo quede claro lo que es el acoso laboral o *mobbing*. Para dar continuación en el capítulo dos hablaremos a fondo de lo que caracteriza al *mobbing*.

**CAPÍTULO II**  
**PANORAMA**  
**INFORMATIVO**  
**DEL ACOSO**  
**LABORAL**

En este capítulo se abordara específicamente sujetos, tipos, clasificación, fases, causas, consecuencias y noticias del acoso laboral que tienen como objetivo informar cómo se va desarrollando el acoso laboral o mobbing en los centros de trabajo

## **2.1 Sujetos del Acoso Laboral**

Para que exista este fenómeno, es necesario que existan uno o varios trabajadores. Tan es así que Bermúdez y García (2012) señalan que: para el mobbing, es una conducta agresiva e intencional que requiere de dos sujetos, acosador y víctima.

### **2.2.1 Sujeto Activo**

El que provoca el *mobbing* puede ser una persona o un grupo de personas. Se le conoce como acosador, al puede tener manipulación cuyo objetivo es satisfacer e intimidar a las personas de su alrededor (Bermúdez, 2013).

Es decir, es el comportamiento negativo repetitivo e intencional que resulta desagradable o hiriente a la víctima. La conducta que constituye el acoso laboral puede ser de manera verbal, con silencios malintencionados, acciones u omisiones físicas que tenga como propósito afectar a la víctima, pero está caracterizada por el elemento intencional para poder conformar el acoso laboral. (Bermúdez y García) menciona que: las posibles emociones que pueden conducir al ser humano a consumir actos agresivos son principalmente el miedo, el enojo, la envidia y los celos (2013).

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 (Bar-On, 2002, p.7).

Estas personas tienden a ser personas agresivas y caprichosas que tienden a manipular su entorno, ofrecen trabajos mediocres, generan conflictos no se dirigen a los demás con respeto y tiene poco tacto para hacer críticas (Bar-On, 2002, p.7).

### **2.2.2 Sujeto Pasivo**

Se le conoce como víctima, se caracteriza principalmente por ser una persona a la que le gusta trabajar y desarrollarse de manera eficiente en su fuente de trabajo. Como consecuencia las condiciones de trabajo de la víctima constituyen a, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral, al punto tal que renuncie o se vaya del entorno laboral del acosador (PSIGUIDE, s/f).

Se han comprobado que la mayoría de los acosadores escogen víctimas de perfiles similares o conductas parecidas. Por lo general estas personas son: excelentes profesionales, están dotados de grandes capacidades laborales, tienen alto sentido de la moralidad, son autoexigentes, son admirados por algunos compañeros de trabajo (PSIGUIDE, s/f).

## **2.2 Tipos de Acoso Laboral**

Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo.

### **2.2.1 Acoso Vertical Descendente**

El que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima

### **2.2.2 Acoso Horizontal**

Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional

### **2.2.3 Acoso Vertical Ascendente**

Éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

## **2.3 Clasificación de las Conductas del Acoso Laboral**

En el mismo sentido, Zarpf, Knorz y Kulla (1996) hacen referencia a siete ámbitos en los que se configura el hostigamiento laboral:

**2.3.1 Ataques a la víctima con medidas organizacionales:** el superior le restringe a la persona las posibilidades de hablar, cambia su ubicación separándola de los compañeros, les prohíbe a éstos hablar a un individuo determinado, obliga a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad, juzga el desempeño de un trabajador de manera ofensiva, cuestiona constantemente las decisiones de una persona y asigna tareas sin sentido, con datos erróneos o por debajo de las capacidades del afectado (Zarpf, Knorz y Kulla, 1996).

**2.3.2 Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:** Se restringe a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona

determinada, se rehúsa la comunicación con ella a través de miradas o gestos y se le ignora (Zarpf, Knorz y Kulla, 1996).

**2.3.3 Ataques a la vida privada de la víctima:** se critica permanentemente su familia y sus actividades extralaborales, se fomenta el terror psicológico, se hace parecer estúpida a la persona y se da a entender que tiene problemas psicológicos. Burlas de las supuestas discapacidades, imitación de gestos y voces pueden ser tácticas igualmente empleadas. Terror telefónico; dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos; burlarse de la vida privada de una persona (Zarpf, Knorz y Kulla, 1996).

**2.3.4 Violencia física:** Irrumpe a partir de amenazas, violencia y oferta sexual, maltrato físico (Zarpf, Knorz y Kulla, 1996).

**2.3.5 Ataques a las actitudes de la víctima:** las actitudes, creencias políticas y sexuales de la víctima son atacadas (Zarpf, Knorz y Kulla, 1996).

**2.3.6 Agresiones verbales:** gritar o insultar; amenazas verbales, etc. (Zarpf, Knorz y Kulla, 1996).

**2.3.7 Rumores:** hablar mal de la persona a su espalda; difusión de rumores, etc. (Zarpf, Knorz y Kulla, 1996).

## **2.4 Causas del Acoso Laboral**

Las observaciones de Piñuel y Zavala (s/f) 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. Es decir, la mayoría de los acosados son personas brillantes en su trabajo, que despiertan el miedo del acosador de quedar a su sombra o de que sus deficiencias profesionales vayan a quedar al descubierto en la comparación (p.6).

Las principales causas que desencadenan el acoso hacia una persona son:

Narcisismo: Admiración excesiva y exagerada que siente una persona por sí misma, por su aspecto físico o por sus dotes o cualidades (Oxford, 2021)

Envidia: Sentimiento de tristeza o enojo que experimenta la persona que no tiene o desearía tener para sí sola algo que otra posee. (Oxford, 2021)

Competencia profesional: todas aquellas capacidades que poseen los empleados para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades en el trabajo mediante una serie de conocimientos y habilidades. (Sesame, s/f)

Racismo: es el odio, rechazo o exclusión de una persona por su raza, color de piel, origen étnico o su lengua, que le impide el goce de sus derechos humanos.

Es originado por un sentimiento irracional de superioridad de una persona sobre otra

Miedo: Sensación de angustia provocada por la presencia de un peligro real o imaginario (Oxford, 2021)

## **2.5 Fases del Acoso Laboral**

El acoso laboral es un problema que va evolucionando se desarrolla en momentos diferentes, de acuerdo al tiempo y lugar. Se contemplan cuatro fases fundamentales a las que se refiere (Leymann, 1997, p.77-78).

### **2.5.1 Incidentes Críticos**

En cualquier organización laboral, la existencia de conflictos resulta algo esperable, si bien los conflictos son un acontecimiento común en la vida de relación, gran parte de ellos se resuelven de forma más o menos satisfactoria; sin embargo, también es posible que alguno de esos problemas se hagan crónicos, lo cual da lugar al desarrollo de una situación de acoso laboral. (Leymann, 1997, p.77-78).

### **2.5.2 Acoso y Estigmatización**

Esta fase también es propiciada por el acosador y se caracteriza por una graduación más incisiva del acoso psicológico hacia la víctima, con el objeto de intimidarla. Generalmente, estas reacciones de incremento de la presión vienen acompañadas de amenazas de carácter punitivo, dirigidas explícitamente hacia el estatus o la seguridad del acosado (Leymann, 1997, p.77-78).

En su modelo Leymann (1997) incluye 45 tácticas de acoso relacionadas con el ejercicio del poder:

A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
3. Los compañeros le impiden expresarse.
4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Se le amenaza por escrito.

10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).

11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

12. No se habla nunca con la víctima.
13. No se le deja que se dirija a uno.
14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
16. Se niega la presencia física de la víctima.

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador
19. Se ridiculiza a la víctima.
20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.

21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
  22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
  23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
  24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
  25. Se hace burla de su vida privada.
  26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
  27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
  28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
  29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
  30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
  31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.
- D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.
32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
  33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
  34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas
  35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
  36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
  37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
  38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.
- E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.

40. Se le amenaza físicamente.

41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.

42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.

43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.

44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.

45. Se agrede sexualmente a la víctima. (p. 4-6)

### **2.5.3 Intervención de la Autoridad o Superiores**

Debido al aumento de la presión, la persona acosada puede recurrir a algunas personas de la organización que pudieran ayudarle a enfrentar y resolver el problema, generalmente personas con cierto nivel jerárquico o capacidad de influencia en la empresa, como otros superiores, representantes del personal, representantes sindicales, entre otros. Con el objeto de que no le represente daños laborales, la víctima todavía busca que el asunto no sea de conocimiento público (Leymann, 1997, p.77-78).

### **2.5.4 Exclusión o Abandono del trabajo**

En esta fase se presenta el deterioro de salud del acosado en grado tal que puede obligar a que el trabajador se ausente de su trabajo. La simple idea de volver al contexto laboral después de una baja médica, de volver a experimentar las presiones que lo condujeron a su estado actual, tiende a convertirse en algo que causa terror. La víctima de *mobbing* opta ya, cada vez con más seguridad, por buscar soluciones fuera del dominio de la organización laboral a la que todavía pertenece. Las personas mayores tienden a buscar una jubilación anticipada, mientras que las personas jóvenes probablemente opten por permanecer todavía

un tiempo en la organización soportando la presión hasta que su trabajo se convierte en algo puramente instrumental (Leymann, 1997, p.77-78).

## **2.6 Consecuencias del Acoso Laboral**

En un primer momento, se puede pensar que el acoso laboral solo provoca consecuencias sobre la víctima, pues son las más notables a priori, pero esto no es así, sino que las consecuencias del acoso laboral trascienden, a su vez, a la organización empresarial y a la sociedad.

### **2.6.1 Consecuencias a la víctima**

La exposición de la víctima al acoso laboral provoca una gran tensión en los trabajadores que son acosados, y ello genera un malestar de la víctima que le sitúa en una posición de indefensión (Moreno, 2008, p.32).

Las consecuencias sobre la salud de las víctimas son devastadoras, pudiendo sufrir, entre otros efectos, ansiedad generalizada, inquietud, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, trastornos de sueño, depresión, sensación de impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático o desmotivación laboral (López, González y Delgado, 2008, p.33).

### **2.6.2 Consecuencias sobre la empresa y la sociedad**

El acoso laboral no solo produce efectos sobre los trabajadores, sino que a su vez afecta al funcionamiento de la organización empresarial. Estos efectos negativos redundan en un menor rendimiento del trabajo, al mismo tiempo, se produce un aumento del absentismo. También tienen lugar un mayor número de accidentes de trabajo y se producen bajas de los trabajadores provocando unos mayores costes a las empresas (Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo, 2014).

Además, el acoso laboral también influye en el clima laboral, afectando a temas como la cohesión, la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales con una importante repercusión en la productividad empresarial (Instituto Nacional de la Seguridad Social, 1998).

Asimismo, estas consecuencias no acaban en la empresa, sino que también afectan a la sociedad, ya que se produce un incremento de los gastos sanitarios, al mismo tiempo que se desemboca en una pérdida de principios y valores que lleva a un comportamiento de desatención hacia la víctima (Bartolomé, 2012).

## **2.7 Noticias informativas del Acoso Laboral en México**

Las relaciones laborales, siempre traerán consigo buenas y malas conductas que afectaran el desempeño laboral, por ello en este apartado se hace referencia a lo que exponen diversos periódicos sobre el acoso laboral.

La primera noticia con título: Dejan su empleo 18 mil por acoso y discriminación

El periódico *El Universal* a investigado que el acoso y la discriminación dentro de los centros de trabajo ha orillado a un gran número de personas en abandonar su empleo, durante 2017, 18 mil 61 personas lo hicieron esto de acuerdo con cifras del Inegi. De tal forma que el Inegi informó que la mayor parte del acoso laboral, lo sufren los hombres con una cifra de 10 mil 418 que llevaba al (57.7% de los casos) abandonar su trabajo por discriminación, motivos de edad, apariencia física o su imagen por el maltrato que recibían en su centro de trabajo. Para el caso de las mujeres se considera una cifra de 7 mil 643 casos (42.3% del total), (Altamirano, 2018).

Como se ha mencionado durante la investigación el *mobbing* o acoso laboral se presenta y ejerce más en la figura masculina (Altamirano, 2018).

Podemos mencionar que el acoso laboral puede ir disminuyendo así como se menciona que en el año 2013 se reportó el mayor número de casos, con 21 mil 490 registros, mientras que en 2016 se contabilizó la menor cifra, con 17 mil 185, si se toma en cuenta la propuesta mencionada en el capítulo cuarto de la presente investigación, sería posible que redujeran aún más los índices de la violencia laboral (Altamirano, 2018).

Como segunda noticia refiere: El 74% del acoso laboral es ejercido por los jefes: CNDH

La investigación realizada por el periódico El Economista considera que en México el *mobbing* o acoso laboral ha llevado a 18,000 personas a renunciar a su empleo, toda vez que considera que el *mobbing* o acoso laboral es una realidad en el mercado laboral mexicano, para Gloria Careaga Pérez directora del Programa de Sexualidad, Salud y VIH de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), recordó que el 80% de los trabajadores ha presenciado un acto de acoso laboral contra un compañero y el 74% asegura que esta conducta es ejercida principalmente por los jefes. (Hernández, 2019)

Haciendo mención a lo que refiere el capítulo dos es su apartado de los sujetos del acoso laboral, es importante resaltar que el acoso no solo se presenta entre compañeros, sino también de trabajador a jefe o viceversa.

Por último la noticia: Entra en vigor convenio global contra la violencia y el acoso en el trabajo

Menciona que para el año 2021 más de 26,300 personas renunciaron a su trabajo porque estaban siendo acosadas, dos de cada tres casos son de mujeres. Como se ha mencionado en la investigación “La violencia y el acoso en el trabajo afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad y a su entorno familiar y social” derivado de esto para junio de 2019, los países que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aceptan la creación del Convenio 190 dicho pacto entra en vigor este 25 de junio. A un año de su adopción, hasta el momento sólo lo han ratificado seis países, tres de ellos son latinoamericanos: Argentina, Ecuador y Uruguay. Los otros tres son Fiji, Namibia y Somalia. México aún no lo hace (Juárez, 2021).

Para el primer trimestre del año 2021, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 26,380 personas dejaron su trabajo por motivos de acoso o discriminación. De ellas, 16,903 son mujeres (64%) y 9,477 son hombres (36%) (Juárez, 2021).

Como se menciona en la primer noticia de este apartado el acoso laboral es una figura presenta para mujeres y hombres, tal vez de acuerdo al tiempo y lugar es como los índices o cifras de acoso se van modificando, pero sin embargo siempre estará presente la conducta del acoso laboral.

Como conclusión para este capítulo es importante señalar que con toda la información antes citada de manera general y amplia permite que el lector pueda identificar y conocer cuando se encuentre en una situación de acoso permitiendo saber actuar frente a la autoridad competente para que se respeten y protejan sus derechos. Toda vez que el acoso laboral no solo se ejerce hacia las mujeres, las estadísticas refieren que los hombres son afectados de manera más continua

tal vez porque no expresan sus emociones por miedo o pena a ser juzgados por los demás.

Es importante saber que el acoso se presenta a la orden en todo trabajo y debe ser controlado por autoridades competentes para evitar llegar a ocasionar las consecuencias antes mencionadas, teniendo un ambiente laboral tranquilo.

# **Capítulo III**

## **Marco Jurídico del**

### **Acoso Laboral**

En nuestro país existen normas y leyes que regulan, protegen, reconocen conductas y derechos, en el presente capítulo hare mención de algunas que van en relación con la violencia, discriminación, así como formas para ayudar a la prevención de conductas negativas.

### **3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Nuestra Constitución Mexicana es la ley fundamental del estado en ella se establecen los derechos y obligaciones esenciales de los ciudadanos y gobernantes. Se trata de la norma jurídica suprema.

#### **3.1.1 Artículo 1**

**Artículo 1°.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Este apartado queda en relación con el artículo 3 de la LFT segundo párrafo (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

Derivado de este artículo cabe mencionar que, toda persona debe desempeñar sus actividades laborales de manera sana, nadie tiene derecho a discriminar por ningún motivo a algún compañero de trabajo ya que todos gozamos de las mismas oportunidades en los centros de trabajo.

## **3.2 Ley Federal del Trabajo**

### **3.2.1 Artículo 3 y 3 Bis**

**Artículo 3°.** El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales,

la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones. (Ley federal del trabajo, 1970)

Derivado de lo anterior cabe mencionar que trabajar en alguna institución o empresa debe garantizar lo mencionado en el párrafo tercero del presente artículo, toda vez que de lo contrario se presenta algún tipo de violencia psicológica, física, económica o sexual que se referirá en el apartado 3.5 de este mismo capítulo.

**Artículo 3° bis.** Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Ley federal del trabajo, 1970).

Las conductas anteriores son aquellas que violan la integridad y la libertad psicosexual de las personas. Ambas consisten en insinuaciones o comportamientos verbales o físicos de índole sexual, la diferencia entre acoso y hostigamiento sexual es muy sutil: el acoso se suscita en diferentes espacios, sea en escuelas, las familias, en el transporte público o en el trabajo y opera de manera horizontal entre personas de jerarquías homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada. Mientras que el hostigamiento sexual opera de manera vertical y se ejerce de parte de un superior jerárquico que utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a

través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación laboral de la persona subalterna.

Para este artículo se establece que en la LFT en su artículo 3º. Bis se contemple la posibilidad de que se establezca un inciso (c) donde se defina el significado de la palabra acoso laboral, toda vez que solo se hace mención a lo que refiere como hostigamiento y acoso sexual, lo cual permitiría saber diferenciar entre estas tres figuras e identificar cuando algún trabajador se encuentre en situación de riesgo.

Dejando más clara la idea anterior es importante mencionar que: el hostigamiento derivado de lo que refiere la propia LFT atiende hacer un ejercicio de 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.

Así también en el mismo artículo el acoso sexual refiere: forma de violencia donde no existe la subordinación, existe un ejercicio de poder que lleva a un estado e indefensión y riesgo a la víctima, se realiza en uno o varios eventos.

Para el acoso laboral de una manera clara se podría definir: conducta agresiva verbal, psicológica o ambas que se ejerce de manera intencional por una o varias personas se presenta de forma descendente, horizontal y ascendente.

Derivado de lo anterior cabe mencionar que en las dos primeras figuras no se presenta en tres niveles como para el acoso, sin embargo, las tres son conductas que atienden a la violencia y el poder.

En relación con el acoso laboral también puede ir acompañado o derivar en conductas de acoso u hostigamiento sexual. Al igual que en estas prácticas, el resultado se traduce en afectar el derecho de la persona al realizar su trabajo y oportunidades de mejorar profesionalmente.

### **3.2.2 Art. 47, fracción VIII**

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

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

Si algún trabajador incumple alguna fracción del presente artículo, terminara la relación laboral sin hacerse responsable el patrón (Ley federal del trabajo, 1970).

Para este apartado se puede tomar en cuenta las conductas que realiza el acosador a la víctima ya que daña su integridad física, mental y emocional, siendo estas causas que permitan terminar la relación laboral así como se menciona en este artículo o bien si no atienden a las medias preventivas establecidas llegar a tener sanciones administrativas o la propias de este apartado.

### **3.2.3 Artículo 51, fracción II**

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

- I. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; (Ley federal del trabajo, 1970).

Este apartado se relaciona con el poder abandonar el trabajo por parte del trabajador sin que se vea perjudicado, siempre que se presente alguna causa

anterior que ejerza el patrón y esta dañe a su familia o el, y que también si no se respetan las medidas preventivas propuestas ya que estas son para los lugares de trabajo sin importar el rango jerárquico.

#### **3.2.4 Artículo 133, fracción XII**

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

**XII.** Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; (Ley federal del trabajo, 1970).

#### **3.2.5 Artículo 135, fracción XI**

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

**XI.** Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo (Ley federal del trabajo, 1970).

En los artículos anteriores el trabajador, patrón o cualquier otra persona tiene prohibido cometer o realizar actos que vayan fuera de lo establecido en el lugar de trabajo, de lo contrario podrán causar la rescisión del trabajo, despido.

Conjuntamente con el tema de acoso laboral o mobbing en este apartado de la ley podrían establecerse las propuestas que ya han sido mencionadas en el capítulo cuarto de esta misma investigación al igual que en los reglamentos establecidos por los lugares de trabajo toda vez que harían alusión al tema presente y no propiamente al hostigamiento o acoso sexual.

### **3.3 Ley Federal para prevenir la discriminación**

#### **3.3.1 Artículo 4**

**Artículo 4.-** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los

derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

**III. Discriminación:** Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003).

El acoso laboral como la discriminación son factores entrelazados, al realizar alguna agresión o violencia deriva la discriminación pues al sobresalir o destacar en ciertas actividades laborales, las personas que se encuentran en ese mismo entorno pueden mostrar odio, envidia o malos tratos físicos, verbales para afectar a la víctima. Por ello es importante que en los lugares de trabajo se respete a toda persona sin discriminación alguna, así como también lo menciona el artículo primero de la CPEUM en este capítulo.

### **3.3.2 Artículo 9**

**Artículo 9.-** Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

- I. ...
- II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;
- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003).

Como se desprende de las fracciones anteriores puede surgir el acoso laboral siempre que no se tenga un lugar de trabajo tranquilo y de confianza para desarrollar cualquier actividad, permitiendo el crecimiento laboral y profesional llegando a obtener oportunidades que brinden mejores condiciones de trabajo.

## **3.4 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

### **3.4.1. Artículo 11**

**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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

Como se ha mencionado en la investigación el acoso laboral o *mobbing* se ejerce a hombres y mujeres sin excepción de las cualidades o potencial que desempeñen, este artículo tiene relación con el artículo 3 y 3 bis de la LFT toda vez que se dice cuáles son las conductas que no se permiten se realicen a los trabajadores por parte de patrón o mismos compañeros, lo cual hace más necesario que en la ley federal del trabajo si se haga la acotación de la conducta del acoso laboral al igual que reglamentos en los lugares de trabajo.

#### **3.4.4 Artículo 13**

**Artículo 13.-** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

#### **3.4.5. Artículo 15**

**Artículo 15.-** Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;

- II.** Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
- III.** Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.
- IV.** En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;
- V.** Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;
- VI.** Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y
- VII.** Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

Así como todos los artículos anteriores este aporta también que la idea de las medidas preventivas mencionadas en el cuarto capítulo son necesarias ayudan a erradicar la violencia laboral, y los lugares de trabajo serán más seguros y tranquilos para desempeñar las actividades correspondientes.

Como conclusión en este capítulo se pretende que las normas y leyes sean ejemplo de orientación para el sector laboral dando a conocer sinónimos del mobbing o acoso laboral, así como también conozcan de otras conductas. Pero lo más importante que toda persona reconozca que en las leyes siempre se regula lo que no está permitido y por tanto se deben respetar los derechos

humanos de todo ciudadano, ya sea por normas mexicanas o tratados externos de los que México sea parte.

Con ayuda de este capítulo el siguiente refiere a actividades que mejoren las conductas de los trabajadores permitiendo un ambiente de respeto.

# **Capítulo IV**

## **El acoso laboral**

### **Análisis y**

### **Propuestas**

A lo largo de esta investigación se ha dado a conocer que el mobbing o acoso laboral es un fenómeno que se encuentra presente en todo trabajo, dañando la integridad física, mental, emocional de quienes son víctimas. Por ello de manera particular y haciendo referencia a esta investigación creo que sería importante que las empresas o lugares de trabajo contaran con medidas preventivas que ayuden a mejorar las relaciones personales y laborales entre trabajadores/ patrones, esto con la finalidad de que el acoso laboral disminuya en mujeres y hombres permitiendo a los lugares de trabajo experiencias agradables y de respeto.

#### **4.1 Análisis de los Derechos Humanos que más se transgreden en el Ámbito laboral**

Debido a la importancia que reviste en la siguiente información se cita en extenso:

**4.1.1 El derecho a la vida:** El acoso laboral 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 (Lugo, 2017, énfasis añadido).

**4.1.2 El derecho a la integridad física, psicológica y moral:** Ese tipo de acciones pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental, así como causar un perjuicio moral ante una acción objetivamente humillante (Lugo, 2017, énfasis añadido).

**4.1.3 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 (Lugo, 2017, énfasis añadido).

**4.1.4 El acceso a una vida libre de violencia:** 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 (Lugo, 2017, énfasis añadido).

**4.1.5 La prohibición de la discriminación:** 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 OIT mencionándolo en el capítulo tercero que es relativo a los principios y derechos fundados en el trabajo, por lo que al provocarla se incurre en acoso laboral (Lugo, 2017, énfasis añadido).

**4.1.6 El trato digno:** Este tipo de conductas desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan (Lugo, 2017, énfasis añadido).

**4.1.7 El derecho a la honra:** Nadie puede ser objeto de injerencias en su persona, vida privada y reputación, el acoso laboral lo violenta (Lugo, 2017, énfasis añadido).

**4.1.8 El derecho al trabajo:** Este tipo de conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo, de hecho, el objetivo principal es que la persona abandone el trabajo (Lugo, 2017, énfasis añadido).

**4.1.9 El medio ambiente laboral sano:** 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 (Lugo, 2017, énfasis añadido).

**4.1.10 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 (Lugo, 2017, énfasis añadido).

**4.1.11 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 (Lugo, 2017, énfasis añadido).

El desarrollo del propio ser como contenido subjetivo del derecho al libre desarrollo de la personalidad se fundamenta en la libertad y dignidad del ser humano, libertad que coloca a cada individuo como dueño de sí mismo, de su vida, conciencia y acciones, y su dignidad que exalta a cada ser humano como un fin en sí mismo. De este modo cada individuo es un ser único, diferenciado de todos sus semejantes y por esta dignidad y libertad tiene derecho a la protección y tutela de aquellas características que lo hacen un ser único, es decir su individualidad y la autodeterminación de sus decisiones en la construcción de su propio proyecto de vida en su fin de buscar su noción particular de la felicidad. (Villalobos, 2012, p.84)

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes y Convenios (donde México forma parte) como prioridad se tiene el derecho a la vida ya que es la parte esencial del ser humano, es por esa razón que en este apartado se hace énfasis en los derechos que son más importantes para la investigación, derivado de las conductas que dañan a otros traerán consigo consecuencias psicológicas y físicas que afectan el estado emocional, familiar y laboral de la víctima, dejando a un lado el interés de crecer de manera personal y profesional pues los malos tratos logran el desinterés de crecimiento, mientras

tanto el sujeto activo tendrá satisfacción de lograr afectar a su víctima sin importar las consecuencias que llegue a causar. Por esta razón es importante que se tome conciencia de que tan grave puede ser el daño causado y tomar en cuenta los derechos que más se transgreden.

El derecho a la vida también representa que cada ser humano puede pensar, sentir, hacer, de acuerdo a sus valores y educación, que todas las conductas siempre que sean buenas y no afecten a un tercero puede ser respetadas, derivado del acoso laboral sabemos que existen comportamientos que afectan la integridad física y mental de la víctima lo cual si estas conductas de acoso son muy constantes llegan a ocasionar el abandono del empleo o bien quitarse la vida toda vez que no se soporta el daño causado, por lo cual es necesario pedir apoyo a la autoridad correspondiente, es importante que todos respetemos a cada individuo no solo en los lugares de trabajo, el respeto y la paz son esenciales para poder vivir en plenitud.

## **4.2 Propuesta para implementar medidas preventivas que eviten en el acoso laboral**

### **4.2.1 Formulación de Reglas Generales**

El acoso laboral o *mobbing* es un fenómeno que se presenta a diario en los lugares de trabajo, esto derivado de los conflictos entre los trabajadores, con la presente investigación se pretende que el trabajador goce de un empleo digno. Como se ha hecho mención para el tema de esta investigación que atiende a ser “propuesta para implementar medidas preventivas para evitar el acoso laboral y que se establezcan en la Ley Federal del Trabajo” aterriza como primer punto: que en la LFT en su artículo 3º. Bis se contemple la posibilidad de que se establezca un inciso (c) donde se defina el significado de la palabra acoso laboral, atendiendo a dar una explicación de lo que atiende al tema como los sujetos que

actúan, tipos, clasificación, causas, fases y consecuencias explicando de manera general pero concreta el tema y que los trabajadores al hacer uso de la ley puedan encontrar información que sea útil, haciendo diferencia entre otras conductas que se establecen en la misma ley como son el hostigamiento y acoso sexual toda vez que solo se hace mención a las dos anteriores, al tener las tres conductas establecidas en la ley permitirá identificar al trabajador cuando se encuentre en alguna situación de riesgo de igual manera se acudirá a la autoridad competente para sancionar el daño.

Para dejar más clara la idea anterior es importante mencionar que: el hostigamiento derivado de lo que refiere la propia LFT atiende hacer un ejercicio de 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.

Así también en el mismo artículo el acoso sexual refiere: forma de violencia donde no existe la subordinación, existe un ejercicio de poder que lleva a un estado e indefensión y riesgo a la víctima, se realiza gen uno o varios eventos.

Para el acoso laboral de una manera clara se podría definir: conducta agresiva verbal, psicológica o ambas que se ejerce de manera intencional por una o varias personas se presenta de forma descendente, horizontal y ascendente.

Derivado de lo anterior cabe mencionar que en las dos primeras figuras no se presenta en tres niveles como para el acoso, sin embargo las tres son conductas que atienden a la violencia y el poder.

De manera particular sería importante que se estableciera lo antes mencionado ya que así mismo el acoso laboral se confunde con el acoso escolar y aquellas personas que se sienten en situación de riesgo manifiestan que viven acoso escolar cuando realmente la figura es *mobbing* o acoso laboral, entonces el definir ciertas palabras permite que cada persona identifique las situaciones por las que está pasando de acuerdo al lugar y tiempo.

Como segundo punto para colaborar en la investigación se pretende que para evitar el acoso laboral, las instituciones y empresas puedan crear reglamentos internos dentro de las mismas o bien reglas que manifiesten lo que está permitido por los trabajadores en su jornada laboral lo cual evitara que las conductas de acoso laboral disminuyan.

Las empresas e instituciones deben contar con mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para evitar que estas ocurran.

De manera particular cada lugar de trabajo podrá realizar las reglas que mejor convengan para el desarrollo de su reglamento, esto puede depender de las conductas más repetitivas que presenten sus trabajadores. Así podrán organizar estrategias de trabajo como actividades laborales, talleres, terapias psicológicas como se proponen en este capítulo.

#### **4.2.2 Jornada laboral informativa**

Esta jornada puede consistir en realizar visitas a las empresas e instituciones, dos o tres veces por semana, para que los trabajadores participen en diferentes actividades y se logre una mejor convivencia.

Algunos objetivos de estas jornadas son los siguientes:

Ubicar y mantener a los trabajadores según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.

Promover el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas.

Cumplir con la normatividad legal vigente y demás reglamentaciones aplicables.

Identificar, evaluar e intervenir en los diferentes factores de riesgos y peligros significativos para la salud de los trabajadores.

Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores (Fundación Universitaria Navarra, 2017)

Al llevar a cabo estas jornadas los trabajadores estarían comprometidos a participar en pequeños grupos lo cual ayudaría a que entre ellos se conocieran más a fondo, puesto que no se tratarían estas pláticas solo de temas laborales sino también temas de su interés. Que ayudarían a tener una mejor convivencia.

#### **4.2.3 Terapia psicológica**

La terapia psicológica se centra en la evaluación, tratamiento, prevención de recaídas y seguimiento de los trastornos o problemas psicológicos (depresión, ansiedad, obsesiones, personalidad, problemas sexuales, problemas de pareja)

El objetivo de la terapia psicológica o de los tratamientos psicológicos consiste en que la persona que busca ayuda, ponga en práctica formas eficaces de solucionar, afrontar, manejar, superar o prevenir aquellos problemas psicológicos o situaciones, tanto internas como externas, que hacen que la persona se sienta mal en algún momento de su vida.

Algunas medidas que pueden ponerse en práctica dentro de las empresas e instituciones son las siguientes:

1. Aplicar cuestionarios trabajadores que permitan identificar alguna conducta o trastorno, los cuales serían estudiados por psicólogos profesionales que permitan valorar la situación personal de cada trabajador.
2. Estudiar variables psicológicas de los trabajadores
3. Medir el estrés de los trabajadores (Consuelo, 2015)

#### **4.2.4 Actividades Laborales en equipo**

Llevar a cabo actividades en equipo o grupo permite que los trabajadores se conozcan a sí mismo y a los demás, lo cual también ayuda a que las empresas tengan mejor desarrollo laboral

##### **La espada del tiempo**

Se divide al grupo en dos equipos que deberán competir entre sí para cumplir un desafío en un tiempo limitado. Estos desafíos pueden incluir preparación de un sketch, etc. La presión del tiempo aumenta la dificultad para organizarse. Este juego saca a relucir muchas personalidades ocultas de nuestros trabajadores, diversas estrategias, conflictos por ser el líder y los procesos de negociación.

##### **Los concursos**

Otra de las actividades para fomentar el trabajo en equipo son los concursos. Estos pueden ser de cocina, de baile, deportivos... Son muchos los que optan por preparar concursos que están de moda en la televisión para sus empleados o incluso juegos tradicionales adaptados al mundo laboral, como el Trivial.

##### **El globo aerostático**

Esta actividad plantea una situación límite que obliga a los empleados a ponerse de acuerdo para sobrevivir.

Deben figurarse que viajan en un globo aerostático y que son los únicos supervivientes. Lógicamente, esta dinámica tiene un tiempo limitado y ningún participante puede abandonar el globo sin haber alcanzado algún acuerdo.

##### **¿Me conoces?**

Se trata que los trabajadores conozcan sus principales cualidades de los demás, tanto a nivel profesional como personal y así ganar confianza entre ellos.

#### **4.2.5 Talleres**

El desarrollar talleres en el lugar de trabajo permite que se presenten necesidades de aprendizaje, tomando en cuenta intereses que garanticen una preparación efectiva al campo laboral, demuestre ser más competitivo.

##### **Taller de risoterapia**

Una de nuestras actividades estrella. Una experiencia única para la persona y el grupo, dónde trabajaremos la felicidad y las emociones. Este taller es una auténtica vivencia que nunca has experimentado, la risa y las emociones llevadas a otro nivel, qué hará aflorar el niño divertido y travieso que llevamos dentro, capaz de reírse de sí mismo y con los demás.  
Objetivo: reducción de estrés y desarrollo emocional

##### **Taller de gestión del estrés**

No es nada nuevo que en la actualidad suframos diversos trastornos por el estrés padecidos por el frenético ritmo diario. Como consecuencia la motivación descende notablemente, el ánimo disminuye y las habilidades sociales se deterioran. Es por ello que un taller de este calibre es fundamental para mejorar la calidad de vida.

Objetivo: Favorecer la disminución del estrés y la tensión a través de diversos ejercicios y exposición teórica.

##### **Taller de emoción corporal**

El cuerpo se convierte en el mejor canal para expresar nuestras emociones. Una forma única, original y divertida para favorecer el desarrollo personal. Lo acompañamos de música, expresión corporal y la transmisión de conceptos útiles para la mejora de nuestra relación con nosotros mismos. Todo ello será sinónimo

de aumentar la autoestima y el autoconcepto con ejercicios que reforzarán de manera duradera.

Objetivo: Conectar con las emociones primarias de los y las usuarios/as, así como potenciar la autoestima a través del movimiento y la dinámica grupal

### **Taller de musicoterapia**

La música suele estar presente en nuestro día a día, siendo una pieza más de nuestra rutina. Pero no le damos el valor que realmente tiene como herramienta para mejorar nuestro desarrollo personal y emocional. Nosotros proponemos este taller como canal para profundizar en las emociones y mejorar la calidad de vida, además de pasar un rato divertido compartiendo con el resto del grupo. Nos ayudaremos de instrumentos, percusión corporal, melodías... ¡lo que se nos ocurra!

Objetivo: Favorecer el desarrollo personal y grupal a través de la música, así como el divertimento.

Las relaciones laborales son parte de la vida, todo ser humano necesita llegar a tener una fuente de ingresos que le permita crecer de manera personal y laboral sin importar ser un obrero o profesionista. Si bien, el lugar donde se encuentre dependerá de lo que se desea cumplir (metas, sueños, propósitos) esto conjuntamente con los valores y educación que tengan como personas, los cuales debieron ser inculcados en el núcleo familiar así como ser reforzados en centros de estudio. En Colombia se hace una aportación importante: las estrategias laborales comienzan desde la escuela para asumir los retos de manera integral, anteponiendo el respeto por la dignidad humana. De modo que se deben aplicar principios en todas las instancias de la vida, los cuales promueven el desarrollo de habilidades de alto nivel en comunicación,

computación, manejo tecnológico y búsqueda de información, que invitan al individuo a obtener y aplicar los nuevos conocimientos y habilidades cuando se requiera. Es por esto que se afirma que la posible solución está dada en las prácticas educativas o métodos de enseñanza como ejes transversales a cualquier proceso de prevención, en las cuales deben ser objeto tanto patronos como trabajadores en todos los sectores laborales, pero también en las instancias educativas, religiosas, políticas, etc. Ya que pese a que el informe de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, reveló en el año 2013, las denuncias de acoso laboral disminuyeron en un 70%, con relación al 2012, las situaciones de acoso laboral son más frecuentes día tras día, sólo que se viven en silencio ( Carreño, 2017).

Por otro lado en la Unión Europea una encuesta realizada en el 2014 señaló que quienes sufren mayormente el acoso laboral son las mujeres derivado de la capacidad laboral que tienen para realizar actividad laboral, a consecuencia de esto pasan por procesos donde se ven afectadas física y psicológicamente. En Madrid en su jurisprudencia (STSJ de Madrid de 7 de noviembre de 2017 (Rº. 715/2016): Se produce acoso laboral cuando se den los siguientes elementos: A) Violencia Psicológica intensa o extrema B) Realizada en el marco de una relación de trabajo sin responder a necesidad de organización del mismo C) Reiteración y Prolongación en el tiempo D) Con el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima (Moreno y Nieto, s/f).

La FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales colaboradora con la Seguridad Social que ofrece prevención de riesgos laborales, asistencia sanitaria, rehabilitación, reinserción laboral y algo más, que atiende a los centros de trabajo de España. (FREMAP, s/f).

Menciona que es importante desarrollar programas de bienestar físico, psicosocial y psicoemocional, para potenciar la capacidad de respuesta individual, con una perspectiva puramente preventiva, como sistema de ayuda

para frenar estas situaciones. En muchos casos, a consecuencia de situaciones de conflictos, violencia o estrés, se requiere una intervención preventiva con carácter reactivo, cuando es en dicho momento donde la posibilidad de evitar el daño no es factible, por lo que es necesario disponer de estrategias capaces de frenar las situaciones de riesgo antes de que se materialicen en acoso. Algunas de estas estrategias son de carácter físico (actividades físicas, hábitos de sueño, alimentación saludable y equilibrada, evitar el consumo de alcohol y estupefacientes), bienestar psicoemocional (técnicas de pensamiento, técnicas de relajación), de entre las diferentes estrategias que pueden adoptarse, la intervención para mejorar y potenciar la capacidad individual de respuesta frente al riesgo de acoso, es un aspecto que debe formar parte de los programas preventivos para los lugares de trabajo (Piélagos, s/f).

Si bien para resolver cualquier diferencia laboral es necesario como primer punto dialogar para llegar a un acuerdo o buscar estrategias que permitan a los sujetos del acoso laboral evitar realizar de manera constante conductas que afectan la integridad física y psicológica de la víctima. En esta investigación tome como primer punto que se hiciera mención en la LFT la figura del acoso laboral o *mobbing*, en segundo término algunas propuestas de medidas para evitar el acoso tales como (terapia psicológica, talleres) con la finalidad de que las personas involucradas atiendan a tener una mejor conducta. Así mismo también es necesario saber que no todo trabajador va acudir a estas actividades para mejorar su entorno de trabajo derivado de sus valores o prejuicios que tenga, si bien, este apartado se enfoca en que los centros de trabajo cuenten con reglas generales o reglamento interno donde se van a presentar las propuestas para evitar el acoso laboral, que de alguna forma estas tendrían la intención de que a los trabajadores se les atribuyeran de forma obligatoria; es decir que tiene que tomar y llevar a cabo las actividades en el lugar y momento en que lo solicite el departamento encargado, de lo contrario tendrán otro tipo de solución al conflicto

pudiendo ser una fase de investigación por la empresa y las autoridades correspondientes (tal vez una sanción administrativa o penal derivado del daño causado).

Como conclusión en este capítulo es necesario mencionar que derivado de los valores, actitudes de cada ser humano las relaciones personales como laborales no siempre serán afines con los demás, por lo cual con cada persona se actuara de diferente manera, en ocasiones esto podrá llevar a tener problemas, sin embargo como objetivo de esta investigación es qua a través de las medidas preventivas que se pueden implementar en los lugares de trabajo todos los trabajadores gocen de un ambiente laboral sano, sin necesidad de llegar a ocasionar conductas innecesarias que lleguen a sanciones penales.

## CONCLUSIONES

Durante el proceso de la investigación, así como las situaciones reales que se presenta en la vida se hace presente el acoso laboral o *mobbing*, derivado de las relaciones que se dan entre trabajadores y/o patrones de acuerdo a los valores y comunicación que exista en los centros de trabajo.

Para nuestro primer capítulo cabe dejar claro que tiene como parte esencial haber dejado claro el conocer la evolución y avance que ha tenido el acoso laboral durante la historia, sobretodo dar a conocer que esta conducta anteriormente no tenía un nombre que permitiera identificarla pero que a través del tiempo se pudo identificar ya que las relaciones que existen en los lugares de trabajo ayudan a conocer cuando alguien está en situación de riesgo.

En el segundo capítulo se da una visión más amplia sobre lo que atiende al acoso laboral (sujetos, clasificación de conductas, causas, fases, consecuencias, y algunas noticias referentes) esto con la finalidad de que el lector tenga de manera más amplia información que permita conocer e identificar situaciones laborales que surjan entre los miembros de los centros de trabajo.

Siguiendo con el tercer capítulo tiene como finalidad dar a conocer que las leyes de nuestro país protegen los derechos que tenemos como seres humanos pertenecientes o no la nación, si bien como se ha estado mencionado el acoso laboral o *mobbing* no es algo que este regulado de permanente en la ley federal del trabajo u otra, se pretende que en algún apartado de la misma se haga esta aportación dando a conocer su definición, diferencia con otras figuras como hostigamiento y acoso sexual, y así mismo conjuntamente con el capítulo cuarto sería importante que los lugares de trabajo agregaran ciertas actividades entre trabajadores y/o patrones que permitan estabilizar sus conductas y no lleguen a ocasionar el acoso laboral, ya que existen algunos países que han adaptado estos mecanismos con la finalidad de disminuir la violencia laboral.

Así mismo es importante resaltar que esta investigación tiene contribución a futuro toda vez que al estar contempladas las medidas preventivas al acoso laboral los trabajadores tendrán conocimiento del tema al igual que mecanismos que protegerán sus derechos, derivado de las actividades que se contemplen en los centros de trabajo para reducir los índices de acoso los trabajadores tendrán un ambiente más sano donde no se presente tanto el estrés, ira, indiferencia conductas que dañen la integridad física y psicológica del otro. Al estar contemplado en la Ley Federal del Trabajo o bien Reglamentos internos por los lugares de trabajo el tema del acoso será más común y atendido por las autoridades correspondientes.

El acoso laboral es un tema que está presente en todo lugar por lo cual es importante que con la investigación el sector laboral y demás personas externas conozcan del tema para saber hacer diferencia entre los diversos fenómenos que se presentan en la sociedad así como también saber identificar cuando alguien esté en situación de riesgo,.

Otro punto importante es aquel donde los trabajadores, patrones, la totalidad de las empresas o lugares de trabajo, así como la sociedad al tener conocimiento del tema harán que se reduzcan los índices de acoso laboral, se manifestaran sus ideas.

## REFERENCIAS

Altamirano, J. (27 de marzo de 2018). Inegi: 18 mil dejan trabajo por acoso y discriminación. *El Universal*. Recuperado de: <http://www.eluniversal.com.mx/cartera/economia/inegi-18-mil-dejan-trabajo-por-acoso-y-discriminacion>

Alto Nivel. (2012, Mayo, 23). Causas del mobbing en las empresas. *MANAGEMENT*. Recuperado de: <https://www.altonivel.com.mx/liderazgo/management/21263-causas-del-mobbing-en-las-empresas/>

Bar-On. (2002). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Bermúdez, G., y García, (2012). *El acoso laboral y la seguridad social México-España*. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/15.pdf>

Bermúdez, G. (2013). *Acoso laboral y seguridad social en México*. Recuperado de: <https://isls.org/wp-content/uploads/2013/01/Mexico-Bermudez.pdf>

Carreño, Patricia. (2017). *Acoso laboral: estrategias para su prevención en los centros penitenciarios*. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16173/Blanco%20Sandova%20Mary%20Rut%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carrasco, M., y González, M. (2006). *Aspectos conceptuales de la agresión: definición y modelos explicativos*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030758001.pdf>

Consuelo, T. (2015). En qué consiste una terapia o tratamiento psicológico. Recuperado de: <https://tratamientospsicologicos.es/en-que-consiste-una-terapia-o-tratamiento-psicologico/#:~:text=La%20terapia%20psicol%C3%B3gica%20se%20centra,problemas%20de%20pareja%2C%20etc>

Constitución política de los estados unidos mexicanos [CPEUM]. Art 10. 5 de febrero de 1917. (México) <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo14166.pdf>

De significados. (s/f). *De significados*. Recuperado de: <https://designificados.com/acoso-laboral/>

FREMAP. (s/f). *FREMAP*. Recuperado de: <https://www.fremap.es/Conocenos/Paginas/default.aspx>

Fundación Universitaria Navarra, (2017). Objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <https://uninavarra.edu.co/wp-content/uploads/2017/05/ST-OB-01-Objetivos-de-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo-V2-.pdf>

Hirigoyen, F. (2001). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Hernández, G. (23 de julio de 2019). El 74% del acoso laboral es ejercido por los jefes: CNDH. *El Economista*. Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/gestion/El-74-del-acoso-laboral-es-ejercido-por-los-jefes-CNDH-20190723-0114.html>

Leymann, H. (1996). *El mobbing en el trabajo. Su problemática*. Recuperado de: [https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO](https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO)

Leymann, H. (1997). *MOBBING LABORAL: acoso moral, psicológico*. Recuperado de: [http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/mobbing\\_laboral\\_acoso\\_moral\\_psicologico.pdf](http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/mobbing_laboral_acoso_moral_psicologico.pdf)

Leymann, H. (1997). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Ley Federal del Trabajo [LFT]. Art 3 y 3bis. 1 de abril de 1970. (México)

Ley Federal del Trabajo [LFT]. Art 47, fracción VIII. 1 de abril de 1970. (México)

Ley Federal del Trabajo [LFT]. Art 51, fracción II. 1 de abril de 1970. (México)

Ley Federal del Trabajo [LFT]. Art 135, fracción XI. 1 de abril de 1970. (México)

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo9059.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación [LFPED]. Art 4. 11 de junio de 2003. (México)

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación [LFPED]. Art 9. 11 de junio de 2003. (México)

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV].  
Art. 11. 1 de febrero de 2007. (México)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV].  
Art. 13. 1 de febrero de 2007. (México)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV].  
Art. 13. 1 de febrero de 2007. (México)

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

López, G y Delgado. (2008). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Lorenz, K. (1991). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Lugo, M. (2017). *Acoso Laboral "Mobbing"*. Recuperado de:  
<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

Moreno. (2008). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Moreno, A y Nieto, (s/f). *Medidas preventivas y paliativas ante el acoso*.  
Recuperado de:  
[https://www.uc3m.es/igualdad/media/igualdad/doc/archivo/doc\\_xii-acoso-sexual/medidas-preventivas-patricia-nieto.pdf](https://www.uc3m.es/igualdad/media/igualdad/doc/archivo/doc_xii-acoso-sexual/medidas-preventivas-patricia-nieto.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Acoso Laboral Hacia las Mujeres*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)

Oxford. (2021). *Definiciones de Oxford Languages*. Recuperado de: <https://languages.oup.com/google-dictionary-es-en/>

Piélago, D. (s/f). *FREMAP Mutua colaboración con la seguridad social N°61*. Recuperado de: <https://www.icmm.csic.es/img/prev2.pdf>

Piñuel, I. y, Zabala. (2001). *El Acoso Psicológico En El Trabajo O Mobbing: Patología Emergente*. Recuperado de: [https://www.uv.es/gicf/3Ar1\\_Mtz\\_Leon\\_GICF\\_03.pdf](https://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf)

PSIGUIDE. (s/f). México: Mobbing: síndrome del acoso laboral. <https://www.psicologosmexicodf.com/psicologia/mobbing-sindrome-del-acoso-laboral/#:~:text=Consecuencias&text=El%20da%C3%B1o%20causado%20por%20el,concentraci%C3%B3n%20y%20desviaci%C3%B3n%20de%20atenci%C3%B3n>

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2014). *Acoso laboral (mobbing). Su noción y tipología*. -----México, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006870>

Trujillo Flores, M. M., Valderrábano Almegua, M. L. y Hernández Mendoza, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y

Sociales, 17(29) ,71-91. [Fecha de Consulta 13 de Abril de 2022]. ISSN: 0121-5051. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>

Villalobos, K. (2012). *El derecho humano al libre desarrollo de la personalidad*. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31089.pdf>

Westreicher, G. (2021). *Economipedia. Haciendo fácil la economía*. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/acoso-laboral.html>

Zarpf, Knorz., y Kulla. (2004, Agosto, 18). El acoso laboral - Mobbing- perspectiva psicológica. *De estudios sociales*. Recuperado de: <https://journals.openedition.org/revestudsoc/24892>