

UNIVERSIDAD VERACRUZANA



FACULTAD DE DERECHO

MAESTRÍA EN DERECHO

**VIOLACIÓN A LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO EN
LOS CASOS DE ACOSO LABORAL**

T E S I S

Que para obtener Grado de:

MAESTRO EN DERECHO

P R E S E N T A

ERIKA MÉNDEZ GUERRERO

Director de Tesis:

Dr. Jacinto García Flores

Xalapa-Equez., Ver., Septiembre 2012.

Agradecimientos

La presente Tesis es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varios compañeros y amigos, leyendo, opinando, aportando material de investigación, corrigiendo, dando ánimo; acompañando en los momentos difíciles, por esa razón a todos ellos: Gracias.

Agradezco al Doctor Jacinto García Flores por la paciencia y por la dirección de este proyecto, por la atenta lectura de cada capítulo, por sus comentarios en todo el proceso de elaboración de la Tesis y sus atinadas correcciones, pero sobre todo por su generosidad al brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia científica en un marco de confianza, afecto y amistad, fundamentales para la concreción de este trabajo.

A mis padres, con especial devoción y, con el amor que sólo ellos me pueden inspirar, gracias porque siempre me han dado su apoyo incondicional, gracias por todo su trabajo y dedicación para darme una formación académica y sobre todo humanista y espiritual. De ellos es este triunfo.

A mis hijas Carolina y Paulina, por su cariño, paciencia y apoyo en este proyecto tan importante para mí; porque siempre me animaron a continuar aunque ello significó renunciar a largas horas sin la compañía de su mamá, gracias por ser la fuerza diaria que me ayuda a enfrentar los obstáculos.

A todos aquellos que han dedicado su vida a defender los derechos laborales y que han hecho de la defensa de estos derechos una noble profesión.

“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal”

Psicólogo Heinz Leymann.

ÍNDICE

Introducción.....	V
CAPÍTULO I	
Derechos Fundamentales	
1.1. Marco histórico conceptual de los Derechos Humanos.....	1
1.1.1 Siglo XVII y Siglo XVIII.....	1
1.1.2 Declaración de Derechos Británica.....	13
1.1.3 Declaración de Independencia de Estados Unidos de Norteamérica.....	14
1.1.4 Carta de Derechos Fundamentales de la Revolución Francesa.....	17
1.1.5 Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.....	18
1.1.6 Declaración Universal de Derechos Humanos.....	21
1.1.7 Derechos Humanos de Primera, Segunda y Tercera Generación.....	34
1.2 Derechos Fundamentales en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	42
1.3 Derechos Fundamentales tutelados en el artículo 123 constitucional.....	48
CAPÍTULO 2	
El acoso laboral y sus consecuencias	
2.1. Concepto de acoso laboral.....	63
2.2. Características del acoso laboral.....	71
2.2.1. Frecuencia y duración del acoso laboral.....	80
2.2.2. Tipos de conducta en el acoso laboral.....	82
2.2.3. Características del acosador y de la víctima.....	87
2.3. Las consecuencias del acoso laboral.....	107
2.3.1. Los efectos sobre el individuo acosado.....	109
2.3.2. Los efectos en la productividad y el rendimiento.....	110
2.3.3. Los efectos del acoso laboral en la empresa o institución.....	112
2.3.4. Los efectos en la salud psicológica y física.....	115

CAPÍTULO 3

Participación gubernamental y empresarial ante el acoso laboral o mobbing

3.1.	La prevención en origen para evitar el acoso laboral o mobbing.....	124
3.1.1.	La planificación de actividades preventivas en la iniciativa privada y en el gobierno.....	124
3.1.2.	Prevención y en su caso sanción del acoso laboral o mobbing en la iniciativa privada y en el gobierno.....	128
3.1.3.	Intervención de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y la Inspección del Trabajo ante el acoso laboral o mobbing.....	139
3.1.4.	Intervención de las organizaciones sindicales ante el problema del acoso laboral o mobbing.....	145
3.2.	La tutela judicial ante el acoso laboral o mobbing.....	149
3.2.1.	La inclusión de la figura del acoso laboral o mobbing en la Ley Federal del Trabajo.....	151
3.2.2.	Casos de tutela judicial del mobbing en el derecho comparado.....	160
3.2.3.	El acoso laboral o mobbing como enfermedad de trabajo.....	166
3.2.4.	El acoso laboral o mobbing como una forma de despido injustificado.....	171
	Conclusiones.....	176
	Propuesta.....	180
	Anexos.....	182

RESUMEN

En su forma más general, el fenómeno del *mobbing* consiste en hostigar de modo verbal o físico por parte de un superior con poder hacia un trabajador con menos poder. Este desequilibrio de poder entre los trabajadores es la característica más relevante, con independencia de la edad o del tipo de conductas específicas. Estudios indican que cada persona perdida cuesta a la empresa aproximadamente seis meses de sueldo. Una organización que no es sana tiene bajas de empleados de forma permanente, debemos concientizarnos que la cultura organizacional y el clima laboral son responsabilidad de todos. Las personas son el activo más importante de la empresa y cuando existen problemas entre ellas pueden destruir a la organización. Es por ello que en la presente tesis se presentan propuestas que incluyan el acoso laboral en el trabajo como una forma de despido injustificado, así como las consecuencias físicas que deriven de una situación de acoso se manejen como enfermedad de trabajo.

ABSTRAC

In its most general form, the phenomenon of bullying is to harass verbally or physically by a superior power to a worker with less power. This imbalance of power between workers is the most important feature, regardless of age or type of specific behaviors. Studies show that every missing person costs the company about six months' salary. An organization that is not healthy employees have lower permanently, we must become conscious that organizational culture and work environment is everyone's responsibility. People are the most important asset of the company and when there are problems between them can destroy the organization. That is why in this thesis are presented proposals including bullying at work as a form of unfair dismissal and physical consequences that arise from a situation of harassment are handled as occupational disease.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo pretendo abordar una problemática que enfrentan gran número de trabajadores en México y en el mundo, el mobbing o acoso laboral es una realidad latente en los centros de empleo y es además un tema complejo y complicado de entender, porque pareciera que en las relaciones personales en los centros de trabajo es aceptable la lucha descarnada por ascender a puestos de mayor jerarquía, convirtiéndose así el lugar de trabajo en una selva en la que sobrevive el más fuerte pasando por encima de derechos básicos del ser humano -mismos que tiene por el simple hecho de su condición humana- y que le sirven de garantía a una vida digna, además del cumplimiento de normas taxativas, irrenunciables e inalienables que integran un esquema protector de las clases económicamente más débiles, normas que buscan la nivelación de las desigualdades sociales naturales y, que en razón de la propia naturaleza intrínseca de esas normas laborales no procede renuncia tácita ni expresa a su eventual protección; mucho menos podría negociarse su observancia, son derechos que deben ser respetados, atendidos u obsequiados, y por lo tanto otorga al titular de estos derechos la facultad de exigir su cumplimiento ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales competentes.

Hoy en día los derechos humanos están reconocidos en diversos sistemas legislativos tanto internacionales como de derecho interno. En principio pareciera que ya todo está dicho y hecho en cuanto a los derechos humanos, sin embargo, como ya dijimos anteriormente los derechos humanos, como su propio concepto lo enuncia son inherentes a las personas, y estas a su vez cumplen diferentes roles en el ejercicio de su vida como seres individuales y sociales. El trabajo es uno de esos roles, la empresa constituye el ambiente donde la persona que trabaja ejercerá tanto los derechos laborales como los derechos humanos; sin embargo, la problemática surge cuando en el ejercicio de los roles inherentes al trabajo se menoscaban algunos derechos humanos del trabajador como sucedería en los casos de mobbing o acoso laboral.

La realidad social y económica de México es muy distinta en la actualidad a la que imperaba hace más de treinta años, cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que es imprescindible modernizar el marco jurídico del sector laboral a fin de fortalecer el trabajo decente, respetando en todo momento la dignidad humana y los derechos humanos del trabajador.

Es por ello que urge entonces poner manos a la obra y efectuar los juristas las tareas que nos competen en razón de nuestro perfil académico, contribuyendo generosamente en la solución de esta sentida problemática social, que finalmente es de todos porque afecta no a un individuo en particular, sino a la sociedad en general.

CAPÍTULO I

DERECHOS FUNDAMENTALES

1.1. MARCO HISTÓRICO CONCEPTUAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

1.1.1. SIGLO XVII Y XVIII.

El desarrollo del concepto de derechos humanos en Occidente, se remonta a los pensadores griegos y romanos, pero fue santo Tomás de Aquino¹ quien desarrolló la teoría religiosa del "derecho natural", al cual deben subordinarse todas las otras leyes del Estado.

Al respecto Mariano Azuela nos dice que el derecho natural entre los romanos no conduce a la afirmación de derechos individuales también naturales. Se concibe un derecho natural desde el punto de vista objetivo, pero no desde el punto de vista subjetivo, como facultad del individuo oponible al poder del estado.²

Tales ideas fueron desarrolladas por los padres de la iglesia, proclamando un sentido social y limitado de la propiedad y de la ley. Pero fue

¹ Santo Tomás de Aquino es, indiscutiblemente, la figura más emblemática de la filosofía católica. Llevó a cabo la gigantesca tarea de incorporar el pensamiento aristotélico, hasta entonces visto con escepticismo, al dogma católico. Para él fue esencial establecer la relación entre Filosofía y Teología, es decir, entre Razón y Revelación. Mientras que la Filosofía tiene como punto de partida la luz natural de la Razón, la Teología, aunque requiere de la Razón, se fundamenta en la luz de la Fe, si bien es cierto que en ambas el fin último y permanente es Dios. Redactó La suma teológica, la obra de Sto. Tomás de Aquino es el resultado de la síntesis de la filosofía aristotélica con la tradición filosófica y teológica del cristianismo y, en cuanto tal, representa el momento cumbre de la Escolástica cristiana.

² Rivera Azuela Mariano. Garantías. Apuntes de clases impartidas por ilustres juristas del siglo XX. Poder Judicial de la Federación. México 2009. p. 96.

Tomás de Aquino quien asentó las bases del orden jurídico medieval, retomando ideas de Aristóteles y Agustín de Hipona y afirmando que existe, además del derecho positivo determinado y establecido por los hombres, un derecho natural, propio de la criatura racional, que ningún hombre ni ningún gobierno puede desconocer.

La doctrina cristiana postulaba la existencia de dos reinos, el temporal y el espiritual. Ante el problema de la conciliación de los intereses individuales y los sociales, Tomás de Aquino afirmó en su obra *Summa Theologiae* que si existía un conflicto entre lo social y lo individual en el seno del mundo material, debía prevalecer el bien común. Pero, por el contrario, si el conflicto afectaba a la esfera íntima del ser humano y a su salvación, en ese caso prevalecería el bien del hombre frente al de la sociedad.³

Parte de la doctrina académica ha sustentado que a partir del pensamiento tomista se consolida la exigencia de someter el derecho positivo a los preceptos del derecho natural, en cuanto expresión de la naturaleza racional humana lo cual sirvió de sustento para sentar las bases doctrinales del reconocimiento de la libertad y dignidad de todos los

³ González Uribe, Héctor. Fundamentación filosófica de los derechos humanos. Revista de Filosofía. UIA. Universidad Iberoamericana. México 1983. núm. 47 y 48.

hombres, reflejándose posteriormente en la teoría de los derechos naturales construida por Pufendorf y Locke.⁴

Los momentos históricos pueden identificarse con diferentes posiciones filosóficas: aristotelismo, empirismo, positivismo, materialismo histórico, idealismo, existencialismo, racionalismo, etc., todas parten de cosmovisiones dispares y tienen divergentes concepciones del hombre. En consecuencia, atribuyen o niegan total o parcialmente facultades del hombre o sus agrupaciones. Las posturas tienden a concentrarse en dos grandes campos, un personalismo que destaca al individuo por encima de la comunidad, ya que esta no puede existir sin aquél, y un comunitarismo en el que la comunidad tiene preeminencia sobre el sujeto, ya que en la medida que aquella perviva el individuo podrá existir y desarrollarse.⁵

En los siglos XVII y XVIII, los filósofos de la Ilustración, Jean Jacques Rousseau, John Locke, el barón de Montesquieu, desarrollaron teorías sobre el derecho natural que proviniesen del uso de la razón y elaboraron, basándose en derechos individuales, normas sobre el Estado.

Durante el siglo XVII, en Inglaterra, se producen tres hechos relevantes: La Petición de Derechos, que protegía los derechos personales y patrimoniales. Presentada por el Parlamento y aprobada a la fuerza por el

⁴ Meza Silva, Juan N. et al. Derechos Fundamentales. Edit. Porrúa México 2009. p. 3.

⁵ Labardini, Rodrigo, Orígenes y antecedentes de Derechos Humanos siglo XV a XVII. Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana. no. 19.

rey Carlos I, al no respetar éste posteriormente las reclamaciones que contenía se originó la Revolución Inglesa, que acabó con la victoria parlamentaria y la decapitación de Carlos I en 1649.

- El Acta de Habeas Corpus,⁶ que prohibía las detenciones sin orden judicial. La redactaron los miembros del Parlamento durante el reinado de Carlos II, para protegerse de prácticas entonces corrientes que vulneraban los derechos de los acusados y de los presos. Esta ley de habeas corpus tiene disposiciones que prevén la falta de cumplimiento de sus prescripciones y establecen sanciones para el caso de incumplimiento tanto para los jueces que no expedían el *writ* y para el carcelero que no la cumplía, es decir, que no presentaba al detenido dentro de cierto plazo ante el juez que iba a juzgar.⁷
- LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS, que consagraba los derechos recogidos en los textos anteriores. Fue impuesta por el Parlamento, como condición previa a su coronación, a la reina María II Estuardo y a su esposo Guillermo de Orange. Se trata, por primera

⁶ Esta ley protegía la seguridad individual al disponer que transcurridas 24 horas desde la detención de un inglés debe notificársele el delito que se le imputa; que toda persona tiene derecho a la libertad bajo fianza salvo que se le impute un crimen gravísimo; que tras veinte días de detención debe ser llevado ante un jurado para que éste establezca los hechos y juzgue si los cargos presentados tienen suficiente entidad para continuar con el procedimiento. La ley dispuso asimismo que la violación por un policía, juez o carcelero del Habeas Corpus le obligaba a indemnizar al particular afectado.

⁷ Rivera Azuela Mariano. Garantías. Apuntes de las clases impartidas por ilustres juristas del siglo XX. Poder judicial de la Federación. México, 2009. p. 116.

vez, de un verdadero contrato, establecido entre los soberanos y el pueblo, también soberano.

El filósofo inglés Thomas Hobbes propuso por primera vez que el origen del Estado fuera un pacto entre todos los ciudadanos, negando así el origen divino del poder, defendido por el absolutismo de la escolástica medieval.⁸

Sin embargo, según Hobbes, a través del pacto los ciudadanos, en nombre de la seguridad, han de renunciar a su capacidad de autogobierno, ya que la libertad es considerada el origen del caos, debido a la maldad innata que se atribuye al ser humano. Según Hobbes, el hombre, en estado de naturaleza, es un lobo para el hombre: "*Homo homini lupus*". Nos dice Hobbes que en la naturaleza del hombre se encuentran tres causas principales de discordia. Primera, la competencia, segunda la desconfianza, tercera la gloria. La primera causa impulsa a los hombres a atacarse para lograr un beneficio, la segunda para lograr seguridad y la tercera para ganar reputación. Con todo ello es manifiesto que durante el tiempo en que los hombres viven sin un poder común que los atemorice a todos, se hallan en la condición o estado que se denomina guerra; una guerra tal que es la de

⁸ Cfr. Tamayo Dorantes, Luis Alfonso. Filosofía del Derecho. Edit. Porrúa. 1ª edición. México 2009. p. 112.

todos contra todos, durante este tiempo cada hombre es enemigo de los demás.⁹

"La condición del hombre (...) es una condición de guerra de todos contra todos, en la cual cada uno está gobernado por su propia razón (...) Y, por consiguiente, mientras persiste ese derecho natural de cada uno con respecto a todas las cosas no puede haber seguridad para nadie (...) El único camino para erigir semejante poder común, capaz de defenderlos contra la invasión de los extranjeros y contra las ofensas ajenas (...) es conferir todo su poder a un hombre (...) Porque en virtud de esa autoridad que se le confiere por cada hombre particular el Estado posee y utiliza tanto poder y fortaleza que por el terror que inspira es capaz de conformar las voluntades de todos ellos para la paz en su propio país y para la mutua ayuda contra sus enemigos en el extranjero." Thomas Hobbes. Leviathan.¹⁰

Es importante mencionar a John Locke, otra figura capital de ese siglo. Considerado el padre del liberalismo moderno, propuso que la soberanía emanaba del pueblo y pese a aceptar la visión contractualista de Hobbes,

⁹⁹ Cfr. Hobbes Thomas. Leviatan o la materia forma y poder de una república eclesiástica y civil. Fondo de Cultura Económica. 14ª edición. México 2006. p. 102 y ss.

¹⁰ Hobbes, Thomas. Leviatan: o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil. México. Fondo de Cultura Económico. p. 54.

consideraba que los ciudadanos poseen unos derechos a los que no pueden renunciar.¹¹

El estado natural del hombre, según John Locke, es el de una perfecta libertad, dentro de los límites de la ley natural, y el de igualdad, sin sujeción o subordinación. Esta igualdad por naturaleza de los hombres es tan evidente, dice Locke, que Richard Hooker la hace el fundamento de la obligación de mutuo amor sobre la que se apoyan los deberes que tenemos los unos para con los otros, y de la que se derivan las grandes máximas de la justicia y la caridad.¹²

Pero estado de libertad -prosigue Locke- no quiere decir estado de licencia. El estado de naturaleza tiene una ley natural para gobernarse, que es la razón; ésta enseña que nadie debe dañar a otro en su vida, salud, libertad o posesiones.¹³

Mientras que la teoría de Hobbes pretendía reforzar el papel del Estado, Locke tendía a disminuirlo mediante dos recursos: el refuerzo de los derechos individuales y el establecimiento de la separación de los poderes legislativo y judicial.

¹¹ Locke, John, Segundo Tratado sobre el gobierno civil. Alianza editorial. p.3.

¹² Tamayo Dorantes, Luis Alfonso. Filosofía del Derecho. Edit. Porrúa. 1ª edición. México 2009. p. 115.

¹³ *Ibid.*

La idea de fundamentar el Estado en un contrato de hecho no era nueva, ya existían precedentes en el mundo griego y romano¹⁴, mientras que el derecho a la rebelión, incluso al tiranicidio, se había contemplado en distintas culturas y momentos históricos, como justa medida extrema en el caso de abusos manifiestos por parte de la autoridad.

El cambio que se ha producido desde la antigüedad es radical. Desde los remotos tiempos del Código de Hammurabi o de los Diez Mandamientos, se ha llegado a un sistema de derechos individuales basados en la razón, sin duda perfectible, pero insertado en sociedades cada vez más sensibilizadas y capacitadas para reclamar ajustes y ampliaciones posteriores.

En la doctrina de Locke la sustitución de un estado social por uno político no tenía lugar, como en la doctrina de Rousseau, para Locke el contrato político se explica justamente por la necesidad de que los derechos fundamentales del individuo, que subsisten después de la celebración del contrato, sean objeto de una protección más eficaz.¹⁵

Por su parte Charles Montesquieu¹⁶ criticó severamente los abusos de la Iglesia y del Estado. Al estudiar las instituciones y costumbres francesas de la época, dio formas precisas a la teoría del gobierno democrático

¹⁴ Cfr. Rivera Azuela, Mariano. Op cit. p. 92.

¹⁵ Rivera Azuela Mariano. Op cit. P. 124.

¹⁶ Charles-Louis de Secondat, barón de Montesquieu, nació el 18 de enero de 1689. estudió Derecho en la Universidad bordelesa. En 1748 publicó su obra principal, *Del espíritu de las Leyes*, obra de gran impacto (se hicieron 22 ediciones en vida del autor, además de múltiples traducciones a otros idiomas).

parlamentario con la separación de los tres poderes, legislativo, ejecutivo y judicial. Cuando los poderes legislativo y ejecutivo se hallan reunidos en una misma persona o corporación, entonces no hay libertad, porque es de temer que el monarca o el senado hagan leyes tiránicas para ejecutarlas del mismo modo. Esto sería así un gobierno despótico una sola persona sin ley y sin norma, lleva todo según su voluntad y su capricho.¹⁷

Así sucede también cuando el poder judicial no está separado del poder legislativo y del ejecutivo. Estando unido al primero, el imperio sobre la vida y la libertad de los ciudadanos sería arbitrario, por ser uno mismo el juez y el legislador y, estando unido al segundo, sería tiránico, por cuanto gozaría el juez de la fuerza misma que un agresor. No así en una democracia donde el pueblo es, monarca o súbdito según los puntos de vista. El pueblo que detenta el poder soberano debe hacer por sí mismo todo aquello que pueda hacer bien; lo que no pueda hacer bien lo hará por medio de sus ministros.¹⁸ Charles Montesquieu en su obra el Espíritu de las Leyes nos deja claro que antes que todas las leyes están las de la naturaleza, así llamadas porque derivan únicamente de la constitución de nuestro ser.¹⁹

¹⁷ Tierno Galván, Enrique. Op. cit. p. 11.

¹⁸ Cfr. Tierno Galván, Enrique. Op cit.12.

¹⁹ Se dedicó casi veinte años a escribir su libro *Del espíritu de las leyes (De l'Esprit des lois)* que empezó y dejó en numerosas ocasiones, y que, finalmente, concluyó, siendo publicado en Ginebra (Suiza) en 1748 y convirtiéndose en una de las obras maestras que forman parte del acervo cultural de la Humanidad aunque, en su momento, fuese objeto tanto de grandes alabanzas como de enconadas críticas, por lo que el propio Montesquieu tuvo que defenderse –dos años más tarde– escribiendo la *Defensa del espíritu de las leyes (Défense de l'Esprit des lois)* que cimentó aún más el éxito de aquella a pesar de que Roma la incluyó en su lista de libros prohibidos.

De igual forma Jean-Jacques Rousseau, denunció vigorosamente las injusticias y miserias resultantes de la desigualdad social de su época, propugnó la idea de una sociedad basada en igualdad absoluta, en la que cada miembro, a la par que se somete a las decisiones del colectivo, es al mismo tiempo parte del pueblo soberano, cuya voluntad general constituye la Ley.

Estas ideas de Rousseau favorecieron a la elaboración del concepto de los derechos humanos al plantear la necesidad de la existencia de una igualdad entre los hombres, quienes deben someter su voluntad individual a la voluntad del colectivo, con el objeto de alcanzar el bienestar para todos. Ya que él concebía a la sociedad humana como la constante violencia de los hombres poderosos y la opresión de los débiles por ello su idea de la democracia directa, no representativa, era de difícil aplicación práctica, pero no obstante ejerció una gran influencia en las reflexiones políticas que se harán a partir de entonces.²⁰

“...Concibo en la especie humana dos clases de desigualdad: una que llamo natural o física porque ha sido establecida por la naturaleza y que consiste en: la diferencia de edades, de salud, de las fuerzas del cuerpo y las cualidades del espíritu o del alma; otra, que puede denominarse desigualdad moral o

²⁰ Cfr. Pintor Ramos, Antonio. Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres y otros escritos Jean Jacques Rousseau. Estudio preliminar, traducción y notas. Editorial Tecnos. 4ª edición. Madrid 1998. p. 116.

política, pues depende de una especie de convección y está establecida, o cuando menos autorizada, por el consentimiento de los hombres. Esta última consiste en los diferentes privilegios de los que gozan unos en detrimento de los otros, como el ser más ricos, más honrados, más poderosos que ellos o, incluso hacerse obedecer...²¹

La conciencia clara y universal de la existencia de lo que hoy se conoce por derechos humanos, es propia de los tiempos modernos, es decir, es una idea que surge y se consolida a partir fundamentalmente del siglo XVIII, tras la revolución americana y francesa. Al respecto parte de la doctrina ha apuntado que los derechos fundamentales son reactivos a las situaciones históricas, políticas, sociales, culturales y económicas en el que se desenvuelve su ejercicio. Las pretensiones morales que fundamentan cada derecho tienen un carácter histórico que aparece cuando se surte la necesidad correlativa.²²

Solo a partir de aquí se puede hablar con propiedad de la existencia de los Derechos Humanos. Sin embargo, la reivindicación fundamental de lo que se quiere expresar con la idea de los derechos humanos se remonta a muy atrás en la historia y atraviesa las diferentes culturas y civilizaciones.

²¹ Pintor Ramos, Antonio. Op. Cit. p. 117-118.

²² Meza Silva, Juan N. y García Silva Fernando. Derechos fundamentales. Edit. Porrúa. México 2009. p. 12.

Otro personaje importante fue Emmanuel Kant, en la época de la ilustración alemana, Kant tomó los principios del humanismo racionalista²³, e inspirándose también en las ideas de Rosseau y de los enciclopedistas franceses, defendió la dignidad y libertad del ser humano como base del orden jurídico y político. El derecho debe ser solo salvaguarda para que coexistan en la sociedad, pacíficamente, las libertades de todos los hombres. Y esto porque -como lo expuso en su crítica de la Razón Práctica- posee una dignidad tan alta y característica que nunca debe ser utilizada como un medio sino como un fin.²⁴

Las ideas de Rousseau sobre el derecho natural fueron recogidas y desarrolladas por Emmanuel Kant. Para este último autor, la idea de libertad es fundamental para el concepto del derecho "*Le droit -dice- estdoncl'ensemble des conditionsaumoyendesquellesl'arbitre de l'unpeuts'accorderaveccelui de l'autresuivant une loigénérale de liberté*". (El derecho es entonces el conjunto de las condiciones por medio de las cuales

²³ El humanismo racionalista del siglo XVIII, con Kant, estructura los fundamentos por donde irrumpe la ciencia moderna y, con ella, el aumento de eficacia de la acción técnica sobre la naturaleza que lleva a la superación de la actitud contemplativa tradicional. Este humanismo, que encuentra su completo desarrollo en el racionalismo de la ilustración y la ideología de la Revolución francesa, alimentó las ideas de emancipación modernas, desde la abolición de la esclavitud y la ciudadanía de los judíos hasta la emancipación de los proletarios y los colonizados. Todos los hombres son hombres; son, pues, todos libres e iguales en derechos. Este humanismo racionalista, aparentemente desencarnado, recubre, de hecho, la unidad biológica de la especie *homo*. Pero, en lugar de fundarse en la naturaleza, se funda en el derecho y en lo ideal. Adalberto Días de Carvalho. THÉMATA. Revista de Filosofía. Núm. 39, 2007. Universidad de Oporto. Portugal.

²⁴ González Uribe, Héctor. Fundamentación filosófica de los derechos humanos. Revista de Filosofía. UIA. Universidad Iberoamericana. núm. 47 y 48. México 1983.

el arbitrio de uno puede concordar con el otro, según una ley general de libertad).²⁵

La consecuencia a nivel político de la propuesta kantiana es la tolerancia, el respeto a las ideas ajenas y la democracia como sistema político. Por ello, cuando se pretende fundamentar filosóficamente los principios rectores de los derechos humanos, hay que recurrir al pensamiento kantiano.

Posteriormente, en las declaraciones de derechos del siglo XVIII es donde se delinearán con precisión los rasgos que caracterizarán a los derechos humanos en la modernidad. Éstos aparecen concretados y publicitados en el tránsito de la noción filosófica de dichos derechos (como derechos naturales) a la dimensión política, es decir, convertidos en derecho del hombre y del ciudadano. La base filosófica de todas las declaraciones del llamado 'siglo de las luces' se sustenta en el derecho natural. Empero con el tránsito de estos derechos de la dimensión filosófica a la política aparecerá un nuevo criterio de clasificación de los derechos humanos, el cual permitirá distinguir entre los derechos del hombre y los derechos del ciudadano.²⁶

De acuerdo con lo hasta aquí expuesto tenemos que el siglo XVIII fue un siglo de logros importantes, pero al mismo tiempo anclado todavía en

²⁵ Tamayo Dorantes Luis Alfonso. Op. Cit. p. 123.

²⁶ Ledesma Álvarez, Mario I. Acerca del concepto de derechos humanos. Edit. Mac Graw Hill. 1ª edición. México 1988. p. 71 y 72.

costumbres y concepciones atávicas, en la medida que las grandes declaraciones americanas y francesa frecuentemente eran compatibles con la existencia de la esclavitud o la discriminación de las mujeres.

1.1.2 DECLARACIÓN DE DERECHOS BRITÁNICA.

Durante la Revolución inglesa, la burguesía consiguió satisfacer sus exigencias de tener alguna clase de seguridad contra los abusos de la corona y limitó el poder de los reyes sobre sus súbditos. Habiendo proclamado la Ley de Habeas Corpus en 1679, en 1689 el Parlamento impuso a Guillermo III de Inglaterra en la Bill of Rights²⁷ (bill de derechos) una serie de principios sobre los cuales los monarcas no podían legislar o decidir. Se cerró así el paso a la restauración de la monarquía absoluta, que se basaba en la pretensión de la corona inglesa de que su derecho era de designio divino.²⁸ Según Antonio Fernández-Galiano y Benito de Castro Cid, la *Bill of Rights* puede considerarse una declaración de derechos, pero no de derechos humanos, puesto que los mismos se reconocen con alcance nacional y no se consideran propios todo hombre.²⁹

²⁷ Contiene una enumeración de derechos fundamentales mucho más amplia que la consignada en los documentos constitucionales anteriores. Mariano Azuela Rivera. *Garantías*. Op cit. p. 118.

²⁸ El origen divino de la monarquía ya había sido criticado por Francisco Suárez, de la Escuela de Salamanca, en su obra *Defensio Fidei Catholicae ad versus Anglicanae sectae errores* de 1613. citado por Rafael Termes Doctor H.C. en Ciencias Sociales por la Universidad Francisco Marroquín, Guatemala. Profesor del IESE, Universidad de Navarra, de la R.A. de Ciencias Morales y Políticas. N° 37, pp. 161-168.

²⁹ Fernández Galiano, Antonio y de Castro Cid, Benito. *Lecciones de Teoría del Derecho y Derecho Natural*. Editorial Universitas. Madrid 1999, pág. 546.

Encontramos declarados en el bill de derechos el derecho de petición, por lo que concierne al principio de legalidad en el bill de derechos se califica y se prohíbe como costumbre ilegal la que hicieron prevalecer durante mucho tiempo los reyes ingleses: la costumbre de suspender en determinados casos la aplicación de la ley en casos concretos.³⁰

1.1.3 DECLARACIÓN DE INDEPENDENCIA DE ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA

La declaración de independencia es el más conocido de los documentos públicos de Jefferson. Contiene además una vigorosa exposición de sus principios políticos fundamentales. El que Jefferson hable de la "conquista de la felicidad" y no mencione la "propiedad", se debe al hecho de que en la declaración se refiere solamente a los "derechos naturales", y él considera que el derecho de propiedad es creación de la sociedad civil, más bien que algo existente en el "estado de naturaleza".³¹

Thomas Jefferson expresaba que cuando el curso de los acontecimientos humanos impulsa a un pueblo a disolver los vínculos políticos que le unen a otro pueblo, para asumir, entre las naciones de la tierra, el puesto aparte y parigual a que le dan derecho las leyes naturales y divinas, un elemental respeto al juicio de la humanidad le obliga a declarar las causas que motivan la separación.

³⁰ Rivera Azuela Mariano. Garantías. Opcit p. 120.

³¹ Dumbrault, Eduard. Jefferson introducción y compilación. Editorial Diana. 1ª edición. México 1965. p. 50.

Considerando como evidentes esas verdades: que todos los hombres son creados iguales, que son dotados por el creador de ciertos derechos inalienables; que entre estos están el derecho a la vida y la libertad y a la búsqueda de la felicidad; que para garantizar estos derechos se instituyen entre los hombres los gobiernos, cuyos poderes legítimos derivan del consentimiento de los gobernados; que siempre que una forma de gobierno se haga demodadora de estos principios, el pueblo tiene derecho a reformarla o abolirla e instituir un nuevo gobierno que se funde en dichos principios y, a organizar sus poderes en la forma que juzgue más conveniente para lograr su seguridad y felicidad.³²

Aunque Jefferson declara que “no recurrió a libro o folleto alguno” al escribir la Declaración, es evidente que, aparte la influencia de Locke y del Bill of Rights inglés, se valió de su propio proyecto de constitución para Virginia, que tenía concluido a mediados de junio de 1776.³³

La primera declaración de derechos del hombre de la época moderna es la Declaración de Derechos de Virginia, además de ser la primera constitución escrita la de Virginia. En los preceptos que con relación a la situación del individuo contiene la Constitución de Virginia encontramos ya disposiciones de contenido jurídico y filosófico similar a los que integran la Declaración de Derechos del Hombre de 1789. Se afirma ya, en la

³²Dumbrault, Eduard. Jefferson introducción y compilación. Op. Cit. p.50.

³³Ibídem p. 51.

Constitución de Virginia, la noción de que los hombres son libres e iguales por naturaleza, dotados en virtud sólo de su carácter humano de derechos fundamentales.³⁴

La declaración de Derechos de Virginia, proclamada por la Convención de Virginia el 12 de junio de 1776, en gran medida influyó a Thomas Jefferson para la declaración de derechos humanos que se contiene en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos, de 4 de julio de 1776, a las otras colonias de América del Norte y a la Asamblea Nacional francesa en su declaración de 1789.

1.1.4 CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES REVOLUCIÓN FRANCESA.

Las distintas culminaciones de la Revolución Estadounidense y la Revolución Francesa, hitos fundamentales del efectivo paso a la edad contemporánea, representan el fin o el principio, según se quiera ver, del complejo proceso de reconocimiento o creación de los derechos humanos. Si las revoluciones son el revulsivo que da lugar a la gestación de los derechos humanos, las diversas actas de nacimiento constituyen las declaraciones de derechos de las colonias americanas, en especial la Declaración de Derechos de Virginia de 1776, considerada la primer declaración moderna de derechos humanos, y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano francesa de 1789, influenciada por la anterior. Estas

³⁴ Rivera Azuela Marino. Op cit. p. 125.

declaraciones, fundamentadas en el iusnaturalismo racionalista,³⁵ suponen la conversión del derecho subjetivo en centro del orden jurídico, y a aquél se supedita el Derecho como orden social.³⁶

Según se plasmó en las Declaraciones, tanto los revolucionarios franceses como los estadounidenses consideraban que estos derechos eran inalienables e inherentes a la naturaleza humana, incluso verdades evidentes según la Declaración de Independencia de Estados Unidos. Pese a ello, decidieron recogerlos en declaraciones públicas, lo que se justifica por motivos jurídicos y políticos.

El origen concreto de la declaración podríamos encontrarlo, quizás en una fusión de los movimientos arriba expuestos. Así es indudable que un simple impulso imitativo de las constituciones particulares de las colonias norteamericanas nunca habría bastado para que, dada la situación política y social del pueblo francés, se hubiera dictado la declaración, el impulso generador de la Declaración fue auxiliado por la influencia general que proviene de aquel movimiento político y filosófico alimentado por todos los pensadores de la época.³⁷

Así tenemos que el preámbulo de la Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano afirmó expresamente que "*la ignorancia, la*

³⁵ Los pensadores más importantes del iusnaturalismo racionalista son Hobbs, Locke, Marx, Voltaire entre otros.

³⁶ Fernández Galiano, Antonio y de Castro Cid, Benito. Op cit. p. 289.

³⁷ Rivera Azuela, Mariano. Op cit. p. 143.

negligencia o el desprecio de los derechos humanos son las únicas causas de calamidades públicas y de la corrupción de los gobiernos". Lo que se interpreta a contrario sensu – nos dice Mariano Azuela- para alcanzar el bienestar del pueblo, hay que tener un gran respeto para los derechos fundamentales del individuo.³⁸

1.1.5 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y DEL CIUDADANO

La declaración francesa de 1789 es el documento constitucional indudablemente de mayor importancia histórica por lo que concierne a la situación del individuo dentro del estado. Si la idea de derechos individuales públicos como oponibles al estado había sido afirmada, por lo menos en esbozo, en documentos constitucionales anteriores a la declaración de 1789, la difusión del concepto a través de todos los pueblos civilizados se operó por obra de la "Declaración de Derechos del Hombre y del ciudadano" de 1789.³⁹

La Declaración de los derechos del hombre y el del ciudadano de 1789,⁴⁰ inspirada en la declaración de independencia estadounidense de 1776 y en el espíritu filosófico del siglo XVIII, marca el fin del Antiguo Régimen y el principio de una nueva era.

³⁸ *Ibidem* p. 145.

³⁹ Rivera Azuela, Mariano. *Op cit.* p. 130.

⁴⁰ Aprobada por la Asamblea Nacional Francesa, el 26 de agosto de 1789.

La Declaración de los derechos, uno de los textos fundamentales votados por la Asamblea nacional constituyente formada tras la reunión de los Estados Generales durante la Revolución Francesa.

“Los representantes del pueblo francés, constituidos en Asamblea Nacional, considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos humanos son las únicas causas de los males públicos y de la corrupción de los gobiernos han decidido exponer, en una declaración solemne, esos derechos naturales, inalienables e imprescriptibles, a fin de que esta declaración, constantemente presente para todos los miembros del cuerpo social, les recuerde para siempre sus derechos y deberes; a fin de que los actos del poder legislativo y los del poder ejecutivo se puedan comparar a cada instante con la finalidad de toda institución política y sean por ende más respetados; a fin de que las reclamaciones de los ciudadanos, fundadas desde ahora en adelante en principios sencillos e indisputables, se dirijan siempre al mantenimiento de la constitución y a la felicidad de todos. En consecuencia, la Asamblea Nacional reconoce y declara, en presencia y bajo los auspicios del ser Supremo,

los siguientes derechos sagrados del hombre y del ciudadano...”⁴¹

Los tres primeros artículos comprenden en términos generales toda la Declaración de Derechos; todos los artículos siguientes se derivan de ellos o siguen como elucidaciones. Los artículos 4º, 5º y 6º definen más particularmente lo que solo se expresa en general en los artículos 2º y 3º.

Los artículos 7º, 8º, 9º, 10º y 11º, son declaratorios de los principios conforme a los cuales se formulan las leyes, de conformidad con derechos ya declarados. El resto de los artículos a partir del 12º, están contenidos sustancialmente en los principios de los artículos precedentes.

Cuando la Declaración de Derechos Humanos se hallaba ante la Asamblea Nacional, algunos de sus miembros observaron que si se publicaba una declaración de derechos debería ir acompañada de una declaración de deberes. La observación revelaba una mente reflexiva, y que sólo erraba en no reflexionar lo bastante. Una declaración de deberes es, por reciprocidad, también una declaración de deberes. Lo que quiera que sea mi derecho como hombre es también el derecho de otro; y yo paso a tener el deber de garantizar además del de poseer.⁴²

⁴¹ Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, 1789. Consultado en www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/.../pr23.pdf, el día 2 de diciembre de 2010, a las 20:45 horas.

⁴² Santos Fontela, Fernando. Derechos del Hombre: Thomas Paine. Traducción, Introducción y Notas. Editorial Alianza. Madrid 1984. p. 113-114.

1.1.6 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos. Tras este acto histórico, la Asamblea pidió a todos los Países Miembros que publicaran el texto de la Declaración y dispusieran que fuera "distribuido, expuesto, leído y comentado en las escuelas y otros establecimientos de enseñanza, sin distinción fundada en la condición política de los países o de los territorios.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es la piedra angular del amplio conjunto de normas sobre derechos humanos establecido a lo largo de decenios.⁴³

En los artículos 1 y 2 se dispone que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos" y que tienen todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración "sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición". En los artículos 3 a 21 se especifican los derechos civiles y políticos de todos los seres humanos, que abarcan, entre otros:

⁴³Sección de Servicios de Internet. Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas 2005. www.un.org/spanish/Depts/dpi/.../definition.html. consultada el día 2 de diciembre de 2010, a las 19:00 horas.

- El derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad personal;
- El derecho a no ser sometido a esclavitud ni servidumbre;
- El derecho a no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes;
- El derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica; el derecho a un recurso judicial efectivo; el derecho a no ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado; el derecho a un juicio imparcial y a ser oído públicamente por un tribunal independiente e imparcial; el derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad;
- El derecho a no ser objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia; el derecho a no ser víctima de ataques contra su honra o su reputación; el derecho a ser protegido por la ley contra tales ataques;
- El derecho a circular libremente; el derecho a buscar asilo; el derecho a una nacionalidad;
- El derecho a casarse y a fundar una familia; el derecho a la propiedad;
- El derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; el derecho a la libertad de opinión y de expresión;

- El derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas;
- El derecho a participar en el gobierno de su país y a tener acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

En los artículos 22 a 27 se especifican los derechos económicos, sociales y culturales de todos los seres humanos, entre los cuales cabe mencionar los siguientes:

- El derecho a la seguridad social;
- El derecho al trabajo; el derecho a igual salario por trabajo igual; el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos;
- El derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre;
- El derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure la salud y el bienestar;
- El derecho a la educación;
- El derecho a tomar parte en la vida cultural de la comunidad.

En los artículos 28 a 30 se reconoce que toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos humanos proclamados en la Declaración se hagan plenamente efectivos; que esos derechos solo podrán ser sujetos a limitaciones con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los

demás y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática; y que toda persona tiene deberes respecto a la comunidad en la que vive.

Por la importancia del tema que se está tratando es necesaria la transcripción del preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁴⁴:

“...Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana...

...Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias...

...Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión...

⁴⁴ Mosca José, Juan y Aguirre Pérez José. Derechos Humanos pautas para una educación liberadora. Comisión de Derechos Humanos. 3ª edición. México 1994.p. 165.

...Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones...

...Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad...

...Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso...”

La Asamblea General proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos

de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Al respecto, Javier Saldaña Serrano⁴⁵ nos dice que cuando se habla de derechos humanos, hemos de aceptar que estos derechos son anteriores a los consensualmente establecidos y que han sido reconocidos en las leyes positivas; es decir, tenemos que aceptar la existencia de estos derechos naturales preexistentes.

En este sentido puede afirmarse, con justificada razón, que “la idea de los derechos humanos es la de unos derechos que, por estar fundados en la dignidad de la persona humana, forman un núcleo objetivo de derechos que no están otorgados por el poder y la sociedad”.⁴⁶ Es decir, son verdaderos derechos.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto se puede decir que los Derechos Humanos son, de acuerdo con diversas filosofías jurídicas, son reivindicaciones de unos bienes primarios considerados de vital importancia para todo ser humano, que concretan en cada época histórica las demandadas de libertad y de dignidad. Estas reivindicaciones van dirigidas

⁴⁵ Serrano Saldaña, Javier. ¿Son o no los derechos humanos derechos naturales? Problemas actuales sobre derechos humanos. Una propuesta filosófica. Universidad Nacional Autónoma de México. p. 601.

⁴⁶ Hervada, J., Los derechos inherentes a la dignidad de la persona humana, Humana Iura I, Pamplona, 1991, p. 350. Citado por Serrano Saldaña, Javier, Op.Cit., p. 601.

en primera instancia al Estado, y están legitimadas por un sistema normativo o simplemente por el reconocimiento de la comunidad internacional.⁴⁷

Estos derechos incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente.

Desde un punto de vista más racional, los derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permita a los individuos ser personas, identificándose consigo mismos y con los otros.⁴⁸

La Asamblea General y la Declaración Universal de Derechos Humanos representan exclusivamente la preocupación universal por proteger los derechos humanos.⁴⁹

En relación a lo anterior, Javier Saldaña Serrano nos dice que uno de los temas más importantes en el discurso filosófico-jurídico de la modernidad ha sido, sin duda, el relativo a los derechos humanos; tema este que,

⁴⁷Papacchini, Ángelo. Filosofía y derechos humanos, Editorial Universidad del Valle. segunda reimpresión de la 3ª edición, Cali, Colombia 2003 p. 43.

⁴⁸Héctor Morales Gil de la Torre. Introducción: notas sobre la transición en México y los derechos humanos. Derechos humanos: dignidad y conflicto. Universidad Interamericana. México 1996, p. 19.

⁴⁹ Serrano Saldaña, Javier. Problemas actuales sobre derechos humanos. Una propuesta filosófica. Universidad Nacional Autónoma de México.p.197.

particularmente después de la Segunda Guerra Mundial, adquirió una nueva revitalización a raíz del genocidio alemán, e hizo resurgir además el intento iusnaturalista por fundamentar estos derechos.⁵⁰

Norberto Bobbio⁵¹ señala, que la exigencia del respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales nace de la convicción generalmente compartida de que ya están fundados, En efecto –continúa el referido autor-, hoy se puede decir que el problema del fundamento de los derechos humanos ha tenido su solución en la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

Habitualmente, se definen como inherentes a la persona, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables. Por definición, el concepto de derechos humanos es universal (para todos los seres humanos) e igualitario, así como incompatible con los sistemas basados en la superioridad de una casta, raza, pueblo, grupo o clase social determinados. Según la concepción iusnaturalista tradicional, son además atemporales e independientes de los contextos sociales e históricos.⁵²

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Citado por Serrano Saldaña, Javier. Op cit. p. 200.

⁵² Diversas tesis realistas, por el contrario, vinculan los derechos humanos con los contextos socio-históricos. Otras tesis por el contrario defienden una posición ecléctica de "iusnaturalismo histórico", según la cual los derechos humanos se derivan de la confluencia entre la constitución ontológica del hombre y la situación histórica de cada momento.

En relación a lo anteriormente expuesto Jorge Adame Goddard⁵³ desde una perspectiva filosófica nos dice que:

“...El hecho de que una persona esté llamada a la realización voluntaria de sus fines naturales; es decir, que experimente deberes que ha de cumplir para alcanzar su pleno desarrollo, fundamenta su pretensión que le sea respetado un ámbito de libertad para cumplirlos. Así, el deber de conservar y desarrollar la vida, que es parte del amor a sí misma, fundamenta su pretensión de que los demás respeten su vida e integridad personal; el deber de procurarse los medios de subsistencia, fundamenta la pretensión de libertad para trabajar...”

Estas pretensiones –continúa el autor- de ámbitos de libertad fundadas en los deberes naturales se han denominado derechos, porque constituyen algo suyo que los demás deben respetar, por lo cual la persona puede exigir –o debería poder exigir- ante los tribunales establecidos que les sean respetados, de modo que pueda obrar el cumplimiento de sus deberes fundamentales sin una coacción externa que anule su libertad.

De acuerdo con lo anterior, se puede válidamente, decir que los Derechos Humanos es todo lo que necesitamos para vivir dignamente, es

⁵³ Adame Goddard, Jorge, Filosofía Social para juristas, editorial McGrawHill. México 1998.p. 115.

decir, todo lo que las personas y colectivos requieren para desarrollarse plenamente, como una buena alimentación, educación, salud, empleo, un medio ambiente sano, respeto a la integridad física y psicológica, libertad de expresión, de religión, de tránsito y muchas cosas más. Representan además, instrumentos que promueven el respeto a la dignidad humana,⁵⁴ a través de la exigencia de la satisfacción de dichas necesidades. Estos Derechos deben ser reconocidos y garantizados por el Estado, por ello es que muchos se encuentran consagrados en normas jurídicas nacionales, como la Constitución (son las llamadas Garantías Individuales) y las leyes que derivan de ella. Además, de que existen muchos documentos internacionales (La Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y la Convención Americana de Derechos Humanos) que obligan a los gobiernos a respetar, garantizar, proteger y promover los derechos humanos de todas las personas y colectivos.

⁵⁴ En la época moderna, el concepto de dignidad fue reformulado: la dignidad del hombre deriva de su naturaleza humana pero dicha naturaleza se desvincula progresivamente de cualquier origen divino. A esta reformulación parcial del concepto se ha añadido una más profunda: el hombre es un fin en sí mismo y debe ser tratado como tal y no meramente como un medio. Esta nueva formulación de la dignidad se plasmará en el ámbito jurídico con la aparición de los derechos humanos. Desde ahora, la dignidad humana no sólo tiene un alcance vertical (la superioridad de los seres humanos sobre los animales) sino también un alcance horizontal (la igualdad de los seres humanos entre ellos sea cual sea el rango que cada uno pueda desempeñar en la sociedad). Pelé Antonio *UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE DIGNIDAD HUMANA*. Universidad Carlos III de Madrid. www.revistauniversitas.org consultado el 2 de diciembre de 2010, a las 16:00 horas.

Es por ello que la Declaración Universal de Derechos Humanos es un acontecimiento renovador. Constituye la más grande prueba histórica de consenso mundial sobre un determinado sistema de valores, aceptado libre y expresamente, a través de los estados nacionales, por la mayor parte de las mujeres y los hombres que habitan la Tierra.

Dicha Declaración Universal de Derechos Humanos al igual que la Declaración de Virginia de 1776, la Declaración de Independencia de Estados Unidos de Norteamérica del 4 de julio de 1776 y finalmente la Declaración francesa de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 muestran con claridad la característica de reconocer derechos preexistentes a las leyes positivas y en la idea de que estos derechos radican en la propia persona humana, y de ésta en su dignidad, concepto que es el más importante para el tema de los derechos humanos.⁵⁵

Los derechos humanos han sido reconocidos como garantías individuales y sociales en las normas jurídicas de la historia moderna; por ejemplo, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las convenciones y tratados internacionales, en su mayoría suscritos por el Ejecutivo federal y ratificados por el Senado de la República, con plena vigencia como ley suprema, y en los principios universales del derecho. La

⁵⁵ Serrano Saldaña, Javier. ¿Son o no los derechos humanos derechos naturales? Problemas actuales sobre derechos humanos. Una propuesta filosófica. Universidad Nacional Autónoma de México.p.600.

Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado que los tratados firmados por México están por encima de las leyes federales y locales.

Los derechos humanos se fundamentan en la dignidad de la persona.⁵⁶ Por eso todo ser humano, sin importar su edad, religión, sexo o condición social, goza de ellos; son las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que tiene una persona por el simple hecho de serlo, sin los cuales no se puede vivir como tal.

El Estado no sólo tiene el deber de reconocerlos, sino también de respetarlos y defenderlos; concretar su actuación a los límites señalados por la ley, la cual le impone en determinados casos la obligación de no hacer o actuar con el fin de garantizar a los individuos la vigencia de sus libertades y derechos consagrados en la Constitución.

En otras palabras, los servidores públicos sólo podrán hacer aquello que la ley expresamente les faculta, a diferencia de los ciudadanos, que

⁵⁶ La dignidad propia del hombre es un valor singular que fácilmente puede reconocerse. Lo podemos descubrir en nosotros o podemos verlo en los demás. Pero ni podemos otorgarlo ni está en nuestra mano retirárselo a alguien. Es algo que nos viene dado. Es anterior a nuestra voluntad y reclama de nosotros una actitud proporcionada, adecuada: reconocerlo y aceptarlo como un valor supremo (actitud de respeto) o bien ignorarlo o rechazarlo. Este valor singular que es la dignidad humana se nos presenta como una llamada al respeto incondicionado y absoluto. Un respeto que, como se ha dicho, debe extenderse a todos los que lo poseen: a todos los seres humanos. Por eso mismo, aún en el caso de que toda la sociedad decidiera por consenso dejar de respetar la dignidad humana, ésta seguiría siendo una realidad presente en cada ciudadano. Aun cuando algunos fueran relegados a un trato indigno, perseguidos, encerrados en campos de concentración o eliminados, este desprecio no cambiaría en nada su valor inconmensurable en tanto que seres humanos. Por su misma naturaleza, por la misma fuerza de pertenecer a la especie humana, por su particular potencial genético, todo ser humano es en sí mismo digno y merecedor de respeto. cfr. Adame Goddard, Jorge, *Filosofía Social para juristas*, editorial McGraw-Hill. México 1998. p. 115.

podrán hacer todo aquello que no les esté prohibido. Este control pretende limitar la actuación de los agentes del Estado y evitar así arbitrariedades en su actuación.

Aunque en el presente la expresión derechos del hombre y del ciudadano tiene una connotación principalmente histórica, su consagración en una declaración, sea francesa o americana, es de una enorme importancia pues, como señala González Amuchástegui: *"...desde la perspectiva de la historia constitucional, es evidente que el 'hecho' de una Declaración de Derechos escrita, que precede a una Constitución también escrita, es uno de los momentos claves de dicha historia"*.⁵⁷

Sin duda, el reconocimiento de los derechos del hombre y del ciudadano constituye ya, dicho en palabras de CastánTobeñas, *"...la protección del hombre individualmente considerado, frente a un estado que de un lado era omnipotente y de otro se estimaba como un obstáculo para la espontanea actividad del hombre"*.⁵⁸

1.1.2 DERECHOS HUMANOS DE PRIMERA, SEGUNDA Y TERCERA GENERACIÓN

Como ya vimos anteriormente el tema de los derechos humanos adquiere especial importancia en el mundo de la posguerra. Al mismo tiempo que se consolidan los procesos de integración en Europa y América Latina,

⁵⁷ Amuchástegui González, J. citado por Ledesma Álvarez, Mario I. Opcit. p. 73.

⁵⁸ TobeñasCastan, J. Los derechos del hombre. Citado por Ledesma Alvarez, Mario I. Opcit. p. 73.

con el nacimiento de las naciones unidas empieza a cobrar un nuevo impulso la discusión sobre la promoción y vigencia de los derechos fundamentales.

Si bien es cierto no existe un conceso absoluto sobre el concepto de derechos humanos, estimo que debe entenderse por tales aquellos derechos que se relacionan con la vida, la libertad y la seguridad de la persona, los que la protegen en el ámbito de su trabajo, y los que atañen a la paz y a la cooperación para el desarrollo.⁵⁹

Este concepto amplio quiere dar cuenta de la triple evolución generacional de los derechos humanos: 1) los que se refieren a las garantías individuales, propios de la Revolución Francesa: el recurso de amparo y habeas corpus verbigracia; 2) los derechos económicos y sociales, consagrados en el constitucionalismo posterior a la primera guerra mundial: es el caso de los textos constitucionales de Weimar y Querétaro; 3) los derechos de solidaridad, es decir, aquellos que exigen una obligación de hacer de parte de la comunidad internacional.⁶⁰

Existen diversas formas de clasificar los derechos humanos; una de las más conocida es la llamada tres generaciones, en la que se toma en cuenta su protección progresiva.

⁵⁹Muller Díaz, Luis. América Latina. Relaciones Internacionales y Derechos Humanos. Fondo de cultura económica. México 1986.

⁶⁰V. *Supra*

Aunque la mayoría de las doctrinas jurídicas distinguen varias generaciones de derechos humanos, existen múltiples y diferentes clasificaciones. Todas suelen coincidir al describir la primera generación, pero posteriormente se ramifican y complejizan. Además, existen al menos dos concepciones de esta visión generacional. Para una de ellas, son expresión de una racionalidad que se realiza progresivamente en el tiempo; para otras, cada generación de derechos humanos es expresión de una racionalidad diferente y puede entrar en conflicto con las demás. Por otra parte, existen posiciones que evitan pronunciarse acerca categorías de derechos humanos y más bien tienden a enfocarlos como un sistema unitario.

A este respecto Magdalena Aguilar Cuevas⁶¹ nos dice, existen diversas maneras de clasificar los Derechos Humanos tomando diferentes puntos de enfoque. Por ejemplo:

➤ Un enfoque historicista:

Tomará en cuenta la protección progresiva de los Derechos Humanos

➤ Un enfoque basado en la jerarquía:

Distinguirá entre los Derechos esenciales y los Derechos

complementarios

⁶¹Cuevas Aguilar, Magdalena. Las tres generaciones de Derechos Humanos. www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/.../pr20.pdf. consultado el día 12 de diciembre de 2010 a las 17:00 horas.

Ahora bien, la clasificación más conocida de los Derechos Humanos es aquella que distingue las llamadas Tres Generaciones de los mismos, y el criterio en que se fundamenta es un enfoque periódico, basado en la progresiva cobertura de los Derechos Humanos.

La división de los derechos humanos en tres generaciones fue concebida por primera vez por Karel Vasak en 1979.⁶² Cada generación se asocia a uno de los grandes valores proclamados en la Revolución Francesa: libertad, igualdad, fraternidad.

PRIMERA GENERACIÓN

Surgen con la Revolución Francesa como rebelión contra el absolutismo del monarca. Se encuentra integrada por los denominados derechos civiles y políticos. Imponen al Estado respetar siempre los Derechos Fundamentales del ser humano (a la vida, la libertad, la igualdad, etc.)

Así tenemos que en los Derechos que comprende la primera generación son: Libertades fundamentales, los Derechos Civiles y Políticos a saber:

- A la vida

⁶² El creador de la noción generacional de los derechos humanos es el checoslovaco, ex Director de la División de Derechos Humanos y Paz de la UNESCO, Karel Vasak, radicado en París, de ahí que el tema de las generaciones de los derechos humanos tiene facturación doctrinal francesa.

- A la integridad física y moral
- A la libertad personal
- A la seguridad personal
- A la igualdad ante la ley
- A la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión
- A la libertad de expresión y de opinión
- De resistencia y de inviolabilidad del domicilio
- A la libertad de movimiento o de libre tránsito
- A la justicia
- A una nacionalidad
- A contraer matrimonio y fundar una familia
- A participar en la dirección de asuntos políticos
- A elegir y ser elegido a cargos públicos
- A formar un partido o afiliarse a alguno
- A participar en elecciones democráticas

Características:

Son los más antiguos en su desarrollo normativo. Son los derechos que corresponden al individuo frente al Estado o frente a cualquier autoridad. Imponen al Estado el deber de respetarlos siempre. Sólo pueden ser limitados en los casos y bajo las condiciones previstas en la Constitución.⁶³

SEGUNDA GENERACIÓN⁶⁴

La constituyen los Derechos de tipo colectivo, los Derechos Sociales, Económicos y Culturales. Surgen como resultado de la Revolución Industrial, en México, la Constitución de 1917 incluyó los Derechos Sociales por primera vez en el mundo. Constituyen una obligación de hacer del Estado y son de satisfacción progresiva de acuerdo a las posibilidades económicas del mismo.

Aguilar Cuevas nos dice que las Características de estos derechos son: Amplía la esfera de responsabilidad del Estado, imponen un deber hacer positivo por parte del Estado, satisfacción de necesidades; prestación de servicios. Su titular es el individuo en comunidad, que se asocia para su defensa. Su reclamo es mediato o indirecto, está condicionado a las posibilidades económicas del país. Son legítimas aspiraciones de la sociedad

⁶³ Cuevas Aguilar, Magdalena. Las tres generaciones de Derechos Humanos. www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/.../pr20.pdf. consultado el día 12 de diciembre de 2010 a las 17:00 horas.

⁶⁴ Cuevas Aguilar, Magdalena. Las tres generaciones de Derechos Humanos www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/.../pr20.pdf. consultado el día 12 de diciembre de 2010 a las 17:00 horas.

A continuación se hace una enunciación de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

- Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.
- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
- Toda persona tiene derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.
- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
- Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.
- La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.
- Toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades.
- La educación primaria y secundaria será obligatoria y gratuita.
- Tenemos derecho a la seguridad pública.
- Los padres tienen derecho a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

TERCERA GENERACIÓN

Se forma por los llamados Derechos de los Pueblos o de Solidaridad. Surgen en nuestro tiempo como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones, así como de los distintos grupos que las integran. En este tipo de derechos se hace referencia a tres tipos de bienes, que se pueden englobar en: Paz, Desarrollo y Medio ambiente.

Las características de estos derechos son: Que pertenecen a grupos imprecisos de personas que tienen un interés colectivo común, requieren para su cumplimiento de prestaciones positivas (hacer, dar) o negativas (no hacer). Tanto de un Estado como de toda la Comunidad Internacional su titular es el Estado, pero también pueden ser reclamados ante el propio Estado (en el caso de grupos pertenecientes al mismo) o ante otro Estado (en el caso de la Comunidad Internacional, es decir, de nación a nación)⁶⁵.

Los derechos de los pueblos son:

- A la autodeterminación.
- A la independencia económica y política.
- A la identidad nacional y cultural.
- A la paz.
- A la coexistencia pacífica.
- Al entendimiento y confianza.
- A la cooperación internacional y regional.

⁶⁵www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/.../pr20.pdf. consultado el día 12 de diciembre de 2010 a las 17:00 horas.

- Al desarrollo.
- A la justicia social internacional.
- Al uso de los avances de las ciencias y la tecnología.
- A la solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos, ecológicos.
- Al medio ambiente.
- Al patrimonio común de la humanidad.
- Al desarrollo que permita una vida digna.

De este modo, esta evolución histórica de los derechos del hombre empieza a extender el contenido y alcance de estos derechos dando paso –en opinión de Luis Díaz Muller– a una fuerte interdisciplinaria y politización de los derechos humanos, que caracteriza al momento presente. Es más un poco sobre la vinculación entre ciencia política y derechos humanos, se empiezan a perfilar nuevos temas y nuevos problemas que certifican el carácter global (y no solo jurídico) de los derechos fundamentales.⁶⁶

1.2 DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El estudio de los derechos fundamentales en cualquier ordenamiento jurídico concreto debe tomar como punto de partida una serie de conceptos de carácter general que nos permitan avanzar en el análisis de la forma más

⁶⁶Muller Díaz, Luis. Manual de Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México 1991 p. 140.

rigurosa y precisa que sea posible. Junto a la explicación de su concepto, una de las primeras cuestiones que deben ser estudiadas sobre el tema de los derechos fundamentales tiene que ver con su fundamento, con su razón de ser.⁶⁷

Un estudio de carácter estrictamente jurídico diría, que son derechos fundamentales aquellos que están consagrados en la constitución, es decir, en el texto que se considera supremo dentro de un sistema jurídico determinado; por ese solo hecho y porque el propio texto constitucional los dota de un estatuto jurídico privilegiado dichos derechos son fundamentales.⁶⁸

También es verdad que los derechos no han llegado ni automáticamente ni mágicamente a los textos constitucionales. Los derechos están allí por alguna razón que habría que rastrear en la historia, en la sociología, en la economía y en la política, no solamente en el interior de los fenómenos jurídicos. Reducir los derechos a su connotación jurídica, sin dejar de ser importante, significa aislarlos de una realidad que va más allá de los diferentes ordenamientos jurídicos que, tanto en la esfera interna de los estados nacionales como en la de las relaciones internacionales, los han reconocido y protegido.⁶⁹

⁶⁷ Carbonell, Miguel. Los Derechos Fundamentales en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. México 2004. Primera edición. p.3.

⁶⁸ Carbonell, Miguel. Los Derechos Fundamentales en México. Opcit. p.4.

⁶⁹ Ibídem p. 5.

En términos generales puede decirse que los derechos fundamentales son considerados como tales en la medida en que constituyen instrumentos de protección de los intereses más importantes de las personas, puesto que preservan los bienes básicos necesarios para poder desarrollar cualquier plan de vida de manera digna⁷⁰.

Cuando hablamos de derechos fundamentales estamos hablando de la protección de los intereses más vitales de toda persona, con independencia de sus gustos personales, de sus preferencias o de cualquier otra circunstancia que pueda caracterizar su existencia. Por eso se puede decir que, los derechos fundamentales deben ser universales, porque protegen bienes con los que debe contar toda persona, con independencia del lugar en que haya nacido, de su nivel de ingresos o de sus características físicas.

Miguel Carbonell⁷¹ nos dice que otra cuestión que hay que tomar en cuenta es que los conceptos de “derechos fundamentales” “garantías individuales y sociales” y “derechos humanos” no son equivalentes, ni se pueden usar indistintamente. Es la Constitución la que utiliza, en el

⁷⁰ Para lograr esta vida “digna” es importante destacar que el ser humano requiere de condiciones, presupuestos y circunstancias que le permitan disfrutar de una calidad de vida que promueva su desarrollo físico, anímico y moral; por tanto, su vida y su integridad deben ser respetadas, para lo cual es indispensable proteger diferentes aspectos de su personalidad que pudieran ser vulnerados. Fix Fierro María Cristina. La dignidad de la persona en España y México. www.juridicas.unam.mx. Consultado el día 10 de enero de 2011 a las 20:00 horas.

⁷¹ Carbonell, Miguel. Opcit. p. 8.

encabezado de su primera parte, el término de “garantías individuales”⁷² al que se apega la mayor parte de la doctrina mexicana.⁷³ Los derechos humanos⁷⁴ no deben ser confundidos con los derechos fundamentales⁷⁵. Son fundamentales los derechos que están previstos en el texto constitucional y en los tratados internacionales.⁷⁶

⁷² Al igual que los derechos humanos, las garantías individuales tienen como antecedente las tesis iusnaturalistas de ser derechos innatos al hombre, superiores y preexistentes del ordenamiento jurídico, por lo que es obligación del Estado respetarlos y hacerlos valer. María Cristina Fix Fierro. La dignidad de la persona en España y México. Op cit. www.juridicas.unam.mx consultado el 15 de enero de 2011 a las 16:00 horas.

⁷³ Miguel Carbonell, nos dice en su obra citada que en la doctrina nacional hay algunas confusiones conceptuales cuando se intenta distinguir entre los términos citados, nos dice que a su parecer es lo que sucede con la exposición que se hace en la obra de Burgoa, Ignacio, Las garantías individuales, 35ª. ed. México, Porrúa, 2002, pp. 177 y ss.

⁷⁴ Enrique Pérez Luño, citado por Miguel Carbonell op cit. p. 11., nos dice que Los derechos humanos suelen venir entendidos como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, los cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional.

⁷⁵ El término derechos fundamentales como ya vimos al inicio del presente capítulo aparece en Francia a finales del siglo XVIII, dentro del movimiento que culmina con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, Enrique Pérez Luño, citado por Miguel Carbonell. Op cit. p. 11., nos dice que cuando hablamos de derechos fundamentales se tiene que aludir a aquéllos derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo, en la mayor parte de los casos en su normativa constitucional, y que suelen gozar de una tutela reforzada.

⁷⁶ Es importante mencionar que mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 06 de junio de 2011, se modificó la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que en su parte conducente dice: “...**SE APRUEBA EL DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA LA DENOMINACIÓN DEL CAPÍTULO I DEL TÍTULO PRIMERO Y REFORMA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. ARTÍCULO ÚNICO.-** Se modifica la denominación del Capítulo Primero del Título Primero; el primero y quinto párrafos del artículo 1o.; el segundo párrafo del artículo 3o.; el primer párrafo del artículo 11; el artículo 15; el segundo párrafo del artículo 18; el primer párrafo del artículo 29; el primer párrafo del artículo 33; la fracción décima del artículo 89; el segundo párrafo del artículo 97; el segundo y tercer párrafos del apartado B del artículo 102; y el inciso g) de la fracción segunda del artículo 105; la adición de dos nuevos párrafos, segundo y tercero, al artículo 1o. y recorriéndose los actuales en su orden; un nuevo párrafo segundo al artículo 11, los párrafos segundo, tercero, cuarto y quinto al artículo 29; un nuevo párrafo segundo al artículo 33, recorriéndose el actual en su orden y los nuevos párrafos quinto, octavo y décimo primero, recorriéndose los actuales en su orden, al artículo 102 del Apartado B; todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue: **TÍTULO PRIMERO CAPÍTULO I De los**

Examinados los temas anteriores, se puede decir que son derechos fundamentales aquellos que, según el texto de la Constitución mexicana, corresponden universalmente a todos.⁷⁷

Es importante señalar que los derechos fundamentales pueden encontrarse en cualquier parte del texto constitucional, sin que tengamos que buscar necesaria y exclusivamente en los primeros 29 artículos. La jurisprudencia y la doctrina han reconocido que hay derechos fundamentales, por ejemplo, en el artículo 31 constitucional, que contempla las "obligaciones de los mexicanos". De la misma forma es obvio que el artículo 123 contempla los derechos fundamentales de los trabajadores. Como también resulta indiscutible que son derechos fundamentales las "prerrogativas de los ciudadanos" establecidas en el artículo 35 constitucional (derecho de

Derechos Humanos y sus Garantías Artículo 1o. 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. **Nota:** Las reformas y adiciones al artículo 94, párrafos séptimo, octavo, noveno y décimo; a los artículos 103 y 104; y al artículo 107, párrafo inicial; fracciones I y II; inciso a) de la fracción III; fracciones IV, V, VI y VII; inciso a) de la fracción VIII; fracciones IX, X, XI, XIII, XVI y XVII y la fracción XIV derogada, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de junio de 2011, entrarán en vigor el 4 de octubre del mismo año. Consultado en www.diputados.gob.mx el día 28 de septiembre de 2011 a las 13:30 horas.

⁷⁷ Cfr. Carbonell, Miguel. Op cit, p.53.

sufragio y derecho de asociación en materia política). Son derechos fundamentales, para el sistema jurídico nacional, los que estén previstos como tales por la Constitución.⁷⁸

En el texto constitucional, las normas de derecho fundamental son frecuentemente abiertas debido a la imprecisión de las expresiones que contienen y también en su forma estructural "porque del mandato no se infiere si una situación ha de ser creada por acciones del Estado o consiste en omisiones del mismo, y si la existencia o realización de esta situación presupone o no derechos subjetivos"⁷⁹

El capítulo I de la Constitución de 1917 sustituyó el término de derechos del hombre que se había establecido en la Constitución Federal de 1857, por el de garantías individuales⁸⁰.⁸¹

Así tenemos que el reconocimiento y la garantía de los derechos de la persona tienen su origen en el constitucionalismo que dio el cambio del Estado absoluto al Estado de derecho. Al limitar ese poder absoluto se dio la condición indispensable para el efectivo disfrute de los derechos humanos, por tanto los derechos de la persona son un elemento que pertenece a la

⁷⁸ Carbonell, Miguel. Opcit p. 54.

⁷⁹ Sergio López Ayllon, citado por María Cristina Fox Fierro, La dignidad de la persona en España y México. www.juridicas.unam.mx consultado el día 6 de enero de 2011.

⁸⁰ Mismo término que a su vez fue sustituido por el de derechos humanos, debido a la reforma constitucional en materia de amparo y derechos humanos de junio de 2011.

⁸¹ María Cristina Fix Fierro. La dignidad de la persona en España y México. Derechos humanos México. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos. No. 6. Año 2007. www.juridicas.unam.mx consultado el día 6 de enero de 2011.

esencia de valores supremos sobre los que se basa la constitución de un país democrático.⁸²

En el sistema federal de protección de derechos humanos, las obligaciones que respecto de los derechos enunciados adquiere el Estado mexicano en su Constitución (CPEUM) son: la protección universal de las garantías (artículo 1), la limitación de la suspensión de las garantías a los derechos (artículo 29), la distribución de competencias en tres niveles de gobierno (arts. 115, 116 y 124); la división de poderes para el ejercicio de actos administrativos, legislativos y jurisdiccionales de promoción y protección de los derechos enunciados (arts. 14, 16, 41, 49, 73 y 89), la existencia de procedimientos jurisdiccionales para la protección de las garantías (art. 103 I) y un procedimiento cuasi jurisdiccional de defensa de los derechos humanos (art. 102 B). Nuestra Constitución no deja lugar a dudas, el Estado mexicano tiene una vocación y deber de respetar y promover los derechos humanos.⁸³

1.3 DERECHOS FUNDAMENTALES TUTELADOS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El Fundamento de nuestro sistema jurídico es la Constitución Política de 1917. El Constituyente de Querétaro por voluntad de la nación, decidió

⁸²María Cristina Fix Fierro. La dignidad de la persona en España y México. Derechos humanos México. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos. No. 6. Año 2007. www.juridicas.unam.mx consultado el día 6 de enero de 2011.

⁸³Yabur, Pallares Pedro de Jesús. La protección y justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Un camino posible en México. Derechos humanos México. Revista del Centro Nacional de Derechos Humanos. No. 2. Año 2006. www.juridicas.unam.mx consultado el día 6 de enero de 2011 las 16:00 horas.

elevar al más alto rango jurídico los derechos de los trabajadores en el artículo 123 de la Constitución, pero se negó a otorgar al Congreso de la Unión, en forma exclusiva, la facultad de legislar sobre materia de trabajo.⁸⁴

Un momento decisivo en la historia del derecho del trabajo lo marca el artículo 123 constitucional⁸⁵. Es el paso de más trascendencia dado por el país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora. Es el punto de arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar una serie de beneficios en la contratación individual, en la contratación colectiva y en el contrato ley, con base en los derechos de sindicalización y de huelga. Es el amparo jurídico de los trabajadores para luchar como clase, frente y contra los patrones.⁸⁶

En virtud de la reforma que sufrió el artículo 123 en el año de 1929⁸⁷, se hizo posible que constitucionalmente, se expidiera una Ley Federal del Trabajo, que tendría vigencia en toda la república.

⁸⁴ Dávalos, José. El artículo 123 constitucional debe proteger a los trabajadores al servicio de los gobiernos, de los estados y de los municipios. www.bibliojuridica.org/libros. consultado el día 6 de enero de 2011 a las 16:00 horas.

⁸⁵ Se dice decisivo porque dicho artículo toma las proposiciones presentadas al constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del derecho laboral, el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo. todos estos sanos principios de justicia recogidos en el artículo 123 constitucional que constituye la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo, atento al principio enunciado por el insigne maestro Salvador Azuela que: "Sobre la Constitución nada, sobre la constitución nadie; nada refiriéndose a las cosas, nadie refiriéndose a las personas. Cavazos Flores Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. Edit. Trillas. 9ª. edición. México 1998. p. 69.

⁸⁶ Dávalos, José. Op cit. www.bibliojuridica.org/libros consultado el día 15 de enero de 2011 a las 10:00 horas.

⁸⁷ Recordemos que durante el periodo de 1917 a 1931 existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones. Cavazos Flores Baltasar. Opcit. p. 72.

El 18 de agosto de 1931 fue promulgada la Ley Federal del Trabajo⁸⁸ y en virtud del artículo 14 transitorio quedaron sin efecto las leyes de las legislaturas expedidas por los Estados.⁸⁹ La reforma que se hizo al artículo 123 fue de vital importancia, porque estableció que la legislación laboral sería unitaria y por tanto solo podría ser expedida por el Congreso de la Unión sin que las legislaturas de los estados pudieran legislar en materia de trabajo.

⁸⁸ En esta ley los burócratas de la Federación, de los estados y de los municipios quedaron desamparados toda vez que el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, de 1931 estableció: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan". En este precepto se omitió determinar qué órgano legislativo sería el facultado para expedir esas leyes del servicio civil y quedó por entonces la idea de que las relaciones de que las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, estaban encuadradas en el ámbito del derecho administrativo. Los trabajadores al servicio del estado no gozaban del beneficio de normas legales que garantizaran su estabilidad en el empleo, ni sus condiciones de trabajo ni su antigüedad. Únicamente se invocaba como disposición aplicable a la clase burocrática y como protección de sus derechos, la garantía individual consignada en el artículo 5º constitucional. Cabe hacer mención que en el Proyecto de Código Federal del Trabajo presentado por el presidente Portes Gil al Congreso de la Unión en su artículo 3º establecía: "...Estarán sujetos a las disposiciones del presente código todos los trabajadores inclusive el Estado...". Dicho artículo no fue aceptado con el argumento de que, si bien era cierto en muchos de los casos los trabajadores del Estado se encontraban colocados en idénticas condiciones a los trabajadores en general, el otorgarles todos los derechos que establecía el artículo 123 constitucional podría traer como consecuencia la paralización de las actividades públicas del estado. Cfr. Dávalos, José. Op cit. pp. 8 y ss.

⁸⁹ Recordemos que las legislaturas estatales quedaron facultadas para expedir leyes del trabajo a partir de 1917. De este modo se expidieron diversas leyes y reglamentos, verdaderos modelos de ordenamientos protectores de los trabajadores. El estado de Veracruz fue el primero de la República en legislar en materia laboral. En su categoría de primera ley del trabajo del continente, la de Veracruz reconoció la libertad sindical, el derecho de huelga, reguló el salario y en general asentó disposiciones que superaron las condiciones de los trabajadores. No se incluyó, sin embargo, a los trabajadores al servicio del gobierno del Estado y, por tanto quedaron al margen de los beneficios de esa legislación. Como consecuencia de la facultad para legislar en materia laboral otorgada a las legislaturas de los estados, se presentó una gran cantidad de ordenamientos jurídicos que daban un tratamiento distinto a los trabajadores de cada entidad de la república. Por esta razón y por la importancia de cada industria, en el año de 1929, se publicaron el Diario Oficial del 6 de septiembre las reformas constitucionales a la fracción X del artículo 73 y a la parte introductoria del artículo 123, dicha reforma fue en el sentido de establecer una jurisdicción federal laboral en las ramas de ferrocarriles, industria textil, industria minera, etcétera. Cfr. Dávalos, José. Op cit. pp. 4 y ss.

De este modo se presentó la necesidad de expedir la Ley Federal del Trabajo.⁹⁰

Respecto a lo escrito en el párrafo anterior el respetado jurista Néstor de Buen Lozano comenta:

“Independientemente de los valores de la Ley de 1931 particularmente en relación con las condiciones mínimas, que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: el sindicato⁹¹, la contratación colectiva y el derecho de huelga que, de la manera como fueron reglamentados y no obstante los vicios derivados⁹² de su aplicación práctica, ha constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.”⁹³

Toda vez que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se había incluido a los trabajadores al servicio del Estado, con base en el artículo 2º

⁹⁰ Dávalos, José. Opcit. p. 6

⁹¹ En efecto una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación. El artículo 358 de la ley laboral textualmente dice: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta”. La garantía que otorga es indiscutible, pero este precepto nunca se ha cumplido en la práctica, ya que en el artículo 395 de la misma ley laboral establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados de los mismos. Cfr. Cavazos Flores Baltasar. Op cit. p. 229.

⁹² A este respecto Mario de la Cueva, señala que la cláusula de exclusión por separación (como él le llama) es inconstitucional, porque contraría lo dispuesto por la fracción XVI del artículo 123, por cuanto tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de asociación profesional. Mario de la Cueva Derecho mexicano del trabajo. tomo II. Edit. Porrúa. p. 389.

⁹³ Citado por Dávalos, José. Op cit. p. 7

de dicha ley, en 1934 se expidió un acuerdo sobre la organización y funcionamiento de la Ley del Servicio Civil.⁹⁴

En el año de 1938 siendo presidente de la república el General Lázaro Cárdenas⁹⁵, fue aprobado el Estatuto de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión⁹⁶, el cual tuvo como antecedente más importante el proyecto de Ley del Servicio Civil redactado por el Partido Nacional Revolucionario⁹⁷ en el año de 1935. Con el estatuto mencionado la burocracia salió del desamparo. En el estatuto se reconocieron sus derechos y antigüedad y se estableció un tribunal para la resolución de sus controversias con el Estado.⁹⁸

En 1942 se adicionó al artículo 123 la fracción XXXI, que señala los casos en que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde, por

⁹⁴ En este acuerdo el ejecutivo abdicaba de su facultad discrecional de remover a los empleados del poder ejecutivo y estatúa, como seguridad de los propios funcionarios y empleados y en bien de la eficacia de los servicios públicos, un régimen interno con normas para la administración y nombramiento de los servidores del gobierno, señalando sus derechos; entre otros los derechos de percepción de salarios, ascensos, días de descanso, vacaciones, la vigencia de este acuerdo fue muy corta en virtud de su inconstitucionalidad. Fraga, Gabino, citado por Dávalos José. Op cit. p. 10.

⁹⁵ Lázaro Cárdenas incluye a los trabajadores al servicio del estado en la Ley Federal del Trabajo más bien obedeciendo un interés políticos, ya que con la creación del partido político oficial, el Partido Revolucionario Institucional, conocido como PRI; y para que existiera como partido mayoritario, en un movimiento inteligente incluyó a los trabajadores organizados dentro de sus filas, incorporizando todo activismo gremial y/o sindical, para poder afianzar en el poder a dicho partido político.

⁹⁶ El 17 de abril de 1941 fue publicado en el Diario Oficial un nuevo estatuto. El artículo 2º transitorio derogó al estatuto predecesor. En el año de 1947 el Congreso de la Unión, aprobó el proyecto de adiciones y reformas al estatuto. El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y sus reformas fueron tachados reiteradamente de inconstitucionales. Cfr. Dávalos, José. Opcit. p. 11.

⁹⁷ El proyecto citado fue redactado por el Partido Revolucionario al sentirse obligado hacia los empleados públicos que integraban gran parte de sus filas, para mejorar su situación definiendo sus derechos y obligaciones. Dávalos, José. Opcit. p. 10 y ss.

⁹⁸ *Ibidem* p. 11.

excepción, a las autoridades federales, ya que la competencia de origen se entiende reservada a los estados.

El 5 de diciembre de 1960, por iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, se adicionó al artículo 123 constitucional el Apartado "B", que contiene las declaraciones de los derechos sociales de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito y territorios federales (estos últimos fueron convertidos en Estados por decreto, publicado en el Diario Oficial con fecha 8 de octubre de 1974).⁹⁹

El 27 de diciembre de 1963 se publicó y promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional. Como consecuencia de la reforma el texto original del artículo 123 se convirtió en el apartado "A", por lo que se refiere a los obreros jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El apartado "B", se refiere a los empleados de los Poderes de la Unión, al gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.¹⁰⁰

Así pues, la historia del derecho del trabajo la podemos dividir en los diferentes periodos que hemos señalado anteriormente.

⁹⁹ Dávalos, José. Op cit. p. 12.

¹⁰⁰ *Ibíd.*

Al respecto debe mencionarse que desde el 5 de febrero de 1917, fecha en que entró en vigor la Constitución político-social de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 123 ha tenido 27 reformas y adiciones.

Ahora bien, pese a la trascendencia de la dimensión social de la Constitución de 1917 y a la manifiesta constitucionalización de toda una diversidad de derechos fundamentales de estructura prestacional en materia de trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación no cuenta con un catálogo jurisprudencial que, de manera sustantiva y articulada, desarrolle interpretativamente su contenido, únicamente existen pocos criterios que, de una u otra forma, no han sido indiferentes a la existencia de todo el sistema de normas fundamentales reconocidas en beneficio de los trabajadores.¹⁰¹

Así tenemos que los diversos derechos fundamentales que se encuentran contenidos en el artículo 123 constitucional y que han sido interpretados en criterios jurisprudenciales por la Suprema Corte de Justicia de la Nación son¹⁰²:

1) Salud e integridad física

La SCJN ha reconocido que el artículo 123 apartado A fracción XV de la Constitución Federal, exige del patrón la observación de los preceptos legales sobre higiene y salubridad en los centros laborales, así como la

¹⁰¹ Carbonell, Miguel. Coord. Derechos Fundamentales y Estado. Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional. Instituto de Investigaciones Jurídicas. p. 476. México 2002.

¹⁰² *Ibidem* p. 477.

adopción de medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, de manera que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, compatible con la naturaleza de la negociación. Por ejemplo se ha resuelto que si la Ley Federal del Trabajo reproduce las mismas disposiciones sobre higiene y salubridad que contenía la ley abrogada, no es posible afirmar que el reglamento de desarrollo de esta última hubiere sido tácitamente derogado o quedado sin materia o falto de aplicación por no existir el ordenamiento legal que dio origen a tal reglamento.¹⁰³

2) Igualdad y preferencia contractual

En relación con el con el principio de igualdad en el ámbito laboral, la SCJN ha dicho que el derecho de preferencia no niega a los patrones el derecho a utilizar como trabajadores a las personas que consideren útiles, obligándolas a emplear a los sindicalizados, ya que no basta que un trabajador este agremiado a una organización sindical que tenga relación contractual con el patrón, o bien a una que no lo tenga, para que el patrón deba preferirlo en lugar de a otro trabajador, pues para que se actualice tal obligación patronal se requiere, además, que ambos trabajadores, el que

¹⁰³ REGLAMENTO DE HIGIENE DEL TRABAJO, CONSTITUCIONALIDAD DEL.-(No. Registro: 245,342. Tesis aislada. Materia(s): Constitucional, Laboral, Séptima Época, Instancia: Sala Auxiliar. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 193-198 Séptima Parte. Tesis: Página:503. Genealogía: Informe 1985, Segunda Parte, Sala Auxiliar, tesis 33, página 39.

está sindicalizado y el que no lo está, se encuentren en igualdad de circunstancias.¹⁰⁴

3) Igualdad y prestaciones de salud

La SCJN ha resuelto que es inconstitucional la ley que establece un trato distinto para tener acceso a los servicios de salud proporcionados por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, según se trate de la esposa del trabajador o del esposo de la trabajadora. Máxime que la ley dispone como condición para que el esposo o concubinario de la trabajadora tenga derecho a la atención médica que sea mayor de 55 años o esté incapacitado física o psíquicamente y dependa económicamente de ella; mientras que en el caso de la esposa o concubina del trabajador, para obtener los mismos beneficios, sólo requiere demostrar tal hecho, sin que se le exija alguna otra condición, lo que implica violación al derecho a la igualdad en materia laboral.¹⁰⁵

4) Salario, dignidad y libertad

¹⁰⁴ PREFERENCIA, DERECHO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS. LA REFORMA A LA FRACCIÓN I, DEL ARTÍCULO 111, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES CONSTITUCIONAL.- (No. Registro: 233,895. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Séptima Época. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 6 Primera Parte. Tesis: Página 70). PREFERENCIA DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.- (No. Registro: 273,927. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, LXXXI. Tesis: Página:24).

¹⁰⁵ TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTÍCULO 24, FRACCIÓN V, DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO VIOLA LA GARANTIA DE IGUALDAD CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 4º CONSTITUCIONAL.- (No. Registro: 193,437. Tesis aislada. Materia(s): Constitucional, Laboral. Novena Época. Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. X, Agosto de 1999. Tesis: P LIX/99. Página: 58).

La SCJN ha interpretado que la Constitución dispone que el salario mínimo generalmente quedaría exceptuado de embargo, compensación o descuento, con el objeto de evitar que la persona trabajadora reciba una suma inferior al salario mínimo que obtiene., de ahí que el legislador no pueda imponer contribuciones a quienes perciben esa retribución, apenas suficientes para cubrir necesidades familiares, pues sería contrario a la dignidad y libertad humanas reconocidas constitucionalmente.¹⁰⁶

5) Jornada laboral limitada y razonable

Es preciso destacar que la SCJN ha emitido pronunciamientos sobre la base de distintas filosofías en lo que atañe a la jornada laboral. La SCJN ha dicho que el Congreso Constituyente esbozó la idea de que las bases del contrato de trabajo debían ser consignadas en la Constitución, de lo cual resulta que se tuvo como fin especial la protección del trabajador, la tutela de su libertad, salud y vida; a fin de proporcionarle el descanso necesario para recuperar sus energías, ilustrarse y dedicarse a su hogar; emanciparlo de la tiranía del capital y preservarlo de la miseria. En una palabra la SCJN consideró al trabajador como un factor de la producción, como un ser humano que tiene necesidades materiales, morales e intelectuales. A partir de esas ideas, la SCJN determinó que el criterio de los constituyentes no fue privar a los trabajadores del salario correspondiente a su día de descanso

¹⁰⁶ SALARIO MINIMO. EL MARCO CONSTITUCIONAL VIGENTE CONSTRIÑE AL LEGISLADOR ORDINARIO A NO GRAVAR LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES QUE SOLAMENTE OBTIENEN ESE SALARIO.- (Novena época. Segunda Sala. Jurisprudencia 172/2007).

(obligatorio), previsto como garantía constitucional de mínimos, en su favor.¹⁰⁷

6) Libertad sindical y derecho de huelga

Sobre el derecho de huelga y el derecho a conformar sindicatos, la SCJN ha establecido que el derecho del trabajo tiene, entre sus finalidades, la de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, capital y trabajo; que ese equilibrio ha de resultar del acuerdo entre trabajadores y patronos, o de la presión que los primeros puedan ejercer sobre los segundos, a través de la huelga, o bien por resoluciones de las autoridades del trabajo. Para la SCJN la experiencia histórica ha demostrado, que los trabajadores, aisladamente, no tienen la posibilidad de encontrar ese equilibrio y no sólo eso, sino que por virtud de ese mismo aislamiento han sido explotados por el patrono. De ahí que, para la Corte, el sindicato es la base para que los trabajadores puedan perseguir el establecimiento de un equilibrio entre los factores de la producción, puesto

¹⁰⁷ TRABAJO.- (No. Registro: 336,973. Tesis aislada. Materia(s): Constitucional, Laboral. Quinta época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. XXXVI. Tesis: Página: 1695). Sin embargo, si un día de descanso coincide con otro día festivo, se ha llegado a resolver que no existe la obligación de doble pago. TRABAJADORES. SALARIO DE LOS, EN LOS DIAS DE DESCANSO.- (No. Registro: 380, 826. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. LII. Tesis: Página:692).

que las organizaciones sindicales oponen a la fuerza económica del patrono la que proporciona la unión.¹⁰⁸

7) Estabilidad en el empleo

La SCJN ha interpretado que la Ley Federal del Trabajo prevé la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, como supuesto necesario para la realización de la seguridad social, la cual comprende dos modalidades: 1) *la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo*, y 2) *la exigencia de una causa razonable para su disolución*. Para la Corte, la estabilidad está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo, aunque se impide siempre que el patrón, a su libre elección prive a un obrero de su trabajo.¹⁰⁹

En relación con la permanencia en el trabajo, es decir con el derecho a conservar el trabajo, Francisco Ramírez Fonseca¹¹⁰, nos dice que el ideal a perseguir es que el trabajador permanezca indefinidamente en su trabajo. En ese mismo orden de ideas, Néstor de Buen Lozano¹¹¹, nos dice que la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no

¹⁰⁸ HUELGA, MOTIVO JUSTIFICADO DE LA.-(No. Registro: 381,497. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. XLIX. Tesis: Página: 1682).

¹⁰⁹ TRABAJADORES. ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES.-(No. Registro: 802,490. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte, XCII. Tesis: Página: 39).

¹¹⁰ Ramírez, Fonseca Francisco, El despido. Cometarios y Jurisprudencia. Editorial Pac, Octava edición. México 1987. p. 20.

¹¹¹ Citado por Ramírez, Fonseca Francisco, Opcit. p. 20.

necesariamente en forma indefinida, si no por el tiempo que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia de trabajo el trabajador podrá continuar laborando.

Ahora bien desde el punto de vista del derecho laboral como protector de la clase trabajadora, la estabilidad representa un "valor" inherente a la conformación de la vida trabajador-empleador; sería también una manera de garantizar una situación permanente al trabajador respecto de su empleador.¹¹² Obedece pues, a la dignificación del trabajador por cuanto a tener un ingreso, adquirir derechos como la antigüedad, protección de la salud y en términos generales a darle seguridad jurídica al trabajador.

Debemos por tanto entender por estabilidad laboral, todas aquellas normas *"...que tienen como objetivo evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Así la estabilidad en términos generales representa un freno a la extinción del contrato del trabajo"*.¹¹³

8) Prestaciones sociales

¹¹² Reynoso Castillo, Carlos, Permanencia de las relaciones de trabajo, México, UNAM, 1997, pp. 27 y ss.

¹¹³ Russamano Mozart, Víctor, La estabilidad en el empleo, México, UNAM, 1980, p.11.

La SCJN ha resuelto que el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso a), constitucional prevé una garantía social en el sentido de que los beneficiarios del trabajador fallecido tienen derecho a recibir diversas prestaciones, entre ellas la de viudez, así como a seguir desempeñando al servicio del Estado un empleo remunerado aun cuando esto implique su inscripción al régimen obligatorio de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. En esa virtud, por ejemplo, se ha establecido que es inconstitucional dicha ley en la parte que limita el derecho de la esposa o concubina, esposo o concubinario, a recibir la pensión mencionada derivado de la muerte del trabajador o pensionado, durante el lapso que desempeñe un trabajo remunerado que implique la incorporación al régimen obligatorio aludido.¹¹⁴

Como se expuso anteriormente dentro del acervo de precedentes históricos de la SCJN, reordenados con ayuda de algunos conceptos utilizados por la doctrina académica, es posible encontrar reflejadas las principales categorías generales de los derechos fundamentales que han sido de mayor interés para el derecho comparado. Desde cierta perspectiva, el conjunto de tales categorías generales, entendidas en clave garantista, conforma una especie de matrix jurisprudencial sobre derechos fundamentales (debe ser constitucional), cuya virtud radica en sentar una

¹¹⁴ PENSIÓN POR VIUDEZ. EL ARTÍCULO 51, FRACCIÓN II, INCISO C), Y PÁRRAFOS ANTEPENÚLTIMO Y ÚLTIMO, DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO VIOLA LA GARANTÍA SOCIAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XI, INCISO A), CONSTITUCIONAL.- (Novena época. Segunda Sala. Tesis XXIX/2007).

serie de componentes mínimos, elementales que podrían resultar de gran utilidad para establecer las bases para el inicio de una reconstrucción de la jurisprudencia mexicana, que implique una concepción instrumental de las instituciones al servicio de los derechos del hombre.¹¹⁵

En relación con lo señalado en líneas anteriores, la Organización Internacional del Trabajo señala que, el trabajo debe ser productivo y seguro, orientarse con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social, con diálogo social, libertad sindical, igualdad de oportunidad para ambos sexos y negociación colectiva.¹¹⁶

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

¹¹⁵ Carbonell, Miguel. Coord. Derechos Fundamentales y Estado. Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional. Instituto de Investigaciones Jurídicas. p. 476. México 2002.

¹¹⁶ Véase <http://www.ilo.org/global/Themes/Decentwork/lang—es/index.htm>.

CAPÍTULO II

EL ACOSO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS

2.1 CONCEPTO DE ACOSO LABORAL.

Para afrontar la búsqueda de soluciones ante cualquier problema social, constituye un presupuesto imprescindible la identificación de la problemática con la mayor precisión posible y, para ello, se debe comenzar por definirla y asignarle un nombre. La construcción de un concepto de acoso laboral –también llamado acoso moral en el trabajo o mobbing- en el trabajo constituye, por tanto, el presupuesto ineludible a la hora de articular una protección jurídica adecuada frente a esta manifestación específica de violencia.

Al respecto la Mtra. Alejandra Apiquian Guitart, Coordinadora de Psicología Laboral de la Universidad Anáhuac México Norte, nos dice: "...El acoso moral y psicológico en el trabajo (mobbing) es un concepto reciente que ha venido difundiéndose ampliamente en la sociedad contemporánea. Existen múltiples definiciones para este tipo de acoso, pudiendo considerarse como un maltrato psicológico prolongado en el tiempo, dentro del ámbito laboral y cuyo fin es ocasionar problemas socio-laborales y deterioro psíquico a la persona..."¹¹⁷

¹¹⁷www.anahuac.mx/psicologia/archivos/mobbing.pdf consultado el día 11 de abril de 2011.

La elaboración conceptual en el ámbito de la dogmática jurídica tiene como objetivo, precisamente, evitar esta especie de "diferenciación"¹¹⁸ entre fenómenos diversos. En el caso de acoso moral en el trabajo o mobbing se trataría, en consecuencia, de distinguirlo de otros fenómenos que pueden darse en el contexto relacional del centro de trabajo, con la finalidad última de perfilar respuestas específicas para afrontar adecuadamente la problemática.¹¹⁹

En muy pocos años el fenómeno del *mobbing* ha hecho acto de presencia en los ambientes jurídicos para reclamar una legislación que acabe con su florecimiento a nivel de base en las empresas. Pues parece como si trabajadores y empresarios, constreñidos por la necesidad de competir, agobiados por la presión psicológica de la supervivencia en un mundo globalizado, hayan descubierto el juego del acoso al más débil, el síndrome del patio del colegio, como fórmula para evadirse de las propias angustias¹²⁰

Definir la violencia en el trabajo es una teoría difícil, ya que abarca un ámbito muy vasto. De acuerdo con el doctor A. Khalef como especialista en

¹¹⁸ Elocuente expresión de LUHMANN, Dogmática y sistema jurídica, CEC, Madrid, 1983. Citado por Correa Carrasco, Manuel (coordinador). Acoso Moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006. p. 44.

¹¹⁹ Correa Carrasco, Manuel (coordinador). Acoso Moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños. Op. Cit. p. 44.

¹²⁰ Ojeda Avilés, Antonio. Reflexiones sobre el mobbing. Kurczyn Villalobos Patricia y Puig Hernández Carlos Alberto. Coordinadores. Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. www.juridicas.unam.mx consultado el día 11 de abril de 2011.

medicina laboral, toxicología médica e industrial, ergonomía práctica¹²¹ y sociología y ciencias humanas aplicadas en el trabajo, la denomina como "cualquier acción todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo, o debido directamente al mismo".¹²²

La violencia laboral que se ejerce sobre el trabajador(a) atenta contra su dignidad, integridad física, sexual, económica, psicológica o social a través de los mecanismos de amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas con una carga de sarcasmo o ironía de manera reiterada, discriminación negativa, desvalorización de las tareas asignadas, inequidad salarial, traslados compulsivos, etcétera.¹²³

Las definiciones anteriores nos llevan a concluir válidamente que la figura del acoso laboral (acoso moral en el trabajo o mobbing) ha sido estudiada desde hace tiempo, desde varias ópticas, y de la cual no existe

¹²¹ La ergonomía estudia el rendimiento humano, a través de las condiciones laborales que pueden influir en la comodidad y la salud del trabajador. Aplicando este estudio, se pueden encontrar las posiciones más adecuadas al cuerpo humano, respecto al mobiliario de oficina y lograr un ahorro energético del cuerpo. La aplicación de la ergonomía al lugar de trabajo, reporta muchos beneficios evidentes, para el trabajador brinda condiciones laborales más sanas y seguras; para el titular, el beneficio más significativo es el aumento de la productividad. Manual de ergonomía. Comisión Mixta central de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo. Consejo de la Judicatura Federal. México, 2011. p. 7.

¹²² Chalet, Ahmed, "¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad?", Educación Obrera, Ginebra, núm. 133, 2003/4, 2003, p. 14. Citado por Sánchez Miguel Martha y Ambrosio Morales María teresa. Acoso laboral Contra la mujer en México (MOBBING).www.juridicas.unam.mx. consultado el día 10 de enero de 2011.

¹²³ Sánchez Miguel Martha y Ambrosio Morales María teresa. Op cit. www.juridicas.unam.mx.

una definición universal. Por la que se le ha comparado con la violencia que, incluso se le ha calificado como asesinato psíquico, psicoterror¹²⁴ o nueva epidemia silenciosa¹²⁵; en el que la ciencia jurídica y la jurisprudencia han mostrado su interés. La víctima de acoso laboral sufre las consecuencias de un tiempo de creación jurisprudencial en la que ésta complementa la laguna legal dejada por el legislador¹²⁶.

En la década de los ochenta, el profesor Heinz Leymann definió el mobbing como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo¹²⁷.

A este respecto Leyman nos dice: *“el mobbing¹²⁸ o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de*

¹²⁴ Moran Astorga, C., “El mobbing: persecución o psicoterror en el trabajo”, *CH*, núm. 151, 2002, pp. 44 – 49.

¹²⁵ Piñuel y Zabala, I., *La dimisión interior*, Ediciones Pirámide, 2008, p. 168.

¹²⁶ Kahale Carrilló, D., “El acoso moral en el trabajo (mobbing): solución a un antiguo problema desde una perspectiva jurídica”, *BFD*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, núm. 23, 2003, pp. 211 – 243.

¹²⁷ Leymann, H., *The Definition of Mobbing at Wordplaces*. Citado por Sánchez Miguel Martha y Ambrosio Morales María teresa. *Acoso laboral Contra la mujer en México (MOBBING)*. www.juridicas.unam.mx

¹²⁸ *mobbing* deriva del término inglés “*mob*”, que significa una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (en este caso a una persona) o a algo (algún objeto), es decir, de manera hostil, grosera o bien de una forma amistosa. Por lo tanto, el significado de esta palabra es

manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella...” para Hirigoyen el acoso moral hace referencia a: “toda conducta abusiva que se manifiesta principalmente mediante comportamientos, palabras, actos, gestos escritos, que pueden suponer un atentado a la personalidad, a la dignidad o a la integridad física o psíquica de una persona, con la finalidad de poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”.¹²⁹

Considero por ello acertada la definición propuesta por Molina, como comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que goza de un apoyo o un encubrimiento tácito de la organización, y que, debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales¹³⁰.

Los conceptos señalados anteriormente han sido posibles gracias al trabajo desarrollado en diversos ámbitos científicos, principalmente, en los de la sociología, la psicología y la psiquiatría.

una acción de carácter colectivo de una agrupación de personas que frente a algo o alguien. Cfr. B. Barbado, Patricia. *El acoso psicológico en el ámbito laboral "mobbing". Su tratamiento en la jurisprudencia española*. En <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200606-19551315410611341.html> Fecha de consulta: 18 de septiembre de 2009.

¹²⁹ Correa Carrasco, Manuel (coordinador). Op cit. p. 54.

¹³⁰ Molina, B., “Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo”, Relaciones Laborales, citado por Ojeda Avilés, Antonio. Op cit. www.juridicas.unam.mx.

A los profesionales de estos campos, por tanto, les debemos la elaboración de un concepto de acoso moral en el trabajo, lo que nos ha permitido tomar conciencia de la relevancia social del fenómeno y de cuáles son los elementos que lo caracterizan como tal.¹³¹

No obstante la labor realizada por estos profesionales, es necesario preguntarse qué puede hacerse desde el ámbito del Derecho, una vez que se ha puesto de manifiesto la relevancia social de la problemática planteada por el acoso moral en el trabajo, habría que articular los instrumentos jurídicos adecuados para proporcionar una protección eficaz frente a este tipo de conductas. Siendo un fenómeno especialmente dañino, lo que puede constatarse desde diversas perspectivas (individual, colectiva, económica y social), debe ser erradicado del modo más eficaz posible y, para ello, el ordenamiento jurídico, debe ofrecer la correspondiente protección frente al mismo.¹³²

De las reflexiones doctrinales y de las aportaciones hechas por los profesionales de los diferentes campos ya señalados anteriormente, puede afirmarse, para los efectos de este estudio, que el acoso moral, hostigamiento psicológico o mobbing en el ámbito laboral es aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia

¹³¹ Destacan al respecto, los trabajos de Hirigoyen, *El acoso moral*, Paidós Barcelona, 1999; y *El acoso moral en el trabajo*, Paidós. Barcelona, 2001. Ambos son sin duda deudores de la primera obra de Leymann, *Mobbing: La persécution au travail*, Seuil; Paris, 1996. En España tienen especial interés los trabajos de Piñuel y Zavala.

¹³² Correa Carrasco, Manuel (coordinador). *Opcit.* p. 48.

psicológica extrema¹³³ de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo. Puede, así, venir de la propia organización, de una persona o grupos de personas jerárquicamente superiores o de otros compañeros con una misma categoría pero, generalmente, la persona que acosa va tener más prestigio o consolidación en la empresa que la víctima. A su vez, es importante señalar que para hablar de acoso moral es necesario que se dé la intención de herir o controlar al otro.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluye el acoso laboral, al igual que el acoso sexual, dentro del elenco de actos considerados violencia en el trabajo, que concede igual peso a los comportamientos físicos y psicológicos y valora plenamente la importancia de los pequeños actos de violencia.¹³⁴

El problema principal consiste en que, dada su porosidad, la comunidad jurídica no termina de concretar sus rasgos. No se trata de un fenómeno encuadrable en las ofensas verbales contra las personas que

¹³³ Las conductas de acoso moral atentan bien contra las condiciones de trabajo de la víctima –se le retira la autonomía, no se le transmiten informaciones útiles, se critica su trabajo injusta o exageradamente, etc., bien contra el ámbito de relación de la persona en el trabajo –sus superiores jerárquicos o colegas dejan de hablarle, se le instala apartadamente de los demás, etc.– bien directamente contra su intimidad y dignidad –se ridiculizan sus orígenes o su nacionalidad, se atacan sus creencias religiosas o sus convicciones políticas, se hacen circular rumores relativos a ella, etc.–. Puede incluso llegarse a violencia física o verbal como gritarle. Hirigoyen, M. F., El acoso moral en el trabajo. citado por Correa Carrasco, Manuel (coordinador). Opcit. p. 97.

¹³⁴ Cuando el trabajo resulta peligroso: golpes, esputos, lenguaje soez, daños: La violencia en el trabajo se globaliza, Revista de Trabajo de la OIT, número 26. Septiembre/octubre 1998. www.ilo.org/public/spanish/.

trabajan en la empresa, falta muy grave contemplada en la ley, pues lo que estudiamos tiene que ver más con la ironía y el sarcasmo que con el insulto, y se produce a un nivel mucho más sofisticado de presión psicológica.¹³⁵

Por lo que es importante señalar que no existe hasta el momento una definición jurídica de acoso moral. Lo que existe es una propuesta para la inclusión del concepto de acoso moral en la próxima edición del Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.¹³⁶

Si la función del derecho es, esencialmente, organizar la convivencia social en cada una de las esferas en las que se interrelacionan los individuos, será necesario encontrar la fórmula para encauzar esta conectividad existente en los lugares de trabajo, evitando así las situaciones de violencia que se genera. De este modo se lograría hacer efectivo, en última instancia, el objetivo de pacificación social en el ámbito de las relaciones laborales, que es precisamente el fin último del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma.¹³⁷

Estamos pues, ante un fenómeno que recientemente ha surgido en España, y que lleva también pocos años preocupando a otros países europeos: el *mobbing* (acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo). El

¹³⁵ Ojeda Avilés, Antonio. Op cit. www.juridicas.unam.mx

¹³⁶ En la redacción propuesta para la vigesimotercera edición del DRAE, por acoso moral o psicológico se entiende toda práctica ejercida en las relaciones personales, específicamente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psicológicamente. Cfr. Correa Carrasco, Manuel (coordinador). Op. Cit. p. 46

¹³⁷ Correa Carrasco, Manuel (coordinador). Op cit. p. 47.

fenómeno es universal, pero las respuestas que obtenga en México pueden diferir de las que comienzan a aplicarse en España. El *mobbing* un estado de malestar¹³⁸, pero referido a un sufrido trabajador al que sus compañeros o los jefes deciden poner cerco.

2.2 CARACTERISTICIAS DEL ACOSO LABORAL

Los estudios realizados hasta el momento sobre la materia constatan que el *mobbing*, acoso laboral o acoso moral en el trabajo se lleva a efecto a través de una serie de actos, de diversa naturaleza, que se producen a lo largo de un cierto periodo de tiempo¹³⁹. Se trata, en suma, de ataques sistemáticos y reiterados que denotan la existencia de una conducta acosadora que persiste en el tiempo, materializándose como una especie de goteo incesante de actos y omisiones de diversa naturaleza.

Y es que, en realidad, el *mobbing*, acoso laboral o acoso moral, como tal constituye un proceso, lo que significa que la reiteración y persistencia de los ataques o actos de agresión forman parte de su propia naturaleza. Por otra parte este dato es especialmente importante porque revela la existencia de un plan preconcebido y, en última instancia, de una intencionalidad dañina que, como elemento estructural del acoso, tiene la virtualidad de

¹³⁸ Buen, Néstor de, El estado de malestar, citado por Ojeda Avilés, Antonio. Opcit. www.juridicas.unam.mx.

¹³⁹ Cavas, Martínez, El acoso moral en el trabajo ("mobbing"): delimitación y herramientas jurídicas para combatirlos. Citado por Correa, Carrasco, Manuel. Op cit. p. 55.

proporcionar una especie de unidad de sentido al conjunto de actos aislados y dispersos, a veces, insignificantes, que se llevan a cabo durante un determinado lapso de tiempo: el que determina la duración del proceso del acoso¹⁴⁰.

La vejación sistemática puede violar tanto el derecho de los trabajadores al trato igual, como su dignidad y honor personal. Considerar el *mobbing* como una manifestación de la discriminación prohibida, tendría la ventaja de hallar a nuestra disposición un rico venero de legislación, jurisprudencia y debate científico del que sin embargo carece el otro polo de la dignidad. El derecho del trabajo lleva decenios batallando contra la discriminación por razón del género, y una gran parte de lo conseguido en esa materia podría utilizarse ahora.¹⁴¹

Pero la discriminación encuentra dos obstáculos para su plena aplicación a cuanto nos ocupa. El primero, que requiere de ordinario un término de comparación. Se discrimina a alguien en relación con el trato dispensado a los demás, o a la mayoría, o simplemente a otros. En el acoso psicológico puede no existir el término de referencia, y ni siquiera el motivo que sirve de base a una demanda por discriminación, pues con frecuencia se tratará de algo tan insalvable como difundir rumores, intercambiar miradas, hacer el vacío, interrumpir la conversación cuando se incorpora el afectado....

¹⁴⁰ Correa, Carrasco, Manuel. Op cit. p. 56.

¹⁴¹ Ojeda Avilés, Antonio. Op cit. www.juridicas.unam.mx

de manera reiterada o colectiva. Si la discriminación consiste en no otorgar a alguien lo que se otorga a los demás, el acoso psicológico conlleva una buena dosis de lo inverso, de otorgar a alguien lo que no se otorga a los demás.¹⁴²

Tenemos así que el acoso laboral consiste en cualquier conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un patrón, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminado a infundir miedo, intimidación terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo¹⁴³.

De lo señalado anteriormente podemos decir que el mobbing o acoso laboral se caracteriza por una comunicación hostil y agresiva así como de acciones de hostigamiento frecuente y persistente, lo cual coloca al acosado en una situación de soledad e indefensión. Se pretende hostigar, intimidar, o perturbar su desempeño profesional hasta conseguir el despido, la salida o el abandono temprano del trabajo por parte de la víctima.

Podemos decir entonces, que una característica más del mobbing o acoso laboral consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por "renuncias voluntarias", despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón. La marginación es potenciada por "*compañeros*"

¹⁴²Ibíd.

¹⁴³ Sánchez Miguel Martha y Ambrosio Morales María teresa. Acoso laboral Contra la mujer en México (MOBBING).www.juridicas.unam.mx.

deseosos de obtener beneficios a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los cauces ordinarios.

Otra característica singular en el mobbing es que el acosado debe estar en un sitio lo más incómodo posible, invisible del público, aislado de los compañeros y haciendo tareas inútiles o lo más rutinarias y repetitivas posible, para que el sentimiento de fracaso se vaya apoderando del acosado. La finalidad de este tipo de conductas por parte del acosador o acosadores es crear al mismo tiempo, un estado de opinión de que el acosado "es un personaje conflictivo", que "no se comunica" o "no participa", que "no se integra", etc.

A este respecto, Jesús Felipe Uribe Prado¹⁴⁴, especialista en psicología del trabajo, indicó que son características en los comportamientos del acoso laboral, el aislamiento, discriminación, ocultamiento de información, amenazas, sobrecarga de trabajo y sabotaje. Se trata de conductas que brincan entre la perversión y el poder¹⁴⁵.

La característica principal del mobbing es la utilización de la violencia psicológica para provocar la autodestrucción de la víctima. Existen dos modalidades fundamentales de ejercer este tipo de violencia: la activa y la pasiva. La activa es la que humilla y degrada a la persona produciéndole

¹⁴⁴ Académico de la Facultad de Psicología (FP) de la UNAM y autor de Psicología de la salud ocupacional en México. www.dgcs.unam.mx/boletin/.../2009_401.html consultado el día 13 de marzo de 2011 a las 11:00 horas.

sentimientos de desesperanza, inseguridad, y pobre autoestima, y a menudo se manifiesta acompañada de insultos o apodos desagradables. En la segunda modalidad que es la pasiva, la violencia se ejerce a través de la indiferencia y el desinterés.¹⁴⁶

De todas las características del mobbing señaladas anteriormente debemos tener en cuenta los tipos de mobbing que pueden darse

De lo señalado en líneas anteriores, con toda seguridad se puede concluir que la finalidad del mobbing o acoso laboral, es desestabilizar y minar emocionalmente a la persona con el objetivo de lesionar su capacidad laboral y desembarazarse de ella, bien sea echándola de la empresa o forzando su dimisión voluntaria.

Además de lo referido anteriormente, debemos mencionar que dentro de las organizaciones productivas y de índole laboral que presentan en general una estructura de tipo piramidal, donde la cúspide está conformada por quién detenta el poder de decisión, podemos establecer tres niveles o esquemas esenciales dentro de los cuales encontramos la presencia del mobbing o "psicoterror laboral"¹⁴⁷:

¹⁴⁶ Marina Pares Soliva. "Reflexiones en torno al tratamiento de las víctimas de mobbing". UQAM-Montreal 2008. <http://www.acosomoral.org/pdf/traitementxUqam.pdf> consultado el día 20 de marzo de 2011 a las 11:00 horas.

¹⁴⁷ Abajo, Olivares Francisco Javier, Mobbing acoso psicológico en el ámbito laboral. Edit. LexisNexis, 2ª edición, Buenos Aires Argentina 2006. p. 21.

Mobbing "horizontal": nos referimos a él cuando hablamos de acoso realizado entre "pares"; es decir, aquel en el que uno o varios trabajadores se ve acosado por uno o varios compañeros de similar nivel jerárquico dentro de la organización.

Mobbing "descendente": es aquel en el que quien detenta el poder (o una cuota suficiente de poder) acosa a uno o varios trabajadores situados en un nivel inferior dentro de la escala jerárquica y la pirámide organizacional.

Mobbing "ascendente": tal vez menos frecuente –pero igualmente grave-, consiste en aquella situación en que una determinada persona que ocupa un cierto grado jerárquico de tipo superior dentro de la organización.

Como ya dijimos anteriormente el fenómeno del mobbing no aparece en forma aislada se trata de un proceso progresivo y con una permanencia en el tiempo.

Siguiendo a Leymann los estudiosos de este tema convienen en reconocer, desde el punto de vista de la organización, cuatro estados, fases o etapas que suelen ser recurrentes en los diferentes casos, y que a continuación se describen¹⁴⁸:

- 1.- La fase del conflicto o de incidencia críticos.
- 2.- La fase de mobbing, acoso o "estigmatización"

¹⁴⁸ Abajo, Olivares Francisco Javier. Op cit. p. 31.

3.- La fase de intervención desde la empresa (dirección)

4.- La fase de marginación, salida de la organización y exclusión de la vida laboral.

Junto con estas cuatro fases, el profesor Iñaki Piñuel y Zabala¹⁴⁹ intercala una interesante fase entre la 3 y 4 indicadas arriba. La denomina "Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto"¹⁵⁰.

Como en todo proceso, el acoso laboral como ya hemos señalado tiene varias fases, la primera fase es la aparición del conflicto, de una manera suave, que va en aumento, la segunda fase, es la estigmatización que dura aproximadamente un año o hasta tres¹⁵¹, en esta fase la víctima tiene mal desempeño laboral, ya que la repetición de los actos de hostigamiento tiende a estigmatizar a la víctima, ridiculizándolo apartándola socialmente con el objeto de minarla psicológicamente, la estigmatización hace que la víctima se convierta en una especie de "apestado", por lo que se llega a la tercera fase que es la intervención de la empresa, generalmente culpando a la víctima para fácilmente solucionar el problema, muy pocas empresas investigan exhaustivamente el problema, sus causas y articulan los mecanismos necesarios para que no vuelva a ocurrir, llegando a la cuarta

¹⁴⁹ Citado por Abajo, Olivares Francisco Javier. Op cit. p. 31.

¹⁵⁰ Ver gráfica 1.

¹⁵¹ Según la teoría de Heinz Leymman misma que ya se ha analizado en líneas anteriores.

fase de marginación, salida de la organización y exclusión de la vida laboral, cuando llegamos a este punto la situación se ha hecho ya insostenible para la víctima¹⁵², no resisten la presión y pueden rescindir por sí mismas la relación laboral¹⁵³.

En algunos casos extremos las víctimas, inmersas en una situación de angustia y desesperanza insoportables, pueden llegar a atentar contra su propia vida¹⁵⁴.

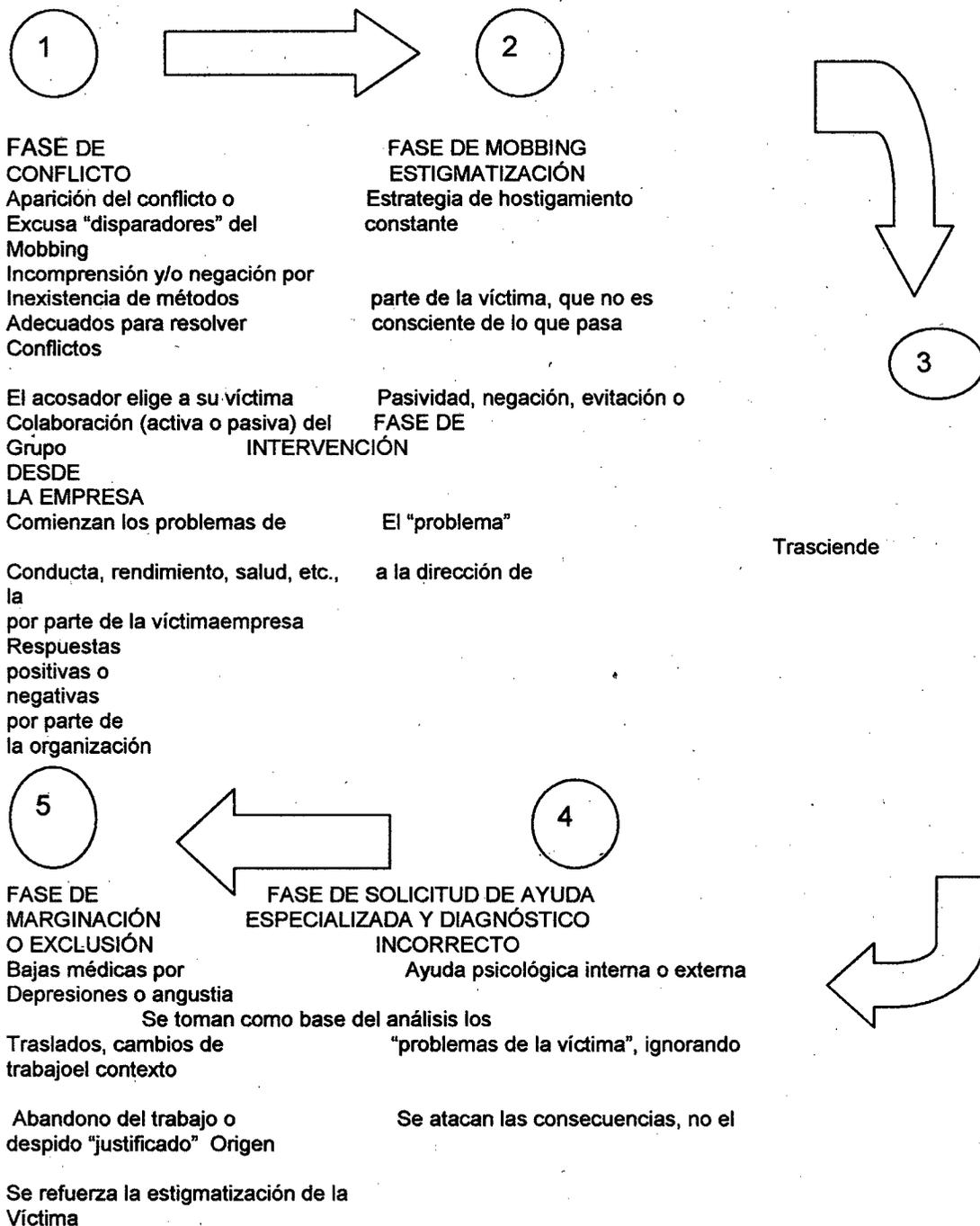
A manera de ilustración incluiremos en una gráfica las fases del mobbing desde el punto de vista de la organización y que se detalla de la forma siguiente:

¹⁵² En los casos de empleados de la Administración Pública, probablemente comience una etapa de solicitudes de cambio de puesto, de traslados, que sin embargo rara vez se producen ya que nadie quiere recibir al "empleado problema". Muchas de las víctimas aguantarán estoicamente en su puesto de trabajo y estarán dispuestas a atravesar un calvario con tal de conservar su fuente de ingresos, todo ello a costa de consecuencias nefastas para su salud tanto física como emocional.

¹⁵³ Cfr. Abajo, Olivares Francisco Javier, Mobbing acoso psicológico en el ámbito laboral. pp. 32-39

¹⁵⁴ En este sentido, resultan terribles los datos estadísticos derivados de estudios realizados en Suecia, que señalan que al menos entre un 10% y un 15% de los suicidios tienen su origen directo en problemáticas de acoso laboral. Revista de la OIT. Número 26, septiembre/octubre 1998.

LAS CINCO FASES DEL MOBBING DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA ORGANIZACIÓN – CUADRO RESUMÉN



FUENTE: Francisco Javier, Abajo Olivares.

Como podemos ver el mobbing es una sucesión de actos encaminados a un fin, la intencionalidad no se evidencia en ninguno de los actos integrantes de la conducta y sólo es detectable mediante el análisis global de la misma.

De lo señalado anteriormente se puede llegar a la conclusión de que la finalidad del mobbing o acoso laboral, es desestabilizar y minar emocionalmente a la persona con el objetivo de lesionar su capacidad laboral y desembarazarse de ella, bien sea echándola de la empresa o forzando su dimisión voluntaria.

2.3 FRECUENCIA Y DURACIÓN DEL ACOSO LABORAL

Como ya vimos al inicio de este capítulo en la definición de Heinz Leymann, el mobbing es el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Es decir para estar en presencia de la figura del mobbing o acoso laboral es necesario que el acosador despliegue su estrategia de hostigamiento hacia la víctima, al menos una vez por semana, y durante un

período de tiempo prolongado al menos seis meses, por lo general, este período suele prolongarse entre uno y tres años, esta serie de comportamientos repetitivos con un objetivo claro y puntual: destruir a la víctima¹⁵⁵.

Entiendo, consiguientemente, que el fundamento del acoso radica mejor en atacar el respeto a la persona, a su dignidad y su honor, infringido mediante un conjunto de acciones de intensidad débil pero sostenida, que conduce a un resultado ofensivo¹⁵⁶.

Sin embargo en opinión de Antonio Ojeda Avilés, el problema en la medición de la frecuencia consiste en que cada caso presenta una diferente intensidad, la cual modaliza el factor temporal hasta hacerlo ingobernable. No puede pedirse una duración de seis meses, o de seis semanas, pues en el mismo lapso de tiempo puede ocurrir una maquiavélica secuencia de ordenados actos intimidatorios, o una masiva concentración de indignidades que en pocos días produzca la desorientación síquica del destinatario, la destrucción de su autoestima. Estimo por ello que tampoco la medición de la frecuencia puede entrar en la definición, sino únicamente el carácter de reiterado.

¹⁵⁵ Cfr. Abajo, Olivares Francisco Javier. Op cit. p. 33.

¹⁵⁶ Ojeda Avilés, Antonio. Reflexiones sobre el mobbing. www.jurídicas.unam.mx

En general la mayoría de los autores que han realizado estudios sobre la materia coinciden en señalar que el acoso moral en el trabajo se lleva a efecto a través de una serie de actos, de diversa naturaleza, que se producen a lo largo de un cierto período de tiempo.

Se trata, en suma, de ataques sistemáticos y reiterados que denotan la existencia de una conducta acosadora que persiste en el tiempo¹⁵⁷.

El acoso psicológico no puede consistir en un solo hecho aislado, a diferencia de cuanto sucede con el acoso sexual. Una vejación, una humillación, aunque también sea sancionable, no llega a integrar el concepto de acoso ni siquiera cuando revista en sí mismo la mayor gravedad posible. Hace falta la reiteración, la insistencia en el trato indigno, un conjunto de actos circulares por los compañeros o de actos lineales por la empresa que conducen directamente al afectado hacia la depresión¹⁵⁸.

2.3.1. TIPOS DE CONDUCTAS EN EL ACOSO LABORAL

Una vez más debemos acudir a Leymman, quien además de crear en sí mismo el concepto de lo que hoy entendemos como mobbing y llevar a cabo lo que podríamos denominar primeros estudios de campo con contenidos de carácter clínico o epidemiológico, describió una serie de actividades o características de mobbing. Se trata de una lista de 45

¹⁵⁷Gorelli, Hernández/Gómez Álvarez, El acoso moral: perspectivas jurídico-laborales. Citado por Correa, Carrasco, Manuel. Opcit. p. 55.

¹⁵⁸Ojeda Avilés, Antonio. op cit. www.juridicas.unam.mx

conductas que conforman el LIPT (LeymmanInventory of PsychologicalTerrorization)¹⁵⁹ y que han servido de base y punto de partida para el desarrollo teórico y práctico posterior sobre la materia¹⁶⁰.

Las conductas descritas por Leymman pueden clasificarse en cinco grandes grupos o apartados, que González de Rivera¹⁶¹ denomina acertadamente "Las cinco maniobras principales para destruir a un buen profesional". Cada uno de estos grupos ataca o intenta atacar un aspecto diferente de la víctima, pero con un objetivo o dirección común: la destrucción moral, psicológica y laboral de la víctima.

Igualmente, y tal como veremos, se incluyen conductas de acoso sexual utilizando este factor, no en sí mismo o con un objetivo puramente sexual, tal y como veíamos en el capítulo anterior, sino como herramienta o medio para el mobbing.

Los cinco grupos a que hacíamos referencia son los siguientes¹⁶²:

- A) Aquéllas que afectan y limitan la comunicación. Se trata de actividades dirigidas a reducir o alterar deliberadamente las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.

¹⁵⁹ Extraído de Piñuel y Zavala, Iñaki, Mobbing. Cómo sobrevivir.... Citado por Correa, Carrasco, Manuel. Op cit. p. 69.

¹⁶⁰ Correa, Carrasco, Manuel. Op cit. p. 67.

¹⁶¹ Citado por Correa, Carrasco, Manuel. Op cit. p. 67.

¹⁶² Abajo, Olivares Francisco Javier. Opcit. 35.

Esta imposibilidad de comunicación genera en la víctima una situación de impotencia y le impide verbalizar qué le pasa ni buscar explicaciones o analizar las causas del conflicto mediante el diálogo.

En el caso de que exista diferencia jerárquica entre acosador y víctima, a favor del primero, el acosador impone con su autoridad aquello que puede o no decirse, mientras que habitualmente y por otro lado se le niega a la víctima cualquier posibilidad de hacerse oír o de expresarse.

B) Aquellas dirigidas a limitar o alterar su contacto social. Se trata de actividades de acoso dirigidas a aislar a la víctima, impidiéndole o evitando la posibilidad de mantener contactos sociales.

El objetivo es obtener una especie de "ostracismo" de la víctima, incluyendo, el aislamiento físico (puestos de trabajo aislados o alejados del resto, con los que no tiene posibilidad de contacto directo), o lo que algunos autores han dado en llamar el "ninguneo" (hace que la víctima "desaparezca" aunque esté físicamente presente).

C) Actividades dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral. Para ello se acude a bromas –obviamente mal intencionadas-, calumnias, rumores, burlas, ataques a sus valores o creencias, etcétera.

D) Actividades dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, mediante la desacreditación profesional. Obviamente se trata de comportamientos íntimamente vinculados a la escala jerárquica y la situación de poder del acosador dentro de la organización.

Para ello podemos encontrar comportamientos que van desde la asignación de tareas muy por debajo o muy por encima de sus capacidades, o mantenerle en un estado de "no actividad", hasta la crítica despiadada de sus tareas, marcando o magnificando errores mínimos, despreciando sus capacidades o habilidades profesionales.

E) Actividades o comportamientos que afectan directamente a la salud física o psíquica de la víctima.

Evidentemente, la presencia circunstancial o aislada de una o más de estas conductas no nos indicará, necesariamente, que nos encontramos ante un supuesto de mobbing. Ya que como hemos visto, deben presentarse ciertas características del mismo, y que son la repetición (al menos una vez por semana) y su prolongación en el tiempo (al menos durante seis meses). De lo contrario estaríamos frente a un conflicto laboral¹⁶³. Al margen de ello, hay que señalar, no obstante, que la propia dinámica del proceso de acoso no se coherente con la existencia de un conflicto laboral exteriorizado, ya

¹⁶³ Conflicto laboral y acoso moral no son realidades correlativas, ya que por un lado, todo conflicto no es manifestación de un acoso moral, de donde la existencia de acoso moral no se prueba con la simple existencia de un conflicto laboral. Por otro lado la ausencia de conflicto explícito no elimina la existencia de acoso moral. Sentencia de STSJ de Galicia de 17-11-2003, citado por Correa Carrasco Manuel. Op Cit. p. 69.

que como se ha señalado, el acoso se diferencia del conflicto laboral abierto en que este último lleva una resolución¹⁶⁴.

En efecto, se ha comprobado que aunque en los procesos de acoso moral en el trabajo suelen derivar en lesiones psíquicas ocasionadas por el llamado estrés postraumático – tema que se desarrollará más adelante-, ello no quiere decir que, en sí mismo, el padecimiento de estas dolencias en el ámbito de una relación laboral denoten la existencia de una situación de acoso, ya que, como se ha puesto de manifiesto, pueden deberse a otras muchas causas vinculadas, principalmente al trabajo desempeñado¹⁶⁵, tales como estrés laboral¹⁶⁶, el síndrome del quemado (burn-out)¹⁶⁷ o el síndrome

¹⁶⁴Dolz, El binomio hostigador-acosado: génesis y evolución de un conflicto interpersonal, en la obra colectiva El hostigamiento psíquico laboral. Mobbing, Egido, Zaragoza, 2002, p. 60. Citado por Correa Carrasco Manuel. Op cit. p. 70.

¹⁶⁵ Según estudios realizados, se ha comprobado que en determinados sectores de actividad, educación, sanidad o servicios gubernamentales, muestran una especie de propensión al acoso laboral, lo que, quizá, deriva de la propia naturaleza de la actividad, caracterizada por exigir un alto grado de implicación personal y de la excesiva presión a la que se encuentran sometidos este tipo de trabajadores. Es por ello, que el acoso moral en el trabajo, aunque puede tener un incidencia más acusada en determinados sectores de actividad, es un problema que los autores llaman de índole relacional y que está más vinculado a causas de orden organizativo, no siendo tan relevante la actividad desempeñada como el modo en que se organiza.

¹⁶⁶ El estrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes en el panorama laboral actual y como uno de los principales retos para la seguridad y la salud a que se enfrentan las organizaciones. El estrés laboral ha sido definido como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante situaciones nocivas del contenido, organización o entorno de trabajo; caracterizado por altos niveles de excitación y angustia, con la sensación de no poder hacer frente a la situación. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral como una: "Enfermedad peligrosa para las economías industrializadoras y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar la salud física y mental de los trabajadores". Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. En términos generales, un trabajo saludable es aquél en que la presión sobre el empleado se corresponde con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas que son

de desgaste profesional, y que, en suma, podrían ser reconocidos a la genérica categoría de la insatisfacción laboral¹⁶⁸.

2.3.2. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSADOR Y DE LA VÍCTIMA

Una vez analizadas las características fundamentales de lo que se entiende por mobbing, y aquéllas conductas o comportamientos tipificados como tal, es el momento de analizar las particularidades de los diferentes actores que intervienen, de manera activa o pasiva, en el fenómeno del psicoterror laboral. A parte de la víctima y el acosador, no debemos dejar de

importantes para él. Dado que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, (OMS 1986). LekaStavruola. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Serie protección de la salud de los trabajadores no. 3. Organización Mundial de la Salud. www.who.int/occupational_health/.../index.html consultado el día 29 de abril de 2011 a las 7:50.

¹⁶⁷ El síndrome de "burnout", es una fase avanzada de estrés laboral que puede llegar a desarrollar una incapacidad total para volver a trabajar. El trabajador se da cuenta de que algo no funciona en su trabajo, algo falla a nivel organizativo, al individuo le invade un sentimiento de fracaso y sufre síntomas ansiosos y depresivos, incluso llega a creer que tiene problemas físicos. La mayor causa de estrés es un ambiente de trabajo tenso. Ocurre cuando el modelo laboral es muy autoritario y no hay oportunidad de intervenir en las decisiones. La atmósfera se tensa y comienza la hostilidad entre el grupo de trabajadores. Según los expertos, el sentimiento de equipo es indispensable para evitar el síndrome. Las personas más vulnerables son las que tienen un alto grado de auto exigencia con baja tolerancia al fracaso, buscan la perfección absoluta, necesitan controlarlo todo en todo momento, desarrollan el sentimiento de indispensabilidad laboral y son muy ambiciosos. Conviene recordar que la mejor manera de evitar este síndrome es cuidando el ambiente de trabajo. El trabajo en equipo evita cualquier problema. Es importante que el equipo tenga un buen líder que marque los objetivos y redefina el trabajo con cierta regularidad. www.who.int/occupational_health/.../index.html consultado el día 29 de abril de 2011 a las 08:05.

¹⁶⁸ Definida ésta como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Días Descalzo, los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo, RDS, 17/02, p. 184. Citado por Correa Carrasco Manuel. Op. cit. p. 70.

lado el entorno, el caldo de cultivo necesario para que el mobbing tenga lugar, así como los testigos¹⁶⁹ (mudos o cómplices directos).

El acosador. Un hannibalLecter organizacional¹⁷⁰.

Lo primero que solemos encontrarnos al analizar la personalidad y características del acosador es que se trata de una especie de "asesino serial"¹⁷¹, que sin duda tiene lo que los expertos denominan "cadáveres en el armario"¹⁷².

En efecto, se trata de individuos –o grupos- que tienen tras de sí una historia de acoso en la que numerosas víctimas cayeron fruto de su

¹⁶⁹ Muchas veces estos testigos o cómplices directos son lo que la Dra. Marina ParésSoliva suele clasificar como espías y topos. Los espías y los topos son esas personas que se hacen pasar por amigos con el fin de sacarte información para pasarla al líder de turno (léase acosador). Al principio la víctima no se da cuenta, es al cabo de un tiempo que empieza a dudar y cuando al fin lo comprueba sólo le provoca un dolor más de traición. Hay tanta traición y puñalada traperera en el mobbing, que a veces, parece que no puedes confiar en nadie. Según la autora se clasifican como espías y topos, en función de su conocimiento previo con el acosado; son espías aquellos que habiendo sido amigos con anterioridad al acoso, acaban por traicionar dicha amistad; y denomino "topos" aquellas personas que nunca fueron amigos y que inician la relación con el afectado de mobbing con el propósito claro de traicionarlo desde un inicio. El premio que recibe el espía por la traición a un antiguo amigo, se basa más en dar rienda suelta a un cierto sentimiento de envidia que había quedado encubierto en el manto de la amistad. Así, existe un "disfrute" (en término psicoanalítico) en ver "caer" al envidiado. En participar en el descubrimiento que ese ser antes envidiado, ahora puede ser derribado y que también es de barro. En cambio el premio que recibe el topo es una caricia del manipulador, leve; pues un verdadero manipulador nunca está suficientemente satisfecho con el sacrificio ajeno, siempre exige más. Se ha llegado a crear una relación de simbiosis malsana, entre el acosador y los espías o topos, alimentada por la instauración de una relación comunicativa del doble vínculo. Cuyo final, sólo es uno: el aborrecimiento del "topo" por parte del manipulador. Sólo entonces se rompe la simbiosis, cuando al manipulador ya no le es útil el topo o espía. Dra. Marina ParésSoliva Abogado (España) Perito judicial. www.acosomoral.org consultado el día 5 de mayo de 2011 a las 23:45.

¹⁷⁰ Término utilizado por Correa Carrasco Manuel. Op cit. p. 85.

¹⁷¹ Como ya vimos, el acosador rara vez actúa solo. Cuenta con la complicidad de muchos compañeros que, bien por miedo o por obtener los favores del agresor, guardan un silencio cómplice ante la dramática situación que vive la víctima. En muchas ocasiones, incluso los enlaces sindicales se convierten en cómplices de la agresión para no perder sus privilegios.

¹⁷² Abajo Olivares, Francisco Javier, Op cit. p. 85.

personalidad. Esta experiencia de práctica de años de acoso, de otro lado, le lleva a validar este tipo de comportamiento. También sabe (o al menos hasta que el fenómeno del mobbing ha tomado suficiente estado público) que quedaría impune¹⁷³.

La personalidad del acosador¹⁷⁴ puede ser analizada desde diferentes ángulos y perspectivas. Tomaremos como punto de partida los diferentes comportamientos de tipo patológico referidos por diferentes aportes teóricos, entre los que sin duda destacan los desarrollados por los españoles Iñaki Piñuel¹⁷⁵ y Zabala y José Luis González de Rivera¹⁷⁶ y la francesa Marie-France Hirigoyen¹⁷⁷.

Así, el acoso puede responder (entre otros) a los siguientes comportamientos patológicos que presenta el hostigador¹⁷⁸:

-Personalidad psicopática. El psicópata organizacional (Piñuel y Zabala)

-Personalidad paranoide (Piñuel y Zabala)

¹⁷³ Abajo Olivares, Francisco Javier, Op cit. p. 85.

¹⁷⁴ Los autores consultados, coinciden, en que en la gran mayoría de los casos de mobbing, la persona que origina el acoso psicológico contra un trabajador padece una psicopatía que responde a varias causas. La más frecuente es un complejo de inferioridad provocado por su falta de capacidad para desarrollar el cargo que ocupa dentro de la empresa. Esto hace que, por celos o envidia, comience a acosar a un trabajador que está bajo su responsabilidad y que, casi siempre, se trata de una persona de más valía.

¹⁷⁵ Piñuel y Zabala, Iñaki, Mobbing. Cómo sobrevivir. V. *Supra*.

¹⁷⁶ González de Rivera, José Luis, El maltrato psicológico. V. *Supra*.

¹⁷⁷ Hirigoyen, Marie-France. El acoso moral. El maltrato psicológico V. *Supra*.

¹⁷⁸ Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p. 86.

- Síndrome de Mediocridad Inoperante Activa –MIA (González de Rivera).

-Personalidad narcisista (Hirigoyen, Wyatt y Hare, Kernberg, y otros).

Tipo 1. El psicópata organizacional

La literatura científica ha destacado diferentes aspectos de la personalidad del acosador para explicar su comportamiento. La mayoría de los autores consultados coinciden en describir al acosador como mentiroso, encantador, con falsa apariencia de seguridad, controlador, crítico, irritable, buen actor, líder convencido, vengativo, violento, irritable, agresivo e incapaz de asumir las culpas. Son personas resentidas, frustradas, envidiosas, celosas o egoístas, teniendo uno, varios o todos estos rasgos en mayor o menor medida. Están necesitadas de admiración, reconocimiento y protagonismo y lo que quieren es figurar, ascender por lo que no se detienen en sus deseos de hacer daño o anular a otra persona.

Algunas teorías presentan al acosador como un psicópata organizacional que encuentra, en los tipos y entornos de las organizaciones surgidas en las últimas décadas, un medio adecuado para abrirse camino, encumbrarse y desarrollarse profesionalmente mediante dos técnicas o artes

que domina hasta la excelencia: la manipulación y la capacidad de seducción¹⁷⁹.

Así las cosas, conviene echar un vistazo a algunos de los rasgos del denominado psicópata organizacional¹⁸⁰.

A) Capacidad de seducción. El encanto perverso.

Aunque se trate de una seducción o un encanto superficiales son, sin embargo, sumamente efectivos a la hora de lograr sus propósitos.

B) El vampiro existencial. El parásito social y profesional

Una segunda característica, común en gran parte de los psicópatas organizacionales, es el hecho de que suelen vivir, tanto personal como profesionalmente de los demás.

Por lo general utilizan la figura de la "delegación de tareas" para conseguir que otros hagan el trabajo que ellos no quieren, no pueden o no saben hacer. Se trata de una hábil maniobra para eludir responsabilidades de diferente índole, eliminando cualquier sentido de culpabilidad.

¹⁷⁹ Entendida esta seducción de forma negativa, es decir se trata de un seductor perverso, ya que no se detiene, para poder cometer cualquier tipo de tropelías contra compañeros o subordinados con el único fin de ascender en la pirámide jerárquica de la empresa u organización. Cfr. Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p. 87.

¹⁸⁰ Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p. 87.

En determinados casos extremos, el trabajo lo realizan verdaderos "esclavos" felices de serlo. Si la seducción ha sido lo suficientemente hábil, éstos estarán contentos de que el acosador (a quien, obviamente, admiran y no tienen como tal) se haya fijado en ellos para granjearles tan importantes tareas y "responsabilidades" y harán cualquier cosa para seguir siendo acreedores de la confianza demostrada, entrando así de lleno en el juego perverso de seducción y vampirización del acosador.

C) El megalómano incorregible

Se trata de otra de las habituales características de este indeseable personaje. Con base en una profunda y secreta esencia de desvalor y escasa o nula autoestima, pretende compensar esta situación rebajando a los que le rodean y exaltando sus supuestas (y que él sabe en verdad inexistentes) cualidades, éxitos y realizaciones personales y/o profesionales¹⁸¹.

Básicamente, se trata de que todos le deben todo. Se trataría así de una especie de superhombres a quienes el resto de la humanidad le debería estar eternamente agradecida, y, probablemente, debieran erigirle un par de monumentos en cada plaza y parque público.

D) Mentiroso, mentiroso

¹⁸¹ Sin duda alguna, para que este indeseable personaje, pueda hacer uso de sus encantos es necesario que concurren en la víctima determinadas características, mismas que trataremos en un apartado especial, más adelante, ya que no todos los empleados de una empresa u organización pueden ser seducidos por los perversos encantos del acosador.

El psicópata organizacional es un embustero crónico, compulsivo y, lo que es más peligroso, extremadamente competente en ese arte. Es precisamente esa capacidad de mentir y de falsear y manipular la realidad la que consigue hacerle llegar tan lejos en el ámbito de la organización.

E) La ausencia de empatía y remordimientos

El psicópata organizacional es lo que algunos han dado en denominar un analfabeto emocional. Es incapaz de sentir o manifestar emociones genuinas.

Nunca podremos esperar que sientan comprensión ni compasión por sus víctimas ni por lo que éstas padecen. Consecuentemente, tampoco sentirán remordimientos, culpabilidad, arrepentimiento, vergüenza, ni se sentirán responsables por lo que sucede ni por el daño causado.

F) El manipulador

A diferencia de la manipulación que pueda llevar a cabo un psicópata criminal, en el caso de nuestro psicópata organizacional tiene un fin determinado y específico: subir en la pirámide jerárquica de la organización. Esa escalada hacia el poder y la gloria la llevará a cabo nuestro siguiente personaje a cualquier precio, a costa de quien sea y de lo que sea.

Iñiqui Piñuel y Zabala plantea una serie de patrones de conducta o tácticas que generalmente el psicópata organizacional suele plantear en su lucha ciega por el poder¹⁸²;

- ❖ La eliminación inicial de los posibles competidores.
 - ❖ La subyugación y dominación de los débiles mediante la amenaza;
 - ❖ La neutralización de los posibles riesgos externos mediante el control;
 - ❖ El silenciamiento mediante amenaza o prebenda de los testigos incómodos;
 - ❖ La interferencia, deformación y manipulación de la comunicación.
 - ❖ La propaganda.
- G) La escalada al poder del psicópata organizacional

Evidentemente, el psicópata organizacional no se presenta como tal en su tarjeta de visita ni en su currículum vitae. Su maligna intervención hacia la cumbre del poder presenta diferentes etapas, y que parecen sacadas de un guión cinematográfico (o más bien, al revés): a) fase de incorporación y entrada a la organización, b) fase de estudio de la organización, evaluación

¹⁸²Piñuel y Zabala, Iñaki, Mobbing, como sobrevivir. Citado por Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p.91.

de la situación y de las posibilidades tácticas, c) la fase de manipulación y d) la fase de confrontación.

Tipo 2. La personalidad paranoide

Frecuentemente, los acosadores organizacionales presentan características que les aproximan a un tipo de trastorno de la personalidad conocido como "paranoide".

Obviamente, no resulta agradable compartir nuestro lugar de trabajo con alguien con esas características¹⁸³. Lo peor es que cuando alguien así llega a ocupar cargos de cierta importancia en la pirámide jerárquica de la organización, puede hacerle la vida imposible a quienes le rodean, pretendiendo convertirse en una suerte de "gran hermano" organizacional¹⁸⁴. Así, y siempre que esté a su alcance, llegará a poner en marcha sistema de escuchas, de cámaras de video, intervendrá el correo electrónico, etc. Se trata, no tanto del control por el control, si no del control por la desconfianza.

¹⁸³ Si acudimos al Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, Masson, Barcelona la DSM-IV, encontramos una serie de criterios claros para establecer que una persona padece un trastorno paranoide de la personalidad. Estos parámetros son utilizados por la mayor parte de psiquiatras y psicólogos de todo el mundo, hasta el punto en que la Organización Mundial de la Salud en Ginebra publicó otra clasificación, la CIE-10 consultable en www.paho.org/spanish/.../be_v24n2-Actu_CIE.htm consultado el día 3 de mayo de 2011 12:20 horas.

¹⁸⁴ No en el sentido del impresentable reality show de televisión, sino en el original y literario de la genial obra de Eric Blair, más conocido como "George Orwell", 1984. En ella, Orwell presenta un futuro en el que una dictadura totalitaria interfiere hasta tal punto en la vida privada de los ciudadanos que resulta imposible escapar a su control. La novela cobra nueva vigencia en la sociedad actual, en la que el control a los ciudadanos, coercitivo o no, se halla más perfeccionado que en ningún otro momento de la historia de la Humanidad y aplicable al caso particular del acosador con personalidad paranoide. Cfr. Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p.96.

Cuando estos acosadores con personalidad paranoide, llegan a lugares de poder se convierten en jefes omnipotentes e inaccesibles, con delirios de dictadorzuelos de segunda.

Tipo 3. El síndrome de Mediocridad Inoperante Activa (MIA)

El Dr. José Luis González de Rivera acuñó y describió esta expresión en 1997 en su trabajo "El trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA)"¹⁸⁵.

El autor señalado anteriormente, nos dice que en este tipo de personajes, la ausencia total de todo tipo de interés, aprecio o aspiración hacia lo excelente puede dar también origen a cierto tipo de patologías que engloba dentro del término general de "trastornos por mediocridad", mismo que gradúa en tres niveles, según su gravedad y las consecuencias que el tipo de comportamiento derivados de los mismos pueden acarrear tanto para quien los padece como para los terceros.

Nivel 1: Mediocridad simple.

Es la manifestación más sencilla y menos grave, pudiendo pasar desapercibida.

Nivel 2: Mediocridad inoperante.

¹⁸⁵ Citado por Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p.97.

Este tipo de mediocre siente la necesidad de figurar o de aparentar. En general lo único que hace es ejercer una conducta repetitiva e imitativa de aquellos a quienes admira y envidia, pero de quienes se sabe lejos intelectualmente.

Por regla general, no presenta determinados problemas de tipo social, excepto cuando llega a alcanzar ciertas posiciones jerárquicas en las que, al menos teóricamente, debiera materializar sus teóricos conocimientos y habilidades. Como es incapaz de hacerlo, generalmente la organización de la que forma parte comienza a sufrir una suerte de parálisis funcional, acompañada la mayor de las veces por una hipertrofia burocrática que intenta disimular esa falta de operatividad¹⁸⁶.

Nivel 3: Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA).

Es lo que González de Rivera citado por Francisco Javier Olivares, define como "la variante realmente maligna, tanto por sus efectos como por sus peligrosas tendencias destructivas e invasivas", indicando que sus características son comunes en la mayoría de los acosadores.

El MIA tiene una especial predilección por integrarse en aquellas organizaciones complejas que, a su vez, resultan especialmente proclives

¹⁸⁶ Si el lector está pensando en algunos personajes que ocupan cargos de responsabilidad en la Administración Pública acertará con bastante seguridad. A este respecto Abajo Olivares, Francisco Javier nos recomienda la obra de Laurence J. Peter y Raymond Hull, El principio de Peter, cuya esencia podría definirse en la siguiente frase: "En cualquier jerarquía todo empleado tiende a ascender hasta su nivel de incompetencia".

(por su estructura, cadena de dirección y liderazgo, etc.) a estar afectadas por síndromes menores de mediocridad (niveles 1 y 2).

Si tiene la oportunidad, se incorporará sin dudarle a cualquier pequeño corpúsculo organizacional que no produzca nada pero que controle algo (o lo más posible)¹⁸⁷. Seguramente no tendrá problemas en terminar dominándolo y convirtiéndolo en una especie de feudo desde donde poder aniquilar o entorpecer el avance de cualquier individuo brillante y verdaderamente creativo.

El MIA es, esencialmente, un envidioso maligno. Es de esos sujetos que, conscientes de sus limitaciones, nunca pueden ver el crecimiento y el desarrollo de los demás. Siendo un envidioso maligno, y sufriendo de una insoportable sensación de inferioridad, no dudará en hacer correr rumores de cualquier índole dirigidos a desprestigiar y desvalorizar a los demás.

Tipo 4. La personalidad narcisista

Dentro del ámbito organizacional, un individuo de estas características no suele frecuentar las posiciones jerárquicas inferiores; de ahí también el peligro que supone para el resto de la estructura. Buscará por todos los medios (y eso quiere decir "por todos los medios", lícitos e ilícitos) acceder a las posiciones de poder.

¹⁸⁷ Como lo han señalado los diversos autores, que hemos analizado, sin lugar a dudas la Administración Pública es el lugar ideal y acogedor para este tipo de personajes.

Estos "imprescindibles", indiscutiblemente –para ellos- tocados por una mano divina, monopolizan cualquier mérito grupal y necesitan un auditorio permanente a quien relatar¹⁸⁸, una y otra vez, sus éxitos personales, académicos y profesionales (que suelen exhibir mediante múltiples y ostentosos diplomas, títulos, certificados, fotografías, etc., que estratégicamente inundan su "zona de influencia").

Sin que pretendamos limitar aquí las posibles características de los sujetos que, generalmente, ejercen el rol de acosador u hostigador, lo cierto es que nos permite tener un panorama más claro de alguna de las personalidades que, a menudo, se presentan combinadas. Es decir, podemos perfectamente encontrarnos con un mediocre inoperante activo¹⁸⁹ de personalidad paranoide y narcisista, que se convierte en un psicópata organizacional, o cualquier otra combinación de esos elementos que se nos ocurra.

¹⁸⁸ Generalmente este tipo de auditorio suele estar conformado por empleados que ocupan los niveles más bajos de la pirámide jerárquica dentro de la organización y que están sumamente agradecidos por haber sido tomados en cuenta por el acosador y dignificados con su trato, este tipo de empleados no figuran dentro de la organización ni para bien ni para mal, este tipo de personajes, la mayoría de ellos suelen situarse en el nivel 1 de mediocridad simple a que ya hemos hecho referencia, para ellos, la mediocridad favorece la conformidad, este mediocre simple es capaz de seguir caminos trazados por otros y suele ser un empleado obediente y sumiso que "hace lo que le ordenan". Seguramente a estas alturas el lector ya tiene en su imaginación a uno o varios sujetos a quienes estas descripciones le quedan a la perfección.

¹⁸⁹ Para poder hablar de un acosador u hostigador indudablemente tiene que situarse en el nivel 3, mediocridad inoperante activa, para poder hablar de un psicópata social, ello es así, por las características realmente malignas y perversas que ya vimos reviste este tipo de personaje, ya que como analizamos anteriormente el nivel 1 que se refiere a la mediocridad simple en éste se sitúan los empleados que ocupan los estadios más bajos de la pirámide jerárquica dentro de la organización y no suelen llamar la atención ni para bien ni para mal. En el nivel 2 que se refiere a la mediocridad inoperante aunque si tiene cierta necesidad de figurar o de aparentar, generalmente, tampoco podría ser un acosador u hostigador.

Las víctimas

Cualquiera de nosotros podría escribir su nombre en ese espacio. Cualquier persona (usted o yo) puede ser víctima de mobbing en cualquier momento. Para ello, solo es necesario estar en el lugar preciso, en el momento preciso, y que el potencial agresor nos considere (por motivos válidos para sólo para él) un eventual “peligro” o una potencial “amenaza”.

Lo terrible del caso es que la víctima no puede hacer nada (o poco) para evitar ponerse en esa situación.

La psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen en su bestseller *El acoso moral*¹⁹⁰ señala:

“...Con frecuencia, oímos decir que si una persona se ha convertido en víctima, es porque su debilidad o sus carencias ya la predisponían a ello. Por el contrario, hemos visto que las víctimas se eligen por algo que tienen de más, por algo de lo que el agresor quiere apropiarse.”

“...¿Por qué la víctima es la elegida?

“Porque estaba ahí y porque, de un modo u otro, se ha vuelto molesta. Para el agresor...Sólo tiene interés cuando se muestra utilizable y cuando acepta la seducción. En cuanto se

¹⁹⁰ Citado por Abajo Olivares, Francisco Javier. Op. Cit. p.105.

sustraer a su dominio o no tiene nada que ofrecer, se convierte en un objeto de odio”.

La autora aporta más información respecto de las eventuales víctimas cuando analiza la personalidad del agresor, a quien identifica como “perverso narcisista”, y al respecto señala:

“...Eligen sus víctimas entre las personas que se muestran más llenas de energía y que saben gozar la vida”.

“...Los bienes a que nos referimos son rara vez bienes materiales. Son cualidades morales difíciles de robar: alegría de vivir, sensibilidad, comunicación, creatividad, dones musicales o literarios...”

Todo esto nos lleva a explicar con bastante sentido común un dato que puede resultar incluso sorprendente o paradójico: generalmente, las víctimas de mobbing suelen ser individuos que destacan de manera positiva dentro de la organización, ya sea por cualidades personales o profesionales.¹⁹¹

A menudo, se trata de personas que podríamos denominar “carismáticas”, simpáticas, de trato agradable y grandes habilidades para las relaciones sociales.

¹⁹¹ Abajo Olivares, Francisco Javier. Opcit. p.105.

Frecuentemente, esas características personales van unidas a una elevada inteligencia y buen nivel de capacitación y preparación profesional. Esto lleva a que en ocasiones se trata de inconformistas que cuestionan métodos, fórmulas o estrategias de tipo organizacional que le pueden granjear el odio de más de un mediocre.¹⁹²

A este respecto González de Rivera nos dice¹⁹³.

En cuanto a los individuos en riesgo, varios estudios independientes, como los de Leyman, Schuster y Adams, coinciden en describir en ellos características comunes, que pueden resumirse en las dos siguientes:

1) Son diferentes, en aspecto, conducta, valores, actitudes, etc, con respecto al grupo general

2) Su presencia provoca un cuestionamiento implícito sobre los símbolos, características y valores que dan homogeneidad al grupo.

Aplicando estos dos criterios, podemos clasificar a los sujetos en riesgo de padecer "mobbing" en tres grandes grupos:

1) Envidiables, personas brillantes y atractivas, fácilmente consideradas como peligrosas o competitivas por los líderes implícitos del grupo, que se sienten cuestionados por su mera presencia.

¹⁹² V. *Supra*.

¹⁹³ www.acosomoral.org/grivera.htm consultado el día 3 de mayo de 2011 a las 17:39 horas.

2) Vulnerables, individuos con alguna peculiaridad o defecto, o, simplemente, depresivos necesitados de afecto y aprobación, que dan la impresión de ser inofensivos e indefensos y,

3) Amenazantes, activos, eficaces y emprendedores, que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas o implantar una nueva cultura.

Siguiendo a los autores señalados anteriormente, Sánchez Miguel, Martha y Ambrosio Morales, María Teresa, señalan atinadamente que como toda situación de violencia, el acoso laboral en la modalidad de mobbing tiene víctimas y victimarios; estos últimos presentan características que permiten establecer perfiles que muchos autores identifican. Algunos de ellos son¹⁹⁴:

¹⁹⁴ Sánchez Miguel, Martha y Ambrosio Morales, María Teresa. ACOSO LABORAL CONTRA LA MUJER EN MÉXICO (*MOBBING*). Consultado en www.juridicas.unam.mx el día 3 de mayo de 2011 a las 18:38.

PERFIL DE LA VICTIMA

(Mobber¹⁹⁵)

Elevado sentido de la ética.

Justo y comprensivo.

Inteligente y dedicado.

Muy capacitado para su trabajo.

Fuerte sentimiento de compañerismo

Trabaja bien en equipo.

Independiente y con iniciativa.

Muy apreciado entre sus compañeros.

Los acosados son personas abiertas sin

problemas de integración.

Suelen ser agradables y con un gran

sentido de compañerismo en la empresa.

PERFIL DEL ACOSADOR

El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia.

Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y poder.

Se considera especial y único.

Tiene una necesidad excesiva de ser admirado.

Piensa que se le debe todo.

Explota al otro en sus relaciones interpersonales.

Carecen de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente.

Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás.

Tienen actitudes y comportamientos arrogantes.

Siguiendo a esta misma autora po-

demostramos afirmar que los narcisistas

¹⁹⁵ Término utilizado por Hirigoyen, Marie France, El acoso moral en el trabajo. Citado por Sánchez Miguel, Martha y Ambrosio Morales, María Teresa. Op cit. www.juridicas.unam.mx.

Escrupulosamente honestos.

Razonables.

Con grandes sentimientos de culpabilidad.

Dan un gran valor a la igualdad y la justicia.

Son muy creativos y brillantes.

Muy profesionales y muy dedicados al trabajo.

Con creencias religiosas o políticas distintas a las del acosador .

Personas que viven solas o no tiene apoyo familiar.

tienen algunas características propias de los paranoicos, aunque no lo son.

Los perversos narcisistas pueden presentarse como moralizadores y suelen dar lecciones de rectitud a los demás.

Tienen una gran rigidez psicológica, obstinación, intolerancia, racionalidad fría, dificultad para mostrar emociones positivas y desprecio al otro.

Muestran desconfianza, un temor exagerado de la agresividad ajena, sensación de ser la víctima.

Indefensas.

Muy responsables.

Odian el autoritarismo. Les gusta el trabajo en equipo.

Odian ser subyugados.

Son más competentes que los acosadores.

Suelen ser mujeres dentro de un grupo de hombres.

Hombres en un grupo de mujeres.

La referencia de los perfiles señalados anteriormente nos puede llevar a identificar a los sujetos que ejercen la violencia; asimismo, en el perfil de la víctima podemos observar a personas que difícilmente se les puede despedir en forma justificada, por ello la estrategia es atacarla hasta que renuncie y así la institución y el agresor no tendrían ningún tipo de responsabilidad legal. Los autores en este tema hablan en forma constante de que el *mobber* tiene en el fondo una envidia tan profunda que llega al extremo de aniquilarle o intentarlo, logrando con ello afectar a la víctima en diferentes ámbitos de su vida, no sólo en el trabajo¹⁹⁶.

¹⁹⁶ Sánchez Miguel, Martha y Ambrosio Morales, María Teresa. ACOSO LABORAL CONTRA LA MUJER EN MÉXICO (*MOBBING*). Consultado en www.juridicas.unam.mx el día 3 de mayo de 2011 a las 18:38.

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

Las diferentes investigaciones realizadas parecen coincidir en algunas características comunes que sobresalen en las víctimas de mobbing o en aquellos que presentan posibilidades de serlo.

Analizadas aisladamente (e, incluso, en su conjunto), fuera del contexto organizacional y sin el trasfondo de la figura del acosador (con las características ya vistas), se trata en general de virtudes y valores anhelados por el común de las personas; y la mayoría de nosotros, si encontramos a alguien así en nuestro camino, probablemente se convierta en objeto de nuestra admiración. Ése es, precisamente, el problema. Alguien admirado por quienes le rodean, incluido el acosador, se convierte casi inevitablemente en objeto del odio de este último¹⁹⁷.

2.3 LAS CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

¹⁹⁷ A este respecto, y a manera ilustrativa del tema abordado en este punto, González de Rivera, refiere un antiguo verso oriental: "El Príncipe Wen, de noble aspecto, fina inteligencia y agradable trato, estaba, en consecuencia, en grave peligro". Citado por Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p.106.

Las consecuencias a que se enfrentan las víctimas de este tipo de violencia suelen presentar problemas de tipo biopsicosociales. La afectación es diversa: hay una agravación de problemas previos, miedo acentuado y continuo, enfermedades, estado constante de ansiedad, trastornos diversos, sentimientos de amenaza, trastornos psicosomáticos, generalización de la ansiedad, somatizaciones múltiples, alteraciones del sueño, fracaso, trastornos de la alimentación, impotencia, trastornos de la conducta social, frustración, susceptibilidad, infravaloración, hipersensibilidad, apatía, aislamiento, trastornos emocionales, evitación, distorsiones cognitivas, irritabilidad, agresividad, atención, inadaptación, afectación grave de memoria, adicciones, depresión grave, conductas de evitación, suicidio, mal clima en el ambiente de trabajo, afectación de la calidad y cantidad de trabajo, descenso de la creatividad e innovación, pérdida de la motivación, despreocupación por la satisfacción del cliente, ausentismo y bajas laborales, aumento de consultas médicas, aumento de posibilidad de accidentes, desatención, negligencia y hasta puede llegar al suicidio¹⁹⁸.

Ciertamente, las consecuencias que el mobbing tiene para el trabajador son devastadoras, independientemente del ámbito en que centremos nuestra atención. El acoso laboral, tal como lo hemos venido

¹⁹⁸ Sánchez Miguel, Martha y Ambrosio Morales, María Teresa. ACOSO LABORAL CONTRA LA MUJER EN MÉXICO (*MOBBING*). www.juridicas.unam.mx consultado el día 3 de mayo de 2011 a las 18:38.

analizando hasta el momento, tiene en la víctima efectos directos a nivel físico, psicológico y familiar.

2.3.1. LOS EFECTOS SOBRE EL INDIVIDUO ACOSADO

No hace falta ahondar mucho para percibir que los cambios de personalidad y de carácter que sufre la víctima del acoso psicológico prolongado habrán de influir, necesaria e irremediablemente, en sus ámbitos de relación personal más íntimos: la pareja y la familia.

A manera ilustrativa, mencionaremos algunas de las alteraciones más comunes, -ya que éstas se tratarán más adelante- que sufre la víctima de acoso laboral¹⁹⁹:

- Susceptibilidad.
- Irritabilidad.
- Agresividad/arrebatos de ira.
- Hipersensibilidad.
- Apatía/falta de iniciativa.
- Aislamiento.
- Pérdida del deseo sexual.

¹⁹⁹ Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p.125.

-Conductas adictivas: alcohol, drogas.

Pareciera que alguna de ellas se basta por sí mismas para complicar cualquier vida y relación de pareja o familiar. A menudo es lo que le ocurre a la víctima del mobbing, quien a los problemas ya existentes debe añadir importantes tensiones o incluso la ruptura de vínculos afectivos.

Finalmente, existe un factor de innegable importancia: el trabajo es la fuente de ingresos de la familia. Abandonar el puesto de trabajo –para salir de la situación de acoso- es una opción inaceptable en la mayor parte de los casos (a pesar de que, inevitablemente, ése será el resultado final).

2.3.2. LOS EFECTOS EN LA PRODUCTIVIDAD Y EL RENDIMIENTO

Como complemento maligno de los ya analizados, la víctima del mobbing sufre, además, efectos perniciosos tanto a nivel puramente económico (ya sea directa o indirectamente) como en lo que respecta a su empleabilidad y mantenimiento en el mercado laboral.

En efecto, al entrar en el ciclo perverso del acoso psicológico laboral, comienzan las ausencias, las bajas laborales, etc. Ello genera, en muchos casos, una reducción directa de jornadas de trabajo y, directamente, de la retribución a percibir por la víctima (este hecho, además, puede sumarla en

una crisis adicional –la disminución de disponibilidad económica– que empeora aún más su estado emocional)²⁰⁰.

Esta reducción directa de salarios o remuneraciones se torna más grave en aquellos casos en los que la retribución está ligada directamente con los logros o éxitos profesionales (productividad, comisiones, incentivos, etc.).

Por otro lado, y conforme a la encuesta efectuada por la autora francesa, Marie-France Hirigoyen, en la que de 193 personas que respondieron al cuestionario, en al menos el 37% de los casos de acoso psicológico en el trabajo, el acosador consigue su propósito directo: la marcha de la empresa u organización por parte de la víctima, por diversos motivos²⁰¹:

- En el 20% de los casos, despiden a la persona por alguna falta.
- En el 9% de los casos, el despido es “negociado”.
- En el 7% de los casos, la persona renuncia al puesto de trabajo.
- En el 1% de los casos, se optó por una prejubilación.

Obviamente, la pérdida del empleo habitual conlleva, en la mayor parte de los casos, un componente económico importante que hunde aún más a la víctima en su proceso de desmoronamiento emocional.

²⁰⁰ Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p. 126

²⁰¹ Ibídem p. 127

Profesionalmente, la víctima corre el riesgo de entrar en el fin de su empleabilidad.

Por una parte, su estado emocional puede resultar inapropiado para intentar obtener un nuevo trabajo²⁰².

Finalmente, como acertadamente señala el profesor Iñaki Piñuel²⁰³:

“Con el final de la empleabilidad, la persona no puede cambiar de trabajo, pedir un traslado o, simplemente, buscar otro trabajo, con lo que queda abocado a una situación profesional imposible”. “También se reducen sus posibilidades de hacer frente a las manipulaciones y acusaciones malévolas del hostigador, pues el efecto de sus ataques puede dar al traste con la calidad de su trabajo de manera efectiva”²⁰⁴.

2.3.3. LOS EFECTOS DEL ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

En efecto, el primero de los efectos perniciosos que sufre la organización es un deterioro progresivo del ambiente o clima laboral. El hecho de desempeñarse en un ámbito que sabemos puede volverse

²⁰² A este respecto, no olvidemos que la víctima se encuentra desmoralizada, angustiada, desvalorizada. El eventual estado de estrés postraumático (que es una de las consecuencias que sufren las víctimas de acoso laboral) le hace revivir situaciones y reactiva las heridas pasadas. De ahí que su aislamiento, temor e inseguridad no son buenos anexos para ningún currículum vitae.

²⁰³ Citado por Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p.128.

²⁰⁴ El autor señalado anteriormente en su obra citada se refiere a este tipo de conductas como: “el crimen perfecto, porque no deja huella”.

terriblemente hostil sin que nadie haga nada para evitarlo deriva, sin duda, en su enrarecimiento²⁰⁵.

En segundo lugar, encontramos una disminución de la cantidad y calidad del trabajo, no sólo en relación con la víctima y con el victimario, sino también con los terceros espectadores del hostigamiento, ya sea porque voluntaria o involuntariamente se convirtieron en cómplices, o bien porque temen ser los siguientes de la lista²⁰⁶.

Por supuesto que los efectos sobre el funcionamiento de la organización serán más perniciosos cuanto más alto sea el nivel jerárquico de la víctima y el victimario. Pérdida de motivación, disminución de la creatividad y, fundamentalmente, pérdida de personal valioso –recordemos el perfil de los eventuales acosados- se suman a la lista de razones que deberían llevar a las organizaciones a querer erradicar de sus “ecosistemas” a un depredador dañino–verdadera alimaña- como es el acosador psicológico, moral, laboral o como queramos denominarle²⁰⁷.

Por otra parte, las bajas laborales de las víctimas han de incrementar, necesariamente, los costos y la distribución dl trabajo en relación horas hombre con el resto del personal, u obligar a la empresa a contratar personal adicional.

²⁰⁵ Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p.126.

²⁰⁶ Ibídem. p. 127

²⁰⁷ Ibídem p.129.

Podemos afirmar que las consecuencias del acoso laboral tiene profundos efectos negativos no sólo para la víctima (estrés, frustración, pérdida de autoestima, desmotivación, ausentismo), sino también para el resto del personal que debe desarrollar sus actividades en ambientes hostiles que afectan su desempeño; para las empresas o instituciones significa decremento de sus niveles de productividad, una imagen desfavorable y un clima laboral negativo; para la sociedad en su conjunto, este tipo de prácticas constituyen un severo obstáculo para lograr la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres²⁰⁸.

En definitiva, bastará con hacer algunos números referentes a los costos directos e indirectos que el fenómeno del mobbing produce o puede producir a la organización o empresa. Como dato estadístico señalaremos que alrededor de un 15% de la población activa sufre de situaciones de mobbing. En algunos países como Suecia, se estima que éste es el trasfondo de entre 10 y 15% de los suicidios²⁰⁹.

Estudios realizados en Alemania en 1995 se estimaban en alrededor de 100.000 millones de marcos el costo anual que el mobbing representa

²⁰⁸ En México, el primer instrumento para medir la violencia laboral es la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH 2006) que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) tiene como fin medir la violencia hacia las mujeres en ámbitos diferentes al hogar. Pero como su nombre lo indica dicho estudio solo abarca a mujeres y se refiere a violencia laboral de tipo sexual. Vid., www2.inegi.gob.mx/sneig/contenidos/espanol/superior/bolsneig108.pdf consultado el día 5 de mayo de 2011 a las 15:11.

²⁰⁹ Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p.129.

para la industria y economía germana²¹⁰. Por su parte, el Instituto de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Manchester, en un estudio realizado por el profesor Cary Cooper, calculaba una pérdida de aproximadamente 18,9 millones de jornadas laborales perdidas para la industria británica como consecuencia de psicoterror laboral²¹¹.

2.3.4. LOS EFECTOS EN LA SALUD PSICOLÓGICA Y FÍSICA

El hostigamiento permanente a que se ve sometida la víctima del mobbing hace que esta desarrolle una serie de problemas físicos o psicosomáticos, o que agrave sintomatología o patologías preexistentes.

²¹⁰ A este respecto, debemos mencionar que en México los pocos estudios realizados sobre este tópico, son hechos por Universidades. Un grupo de profesionales en áreas de la salud de la Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México, realizó un estudio estadístico, la población de estudio para la realización de este trabajo estuvo constituida por el total de los 465 trabajadores administrativos de un centro temático de una universidad pública de Guadalajara. De una muestra final compuesta por 175 trabajadores, el 32% (56) son hombres y el 68% (119) mujeres. Respecto a la edad, se conformaron quinquenios y se reportó que el grupo predominante fue el de 42 a 46 años, con una frecuencia de 32 y un porcentaje de 18,3. En cuanto al estado civil, se registró un 15,4% para la categoría soltera(o), 68,6% para casada(o), 1,7% para viuda(o), 4,6% para separada(o) y 5,1% para madre soltera. El 70,7% se desempeñaban en el área administrativa y el 29,3% restante en la de servicio. En lo que respecta a la antigüedad en el puesto de trabajo actual, descubrimos que la mayoría de los trabajadores, el 33,15%, contaba con una antigüedad en el puesto menor a cinco años, y sólo el 1,15% rebasaba una antigüedad mayor a treinta años. El 93,1% de los entrevistados laboraba en el turno matutino, el 4,6% en el turno vespertino y el 2,3% desempeñaba sus actividades en turno mixto. Conforme a los resultados obtenidos en la aplicación del LIPT-60, y bajo las premisas establecidas por González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003), el 53,7% de trabajadores manifestó estar expuesto a conductas seguras de acoso (en este rubro se incorporaron las respuestas moderadamente, mucho y extremadamente, por considerar que la conducta está presente amén de la intensidad). El 30,3% registró conducta mínima o dudosa, y el 16% restante reportó que no ocurre conducta alguna de acoso psicológico en el trabajo. Vid., sobre el material y el método utilizado en este estudio así como los ítems aplicados a la muestra, así como el análisis estadístico de los datos obtenidos bvs.sld.cu/revistas/rst/vol11_1_10/rst02110.htm

²¹¹ Abajo Olivares, Francisco Javier. Opcit. p. 129.

Dentro de estos efectos, el profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, Iñaki Piñuel y Zabala²¹², señala los siguientes:

Efectos cognitivos e hiperreacción -olvido y pérdidas de memoria.

psíquica

-Dificultades para concentrarse.

-Decaimiento/depresión.

-Apatía/falta de iniciativa.

-Irritabilidad.

-Inquietud/nerviosismo/agitación.

-Agresividad/ataques de ira.

-Sentimientos de inseguridad.

-Hipersensibilidad.

Síntomas psicósomáticos de estrés

-Pesadillas/sueños vívidos.

-Dolores de estómago y abdominales.

-Diarreas/colon irritable.

-Vómitos.

-Náuseas.

-Falta de apetito.

²¹² Citado por Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. p.121.

-Sensación de tener "un nudo" en la garganta.

-Llanto.

-Aislamiento.

Síntomas de desajuste del Sistema Nervioso Autónomo.

-Dolores en el pecho.

-Sudoración.

-Sequedad en la boca.

-Palpitaciones.

-sofocos.

-Sensación de falta de aire.

-Hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida.

Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo.

-Dolores de espalda dorsales y lumbares.

-Dolores cervicales (de nuca).

-dolores musculares (fibromialgia).

Trastornos del sueño

-Dificultad de conciliar el sueño.

-Sueño interrumpido.

-Despertar excesivamente temprano.

Cansancio y debilidad

- Fatiga crónica.
- Flojedad en las piernas.
- Debilidad.
- Desmayos.
- Temblores.

A este cuadro, cabe agregar problemas de tipo inmunológico (disminución de resistencia a enfermedades), aparición de enfermedades de la piel (psoriasis, vitíligo, etc.), cefaleas tensionales, alopecia psicógena (calvicie de origen psicológico o nervioso), úlceras, gastritis, etc., se vinculan, inevitablemente, con un estado intenso de estrés inmediato en el tiempo²¹³.

Una vez que la víctima de acoso laboral se encuentra en este momento de la violencia laboral y ha empezado a sufrir los efectos de la misma, en una especie de reacción paradójica de "huida hacia adelante", la víctima comienza a trabajar más horas y más duro, como para intentar "compensar" de alguna manera su disminución de rendimiento –de la que es

²¹³ Esta situación se define como síndrome de estrés por coacción continuada (ECC), y está íntimamente relacionada con el estrés laboral aunque se trata de dos fenómenos diferentes. Cuando esta situación de acoso es permanente y continuada, y el estrés a que se somete a la víctima se prolonga en el tiempo, creciendo en intensidad, lo más probable es que ésta, inevitablemente, produzca un "quiebre", una ruptura psicológica, y se derrumbe física y emocionalmente. Cuando se habla de crisis nerviosas, de eso precisamente se trata el derrumbe. No cabe duda, señalan los expertos, que las crisis nerviosas pueden llegar al límite y desembocar en ideas suicidas que, en ocasiones, llegan a consumarse. Tampoco resulta extraño que alguna víctima decida, en última instancia, llevarse consigo a aquel a quien considera responsable de sus padecimientos. Cfr. Abajo Olivares, Francisco Javier. Op. Cit. p.123.

plenamente consciente, aun desconociendo los motivos, o ignorando cuáles son las causas reales por las que pueda estar produciéndose-.

Todos los elementos de este explosivo cóctel derivan, casi indefectiblemente, en inevitables problemas de salud originados en la situación de ansiedad, angustia y estrés que ya vimos en el cuadro de arriba padece la víctima. Aun la aparición misma –y su evidente exteriorización- de tales problemas lleva a la víctima a un círculo maligno que se retroalimenta en su infructuoso intento por controlarlo. Así, a manera de ilustrar el presente tema, se incluye una gráfica de Iñaki Piñuel²¹⁴.

²¹⁴ Abajo Olivares, Francisco Javier. Op cit. pp.45 y 46.

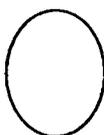
Amenazas contra la víctima si

Continúa causando baja por

- Ser despedida
- Ser sustituida
- Ser asignada a otros trabajos

Incremento en la incidencia de
La enfermedad:

- Nuevas bajas por enfermedad
niega los síntomas de la
enfermedad



Reacción de la víctima: Miedo
evita ponerse enferma
no toma bajas si está enferma

Respuesta del organismo:

Ansiedad
Incremento del estrés

Puede afirmarse, a los efectos de este estudio, que la conducta que caracteriza al acoso moral es, así, especialmente dañina para la salud del trabajador. Como ya vimos, afecta su salud psíquica en cuanto que no contribuye a que el trabajador se sienta bien consigo mismo, pues incluso consigue que una persona tenga sentimiento de culpabilidad sobre algo que no ha hecho²¹⁵; a su salud social, en cuanto que dificulta o impide el logro de

²¹⁵ Múgica, E., el maltrato psicológico en el trabajo: un acercamiento desde la intervención en la psicología. Citado por Pedrosa Alquézar, Sonia Isabel. Actualidad de la prevención del

bienestar con el entorno y el resto de los trabajadores de la empresa; y a su salud física: adelgazamientos espectaculares, problemas digestivos, dolores de espalda y musculares, acortamiento de la respiración²¹⁶.

De ahí, que la materialización de esta conducta rompe el objetivo conjunto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, sobre la base de que la salud en el trabajo es el logro, desde la prevención del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social en el ambiente laboral²¹⁷ quiere hacer de este lugar un entorno favorable, permitiendo el desarrollo conjunto y dinámico de todas las dimensiones de salud²¹⁸. Vulnera, así, tanto al acta de constitución de la OMS, y de la que México es país miembro, como el convenio de la OIT número 155, de 22 de junio de 1981, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores ratificado por México en 1984²¹⁹.

acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica. Correa Carrasco, Manuel (coordinador). Acoso Moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006. p. 96.

²¹⁶ Pedrosa Alquézar, Sonia Isabel. Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica. Correa Carrasco, Manuel (coordinador). Acoso Moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006. p. 96.

²¹⁷ Vid., OIT www.ilo.org/public/spanish/support/.../safety.htm -

²¹⁸ Pedrosa Alquézar, Sonia Isabel. Op cit. 98.

²¹⁹ Dicho convenio señala en su artículo 3 a) la expresión *ramas de actividad económica* abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública; b) el término *trabajadores* abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos; c) la expresión *lugar de trabajo* abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador; d) el término *reglamentos* abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley; e) se refiere al término *salud*, en relación con el trabajo, y nos dice que abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad

Lo argumentado hasta ahora, podría llevar a pensar que el derecho a la salud es tan sólo un principio programático²²⁰, un principio rector de la política social y económica, subjetivizado²²¹ en este caso por la utilización de la expresión "derecho"²²², que obliga al despliegue de la correspondiente acción administrativa prestacional y a desarrollar la

e higiene en el trabajo. Aspecto físico, psíquico y social que no pueden entenderse de forma aislada o separadamente sino en íntima relación, pues la falta de uno de ellos suele influir en la carencia de los demás. Así mismo, en el apartado II que se refiere a principios de una Política Nacional, precisamente en el artículo 4 nos señala que Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. www.ilo.org/public/spanish/.../mexico/.../index.htm - consultado el día 5 de mayo de 2011 a las 10:53.

²²⁰ Entendido el calificativo de programático como normas que prescriben simplemente la consecución de un fin y, por lo tanto, son más difíciles de fiscalizar por los Tribunales.

²²¹ Lo anterior entiéndase, en el sentido de que una vez creadas las leyes que desarrollan o reglamentan el derecho a la protección de la salud, surge para el gobernado la facultad (derecho subjetivo) de poder exigir frente al Estado su cumplimiento.

²²² El régimen jurídico de la protección de la salud en México ha tenido siempre un lugar preponderante en la discusión académica y política; sin embargo, recientemente ha tomado una desusada importancia debido, por un lado, a que constituye la respuesta a una necesidad fundamental del individuo y, por otro, a la enorme complejidad que reviste tanto en los aspectos económicos, técnicos, asistenciales, jurídicos y humanos. Una distinción clara entre los derechos individuales, como pueden ser los de libertad o propiedad, y los derechos sociales, que es donde se sitúa el derecho a la salud, radica en la actitud que asume el Estado frente a cada uno de ellos. Respecto a los primeros, el Estado toma una postura meramente abstencionista, limitándose a vigilar que los mismos se ejerzan dentro de los límites previamente establecidos, mientras que en relación a los segundos, el Estado interviene activamente a través de políticas gubernamentales, programas sociales o reformas legales, con el objeto de satisfacer una necesidad pública. Dicho en otros términos, "los derechos individuales imponen al Estado una obligación de no hacer, es decir, le obligan a abstenerse de violarlos, en tanto que los derechos sociales conllevan obligaciones de hacer para el Estado; el Estado debe generar las condiciones necesarias para que el derecho social pueda ejercerse. PARTICIPACIÓN DE LA SEÑORA MINISTRA OLGA SÁNCHEZ CORDERO DE GARCÍA VILLEGAS EN EL SIMPOSIO INTERNACIONAL "POR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y LA MEJORÍA DE LA RELACIÓN MÉDICO PACIENTE", CELEBRADO EN EL AUDITORIO JAIME TORRES BODET DEL MUSEO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA EN LA CIUDAD DE MÉXICO, EL 9 DE OCTUBRE DE 2000. Su regulación constitucional y algunos precedentes relevantes del Poder Judicial de la Federación en México. www.scjn.gob.mx/MINISTROS consultado el día 5 de mayo de 2011 a las 13:16.

correspondiente acción normativa que resulte necesaria para asegurar el cumplimiento del mandato constitucional que los recoge²²³, pero sólo es alegable ante los tribunales de acuerdo con lo que dispongan las leyes que lo desarrollen²²⁴.

Esta última afirmación debe entenderse en el sentido de que no origina inmediatamente una obligación exigible ante los tribunales, pero si obliga al juez a la hora de interpretar cualquier norma. No configura en sí mismo un verdadero derecho subjetivo accionable ante los tribunales²²⁵, sino que habrá de estar a lo que dispongan las leyes, si bien, aunque de

²²³ Como reconocimiento a uno de los derechos fundamentales contenidos en la declaración universal de los derechos humanos de la Organización de las Naciones Unidas, el derecho a la protección de la salud, como derecho autónomo, fue elevado a rango constitucional mediante reforma al artículo 4º de la Constitución Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de febrero de 1983, el derecho a la protección de la salud encuentra su contenido específico, por disposición expresa de la misma Constitución y en las disposiciones legislativas secundarias, a las cuales corresponde reglamentar y ampliar los contenidos del derecho a la protección de la salud constitucionalmente consagrado. En este sentido, la Ley General de Salud se encarga de definir los propósitos que se persiguen con la protección de este derecho fundamental, al señalar en su artículo 2 fracción I expresamente que: ARTÍCULO 2º. El derecho a la protección de la salud, tiene las siguientes finalidades: I.- El bienestar físico y mental del hombre, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades. Consultado en www.scjn.gob.mx el día 5 de mayo de 2011 a las 13:16.

²²⁴ Pedrosa Alquézar, Sonia Isabel. Op cit. 102. Vid., en este sentido, Muñoz de Alba Medrano, Marcia. El derecho a la salud: ¿Un derecho individual o social? www.bibliojuridica.org/libros/5/2252/5.pdf

²²⁵ La incorporación del derecho a la salud en el texto constitucional ha sido objeto de múltiples debates. Existen quienes han abogado en su favor y hay también quienes critican la inoperancia de dicho precepto; sin embargo, consideramos que dicha medida ha sido fundamental en la consolidación de un mejor sistema de salud, pues es la propia Constitución la que le impone al Estado la obligación de abocarse al cumplimiento de este derecho social. Muchas veces nos hemos cuestionado ¿cuál es el verdadero alcance que tiene el derecho a la protección de la salud en México? Se ha dicho que no basta con la existencia del derecho a la salud como una idea, como simple expectativa o como plan de gobierno pendiente de instrumentar, sino que es necesario que éste se garantice a través de una norma subjetiva que haga efectivo el derecho en caso de incumplimiento por parte del obligado, que en este caso es el Estado, además de contar con un medio de control judicial que permita hacer exigible ese derecho, es decir, que ese derecho se haga justiciable. www.scjn.gob.mx/MINISTROS consultado el día 5 de mayo de 2011 a las 13:35.

forma diferente a los derechos subjetivos, goza de significación y eficacia jurídica en un triple sentido²²⁶.

CAPITULO III

PARTICIPACIÓN GUBERNAMENTAL Y EMPRESARIAL ANTE EL ACOSO LABORAL O MOBBING

3.1.- LA PREVENCIÓN EN ORIGEN COMO MEDIDA PARA EVITAR EL ACOSO LABORAL O MOBBING

La prevención y sanción del hostigamiento laboral en relaciones de autoridad o dependencia se sustentan en el respeto de la dignidad de la persona humana que es el fin supremo de la sociedad y el Estado, en el derecho de toda persona a su integridad física, psíquica y moral, el derecho a ser tratada con respeto sin ser sometida a ningún tipo de discriminación así como a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza.

3.1.1 LA PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS EN LA INICIATIVA PRIVADA Y EN EL GOBIERNO.

²²⁶ Carmona cuenca, E. Las normas constitucionales de contenido social: delimitación y problemática de su eficiencia jurídica. Citado por Pedrosa Alquézar, Sonia Isabel. Op cit. p. 102.

Uno de los principios básicos de la acción preventiva consiste, precisamente, en eliminarse los riesgos que puedan evitarse mediante medidas de prevención en origen. La primera medida a adoptar por cualquier empresa será la de disponer de una organización del trabajo adaptada a las personas, pues ello evitará, en gran medida el riesgo de conflictos interpersonales. Las deficiencias organizativas actúan como factores de riesgo del acoso moral; por ejemplo, la falta de claridad de roles o la ambigüedad en la asignación de tareas, la escala o nula habilidad de los directivos y mandos intermedios en la gestión y resolución de conflictos.

Las medidas de actuación preventiva, propiamente dicha, son aquellas que se aplican antes de que exista un proceso de mobbing; deben aparecer en el plan de prevención, reflejar la política preventiva de la empresa y son, básicamente, de carácter organizativo, tendentes a eliminar un ambiente de trabajo hostil, a aumentar la transparencia, la rotación de tareas, la participación de los trabajadores en las decisiones, etc. Estas medidas de prevención van destinadas a disminuir la tensión nerviosa en el lugar de trabajo y a evitar situaciones de estrés.²²⁷

En consecuencia, cuando hablamos de prevención, no solo debemos de referirnos a la prevención en el origen del riesgo, sino que tenemos que aludir a dos aspectos de máxima relevancia; por un lado, la evaluación de los

²²⁷ Rodríguez Cope, María Luisa. Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006. pp. 134

riesgos en el desarrollo habitual de la actividad laboral, en este caso, no sólo la evaluación de los aspectos organizativos y estructurales, sino de los relacionales; por otro lado, la planificación²²⁸, acompañada de tareas formativas y de vigilancia.²²⁹

Planificar la prevención contra el mobbing en la empresa una vez que se han identificado y evaluado los riesgos, supone, en definitiva coordinar las relaciones sociales en la empresa, lo que exige, en primer lugar, la fijación de las reglas²³⁰ claras de conducta donde de manera explícita se determine qué comportamientos están permitidos y cuáles no lo están.²³¹

Por supuesto, también se hará necesaria una tarea de información-formación del personal de la empresa (trabajadores, cuadros intermedios y directivos) sobre esas reglas de conducta; particularmente, sobre los comportamientos de mobbing y sus efectos. Estas actuaciones de las empresas deberán completarse con un sistema de quejas a través de los cuales los trabajadores sepan a quien dirigirse en caso de necesitar ayuda.

²²⁸ Es este aspecto la política de prevención, tendría que comenzar por educar las conciencias; es decir crear códigos de conducta, protocolos de buenas prácticas, que sean conocidos por todos, donde se verifiquen conductas y pautas y en donde se controlen efectivamente, los sistemas de trabajo y la ética empresarial.

²²⁹ Rojas Rivero, G.P., Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral. Bomarzo, Albacete, 2005. Citado por Rodríguez Cope, María Luisa. Op cit. p.135

²³⁰ Esta fijación de reglas va a legitimar a la dirección de la empresa para intervenir siempre que haya un conflicto, sin que esta intervención dé lugar a malos entendidos entre los trabajadores.

²³¹ En esta línea se sitúan las normativas de países como Suecia, Francia y Bélgica. En ellas se determina expresamente como obligación empresarial la de comunicar al personal que estas formas de persecución no serán toleradas de ningún modo, haciéndolo constar en el reglamento interno de la empresa. *Ibidem* p. 137

La eficacia de las pautas de conducta referidas anteriormente, dependerá de su inclusión en el reglamento interno de la empresa o en el convenio colectivo aplicable²³², o en los denominados códigos éticos o de conducta dirigidos a los empleados.

En el año 2003, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) difundió un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios y medidas para combatirla. El texto está basado en un análisis de la dimensión, la índole y las causas de la violencia en lugares de trabajo públicos y privados. El repertorio aconseja un enfoque preventivo, basado en sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Dentro de las estrategias para prevenir, reducir, gestionar y hacer frente a la violencia en el lugar de trabajo se hace especial hincapié a la sensibilización y cooperación (tanto a escala local, como regional e internacional) de los Gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores para combatir más eficazmente el problema; insisten en la divulgación de la información y establecen un listado de prácticas laborales de prevención (entre ellas programación del trabajo, dotación de personal, volumen de

²³² Aunque el estudio de la negociación colectiva no es objeto de este trabajo, es necesario mencionar que en países europeos las organizaciones sindicales vienen estableciendo y divulgando repertorios de recomendaciones, protocolos de actuación y catálogos de buenas prácticas que tratan de servir de guía a las empresas interesadas en luchar contra el acoso en el lugar de trabajo. No obstante, que en nuestro país no existe aún una regulación del acoso laboral, sería deseable que mediante la negociación colectiva, principalmente de carácter empresarial y a través de los acuerdos de las empresas se plateasen medidas sobre prevención de riesgos psicológicos en el trabajo y, particularmente sobre el acoso moral.

trabajo, en el caso de trabajadores aislados la posibilidad de establecer contacto o de acercarse a ellos; etc.).

En el año 2004, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó un estudio con el objetivo de sensibilizar y concienciar sobre el acoso psicológico y dar pautas en la adopción de medidas para combatirlo y reaccionar ante él. En la publicación se hace una llamada al empleador para que adopte medidas tendentes a informar y adiestrar a sus trabajadores. Según la Organización Mundial de la Salud, el objetivo puede lograrse, creando un clima de tolerancia y respeto negándose a colaborar o consentir comportamientos inapropiados, sin embargo hace especial hincapié en la ayuda que pueden prestar las guías y códigos de comportamiento éticos²³³.

Con respecto a los códigos de ética, se recomienda que los estatutos de las empresas se registren indicaciones de que la compañía no tolera actos no éticos y discriminatorios. Asimismo, se reseña que en los contratos celebrados se incluyan términos que regulen la materia y apliquen sanciones en caso de incumplimiento de las reglas establecidas.

3.1.2 PREVENCIÓN Y EN SU CASO SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL O MOBBING EN LA INICIATIVA PRIVADA Y EN EL GOBIERNO

²³³ Rodríguez Copé, María Luisa. Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006. pp. 140-141

Numerosos estudios ponen de manifiesto que la Administración Pública es uno de los sectores productivos en donde más casos de mobbingse manifiestan, situándose la incidencia del fenómeno 14%.²³⁴

Las dos razones más importantes son, por una parte, las estabilidad en el empleo del funcionario y, por otra, la cultura burocrática de la Administración que, de alguna manera, propicia el nacimiento de estas actitudes, tanto del personal directivo, conservador y jerárquico en su gestión, como del resto del funcionariado, que es consciente de la ineficacia de la potestad sancionadora y de la mayor debilidad de aquellos que ocupan puestos de libre designación. Se crea, así, un caldo de cultivo propicio para el desarrollo del acoso moral: de directivo superior a inferior, de directivo a funcionario, de funcionario a funcionario y de funcionario a directivo. Además, sabemos que los servicios de la Administración Pública pueden diseñar y asignar los puestos de trabajo y las tareas acogiéndose al principio de potestad auto organizativo, hecho que permite decisiones arbitrarias, sin necesidad de más razonamiento. Esta potestad constituye un excelente instrumento para las actuaciones de mobbing.

Cuando la relación laboral se presta en el ámbito de la Administración Pública, y el que se extralimita en el ejercicio del poder es el que ostenta un cargo político, sobre los empleados públicos, se manifiesta el acoso a través del tráfico de influencias. Tras una fase inicial de hostigamiento psicológico,

²³⁴ Se puede consultar en http://www.diba.es/cemical/fixers/acoso_moral_membuela.pdf.

se incrusta en la independencia e imparcialidad de los empleados públicos, con el fin de obtener de ellos una resolución favorable que sí, tampoco por esta vía obtienen, se transforma en la más dañina espiral del mobbing: la del acoso laboral en las administraciones públicas, denunciada por la unanimidad de la doctrina científica como la peligrosa forma de horadar los pilares del Estado Democrático y de Derecho. Las consecuencias de ello no son sólo una hipótesis de trabajo, son realidades cotidianas que han sumido a la población en un hastío tal.

Estudios realizados recientemente afirman que la Administración Pública es el sector donde más casos de mobbing se dan, debido sobre todo a que como “no se puede despedir a la víctima, se le destruye”. Este fenómeno, mobbing, se da en instituciones de carácter público por su facilidad para provocar situaciones de conflicto, donde la jerarquía, el control y el poder priman sobre la productividad, la cooperación, la eficacia y la eficiencia, que por lógica debiera ser la fuente de inspiración de la actividad de la administración.

La incidencia del mobbing en la Administración Pública se da por las siguientes cuestiones:

- 1.- El mobbing es directamente proporcional a la estabilidad en el empleo, lo que convierte a la administración pública en un caldo de cultivo para este tipo de prácticas aberrantes.

2.- No existen garantías de protección a los trabajadores frente a la presión laboral tendenciosa ni frente a otros riesgos laborales.

3.- La Administración Pública se encuentra en una situación de privilegio frente al funcionario o trabajador laboral demandante, ya que la administración es juez y parte.

4.- El acosador, es un superior jerárquico la mayoría de las veces, suele ser un cargo que cuenta con la confianza y el apoyo incondicional del responsable del órgano administrativo.

Como ya hemos apuntado el mobbing se da con mayor incidencia en las Administraciones Publicas y los trabajadores a su servicio son los más desprotegidos, lo cual no puede entenderse bajo ninguna perspectiva.

Así tenemos que nuestra Constitución recoge la igualdad de todas y todos ante la ley. También recoge el derecho de todas y todos, al debido respeto de nuestra dignidad, incluso la Ley Federal del Trabajo en su artículo tercero dispone, "*...que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...*", por lo tanto se debe reconocer que el mobbing constituye un atentado a la dignidad de las y los trabajadores.

Ante esta situación, y la ausencia de una ley que recoja las medidas preventivas, correctivas y sancionadoras de las conductas de mobbing, es difícil imaginar a la propia administración acosadora primero reconociéndose autora de vulneración de derechos fundamentales y luego auto sancionarse, porque lo segundo lleva a lo primero.

Con lo anterior y dada la poca importancia que las autoridades laborales han prestado a las condiciones en que laboran la mayoría de los trabajadores al servicio de la Administración pública, se puede llegar a pensar que los trabajadores de la Administración Pública no son considerados personas por la propia administración pública o son considerados como personas sin dignidad o sin derecho a un respeto a su integridad física y moral, ya que al ser la administración pública al depender del gobierno está obligada a respetar los derechos más elementales y fundamentales de los trabajadores.

La realidad que aqueja a un gran porcentaje de trabajadores de la Administración Pública es que los funcionarios se ven desorientados, no saben a dónde acudir, desconocen el papel que juegan las autoridades del trabajo, no se les ha informado de la existencia de protocolos, códigos de conducta²³⁵ y en muchas ocasiones no saben a qué autoridad acudir.

²³⁵ La realidad es que la mayoría de esos protocolos o códigos de conducta han quedado en tinta y papel. A partir de aquí las buenas intenciones pierden credibilidad, la percepción de los trabajadores y trabajadoras es que no hay nada que hacer, esto supone carta abierta para el abuso de los indeseables acosadores.

Desde el nivel preventivo a que nos estamos refiriendo en este apartado, me permito agregar dos sugerencias que encuentro relevantes tratándose del ámbito laboral²³⁶:

1) Conocer perfectamente sus derechos y obligaciones como trabajadores (sean de base o no) y en general la normativa que los regula (ejemplos: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Ley de Responsabilidad de los Servidores Públicos, Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal).

2) Conocer perfectamente la función y actividades de los puestos reales que desempeñan, así como los procesos que les han asignado o en los que participan (Por ejemplo mediante manuales de procedimientos actualizados). Es decir conocer su propio terreno. Estar bien informados en ambos sentidos, permitirá a los trabajadores:

a) Establecer y/o comprender con mayor claridad, por un lado, los límites de actuación y responsabilidad por otro, los de secuencia en el desarrollo de actividades y la distribución de las cargas de trabajo, tanto los propios como los de jefes y compañeros; y

En general, considerar todas estas acciones ayudará, dado el caso, a eliminar en el acosado(a) la idea de ser una víctima pasiva²³⁷, indefensa y sin

²³⁶ www.uncasodemobbing en la administración pública. Consultado el día 16 de junio de 2011 a las 02:00 a.m.

recursos, en la medida que le ayudaran a detectar fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad y así aprovechar sus propios recursos (intelectuales, emocionales, de socialización) para recuperarse y ganar terreno, así como para dar batalla y – en el mejor de los casos- denunciar y demandar bajo las términos más apropiados a las circunstancias.

Por lo que se refiere al rubro de la prevención e intervención, es apropiado²³⁸:

1.- fomentar en los directivos un compromiso firme para atender este problema y darle un lugar relevante, buscando soluciones.

2.- Establecer programas permanentes de evaluación, investigación y análisis de riesgos psicosociales para identificar factores propiciadores entre los que se encuentre el mobbing.

3.- Implementar estrategias de intervención con el personal involucrado, a fin de incidir en el problema.

4.- Elaborar políticas de sanciones para los posibles abusadores psicológicos.

5.- Mejorar las condiciones de trabajo de los empleados.

²³⁷ Incluso una víctima con las connotaciones negativas que pueda implicar el término, recordemos que una de las consecuencias del mobbing es que puede llegar a desencadenar en el suicidio del trabajador acosado.

²³⁸ Juárez García, Arturo, et al. Mobbing un riesgo psicosocial latente en el trabajo de enfermería. Publicado en la revista de enfermería. IMSS 2005. Pp. 153-160. www.scribid.com. Un caso de mobbing en la Administración Pública en México. Consultado el día 2 de junio de 2011 a las 02:00.

6.- Desarrollar una cultura organizacional basada en el respeto y empatía.

7.- Desarrollar la satisfacción y la motivación laboral.

Lo anteriormente señalado es importante de establecer en una empresa, ya que evitará en la medida de lo posible los actos de acoso laboral o mobbing, como ya vimos una empresa con deficiente organización del trabajo, favorece la aparición y el desarrollo del mobbing laboral.

El mobbing es un síntoma de mal ambiente laboral, como todo síntoma si no se atiende, agravará la salud de quien lo presenta: en este caso trabajadores y empresa, cuya economía y bienestar social se ven afectados. Y no solo eso, se corresponden en buena medida con lo que se ha denominado organizaciones tóxicas²³⁹.

Un informe de la Organización Mundial de la Salud señala: "que un enfoque más integral de la violencia en el trabajo se centra en sus causas, y que su objeto es lograr que la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores sea parte integrante del desarrollo de la institución"²⁴⁰.

²³⁹ Gallardo Olmedo, Eloísa y Gómez Mompean, Miguel Ángel. La prevención y el pronóstico de las situaciones de violencia en las empresas: reducción y eliminación de violencia psíquica en los centros de trabajo. Ponencia presentada en el I congreso de psicología jurídica en red 2004, organizado por el colegio de psicólogos de Madrid. www.scribid.com. Un caso de mobbing en la Administración Pública en México. Consultado el día 2 de junio de 2011 a las 02:00.

²⁴⁰ www.scribid.com. Un caso de mobbing en la Administración Pública en México. Consultado el día 2 de junio de 2011 a las 02:00.

De lo anterior, se advierte, es evidente que, en el ámbito laboral, el bienestar de los trabajadores —en sentido amplio: buen clima laboral, estímulos, oportunidades de promoción y desarrollo, condiciones apropiadas de seguridad e higiene, etc.- depende de la salud y madurez de la organización.

Por lo tanto las medidas correctivas y preventivas deben definirse y aplicarse no sólo para atacar los síntomas reflejados en los individuos que la integran, también deben efectuarse ajustes a la organización misma como parte de su natural crecimiento, adaptación y actualización (en su cultura, su estructura y sus procesos), para lo cual también existen herramientas, como modelos de gestión de la calidad.

Sin embargo, reconocer que el fenómeno existe y destinar recursos para su estudio y —en el mejor de los casos- erradicación, es algo que difícilmente promoverá la propia institución donde se genera, por lo cual el esfuerzo debe efectuarse desde otros ámbitos, hasta que se consiga que las propias organizaciones cuenten con dispositivos de prevención y corrección adecuados.

En opinión de Kurczyn Villalobos, Patricia²⁴¹, en México falta tanto voluntad política como analítica para impartir y administrar justicia por cualquier forma de maltrato en el ámbito laboral, en materia laboral este tipo

²⁴¹Kurczyn Villalobos, Patricia. Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

de situaciones se dejan a la interpretación, porque aunque en la Ley Federal del Trabajo de manera explícita determina que el maltrato de los empleadores es causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador²⁴².

Aunque en el Derecho Mexicano el maltrato –el acoso u hostigamiento es una modalidad de maltrato- está regulado en la Ley Federal del Trabajo, bajo la modalidad de malos tratos, también en los códigos penales de los estados del país y en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, no hay nada concreto para establecerlo. Sería de enorme utilidad que la ley expresará que el acoso psicológico es causa de la rescisión de la relación de trabajo y que se sancionará. A este respecto, aunque ya existe propuesta de reforma a la ley federal del trabajo en las que se incluye el hostigamiento como causa de rescisión de la relación de trabajo, no se determinan otras condiciones como lo es la carga de la prueba, que es fundamental, además es necesario regular acciones procesales específicas que conduzcan al resultado eficaz de la aplicación de la ley²⁴³.

²⁴² Aunque este tipo de acción le da al trabajador acosado la posibilidad de demandar a su patrón y exigir el pago de una indemnización en términos legales, desde mi punto de vista lo que el trabajador quiere es conservar su empleo y gozar de la estabilidad en el mismo que la ley le ofrece, es por ello que creo que para evitar llegar a estos extremos y que el trabajador se vea obligado a quedar sin trabajo resulta indispensable contar con medidas bien delimitadas de prevención, erradicación y eliminación de esta práctica tan abominable.

²⁴³ www.vanguardia.com.mx consultado el día 2 de junio de 2011 a las 03:20.

Podemos concluir en lo que a este punto se refiere, que la prevención se destaca como el principal elemento con que cuenta la sociedad para atajar el mal del acoso laboral. Es potenciando las medidas de prevención en la empresa, como se pueden limitar de una forma más efectiva la existencia y efectos del mobbing. Las medidas preventivas deben ir encaminadas a mejorar la organización en el trabajo y evitar la aparición de conflictos y, lo que es más importante evitar su estigmatización.

En opinión de Rodríguez Copé María Luisa²⁴⁴, el íter preventivo debería constar de una primera fase dirigida a garantizar la existencia de un buen clima laboral, una segunda fase de intervención o de planificación se complementaría con la anterior y contendría dos periodos o etapas: la primera centraría su atención en el establecimiento y divulgación de códigos de conducta. Mediante los códigos éticos, de conducta o de buenas prácticas la empresa o institución debe dejar claro que ese tipo de actuaciones no serán toleradas. Para que esto funcione el código de conducta debe darse a conocer a toda la organización, debe llegar a todos ser comprendido y asumido por todos.

En conclusión, la prevención del acoso exige la adopción de medidas por parte de la empresa o institución que impidan un ambiente de trabajo hostil y destructivo. Una clave fundamental para eliminar esta lacra del

²⁴⁴ Rodríguez Copé, María Luisa. Manuel Correa Coordinador. Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006. p. 135.

mundo laboral es la participación de los diversos agentes implicados: Administración –haciendo cumplir la legislación-. Servicios de prevención – identificando, evaluando y previniendo de los riesgos, aquí pueden tener una función la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la inspección del trabajo-, por supuesto las empresas –implicando tanto la dirección como a los mandos intermedios en la resolución de conflictos-, y sindicatos.

3.1.3 INTERVENCION DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO ANTE EL ACOSO LABORAL O MOBBING

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República²⁴⁵.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados realizará sus actividades, en forma programada conforme a los objetivos nacionales.

La política social de la Secretaría del Trabajo y previsión Social se sustenta en tres ejes rectores: promoción, conciliación y legalidad, en el marco de una legislación laboral moderna que facilite el acceso de más

²⁴⁵www.stps.gob.mx consultado el día 12 de junio de 2011 a las 20:00 horas.

jóvenes, mujeres y adultos mayores al mercado de trabajo de nuestro país con respeto a los derechos fundamentales y colectivos de los trabajadores, plasmados en el artículo 123 constitucional²⁴⁶.

Ahora bien, de las diversas áreas de atención con las que cuenta la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mencionaremos solo dos de ellas para el efecto del estudio a que se refiere el presente trabajo:

Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, su misión, promover y coordinar la elaboración de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la participación y el consenso de los sectores público, social y privado, e impulsar en el ámbito nacional la cultura de prevención de riesgos de trabajo y el mejoramiento del ambiente laboral.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal²⁴⁷ establece en su artículo 40 que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás de la

²⁴⁶ www.stps.gob.mx consultado el día 12 de junio de 2011 a las 20:00 horas.

²⁴⁷ www.diputados.gob.mx consultado el día 13 de junio a las 22:50 horas.

Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;

III.- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores;

IV.- Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo;

V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo;

VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

VII.- Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;

VIII.- Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;

IX.- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;

X.- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;

XI.- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales, para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;

XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;

XIII.- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;

XIV.- Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;

XV.- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

XVI.- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley;

XVII.- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;

XVIII.- Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y

XIX.- Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

Toca el turno a la Inspección del Trabajo, que, es una institución garante de los derechos laborales, en el ámbito del derecho del trabajo la verificación del cumplimiento de las normas de la materia, además de las acciones que le corresponda interponer a los afectados ante las juntas

laborales respectivas, está precisamente encomendada a la Inspección del Trabajo.

La inspección del trabajo lejos de ser solamente una actividad más dentro de la gran gama de servicios que tiene a su cargo la administración pública, es toda una institución que tiene a su cargo como función principal el vigilar el cumplimiento de las normas laborales²⁴⁸.

Encuentra su sustento jurídico en los artículos 540 al 550 de la Ley Federal del Trabajo²⁴⁹.

El cumplimiento de las normas jurídicas a través de instancias gubernamentales, facultadas para ello en materia laboral, que hagan posible la dignificación del trabajador, con el establecimiento de normas mínimas obligatorias en su observancia, por parte de los patrones, se ha tenido que asegurar a través de órganos dependientes del Estado, como lo es en este caso, la inspección del trabajo, para hacer efectivas las normas laborales y lograr que funcionen las relaciones obrero patronales²⁵⁰.

Ahora bien nuestra legislación laboral señala en las fracciones V y VI del artículo 541, que el inspector del trabajo tiene la atribución de sugerir se

²⁴⁸ Macías Vázquez, María Carmen. La Inspección del Trabajo: Institución garante de los derechos humanos laborales. www.juridicas.unam.mx consultado el día 12 de junio de 2011 a las 23:00 horas.

²⁴⁹ www.diputados.gob.mx consultado el día 12 de junio de 2011 a las 23:20 horas.

²⁵⁰ Macías Vázquez, María Carmen. La Inspección del Trabajo: Institución garante de los derechos humanos laborales. www.juridicas.unam.mx consultado el día 12 de junio de 2011 a las 23:00 horas.

corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo, así como el que eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación a las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o la salud de los trabajadores.

Resulta imprescindible que el trabajador y las organizaciones profesionales, conozcan sus derechos y obligaciones, y se conviertan en un coadyuvante o auxiliar de los inspectores del trabajo para que denuncien las violaciones a sus derechos.

3.1.4 INTERVENCION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ANTE EL PROBLEMA DEL ACOSO LABORAL O MOBBING

Uno de los factores fundamentales en la seguridad laboral es el sindicato. El sindicato reúne las condiciones fundamentales de confianza, compañerismo, solidaridad y seriedad con que los trabajadores se enfrentan a las poderosas fuerzas del sistema productivo, en la organización sindical los trabajadores afiliados no solo dejan parte importante de su vida, sino, además, sus aportaciones económicas.

Como organización que opera dentro de la empresa, y que tiene ligado su futuro propio a ella, el sindicato surge como un factor de participación importante, en un asunto de la máxima necesidad, generalmente constituido como fin de la organización sindical que es la

preocupación por la salud y la vida de los trabajadores, es decir, de las personas que lo constituyen y que gracias a su acuerdo permiten su existencia²⁵¹

Los sindicatos²⁵² son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del estado. Tienen por objetivo entre otros, asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos.

Contrario a lo que se piensa o a la imagen (mala imagen) generalizada que la sociedad tiene de los sindicatos, los mismos deben velar no solo por los asuntos de carácter económico, también deben ocuparse del desarrollo social y cultural de sus asociados, lo que significa una gestión de alcances ilimitados en beneficio de sus miembros.

El sindicato bien puede participar activamente en la prevención de riesgos laborales²⁵³. Esta participación debe ser directa y derivada de la preocupación propia de la dirigencia sindical. La acción sindical en

²⁵¹ www.acosomoral.org consultado el día 5 de junio a las 21:00.

²⁵² El derecho a constituir organizaciones sindicales está garantizado en la Constitución Política.

²⁵³ La participación de los sindicatos en la prevención de riesgos y defensa de los derechos laborales de sus asociados, en papel parece fácil, pero la realidad se expresa un tanto difícil poder alcanzar los objetivos que dieron nacimiento a la organización sindical. Los problemas políticos, de poder o sencillamente la intromisión de las empresas en la vida sindical de estas instituciones, hacen difícil la tarea que tienen encomendada, el objetivo del presente trabajo no es sacar conclusiones políticas, pero si es una cuestión que nos obliga a pensar que esta institución se encuentra atacada desde su formación.

prevención de riesgos y enfermedades debe ser a modo de colaboración con la empresa.

Los sindicatos dedicados a la protección del trabajador, también deben tener interés en eliminar el mobbing, los sindicatos tienen la difícil misión de defender a sus afiliados hasta las últimas consecuencias.

Los sindicatos deben participar activamente en la elaboración de los códigos de conducta, ya que el contenido de los códigos de conducta debe representar los derechos fundamentales en el trabajo, los códigos de conducta son una forma complementaria de derechos (derechos fundamentales en el trabajo y otros derechos laborales) mismos que pueden estar señalando parte del contenido de un orden publico social internacional aplicable al trabajo subordinado, el tema de estos códigos forma parte de la ética tanto empresarial como sindical y de autoridades cuyo valor es resaltar el dialogo social y la renovación de las relaciones político sociales en aras de un ambiente social estable y respetuoso que proteja los derechos humanos en el trabajo²⁵⁴.

Con la elaboración de Códigos de Conducta en los que se determinen las medidas preventivas, de erradicación y sancionadoras del mobbing, el trabajador sometido a violencia laboral ya no tendría que abandonar el

²⁵⁴Kurczyn Villalobos, Patricia. Mangareli Cristina. Códigos de Conducta en el marco de la responsabilidad social de la empresa. www.juridicas.unam.mx consultado el día 5 de julio de 2011 a las 24:20 horas.

puesto de trabajo por la puerta de atrás, perdiendo su derecho a la indemnización (objetivo del mobbing) y con un futuro laboral y económicamente incierto.

La unidad hace la fuerza es el mensaje de los sindicatos²⁵⁵ que poco a nada ha calado entre la clase obrera, que al mismo tiempo ha perdido la conciencia de pertenencia al grupo, porque en la realidad el trabajador puede darse cuenta de la nula o escasa participación de la organización sindical a la que pertenece en la defensa de sus derechos²⁵⁶, porque pareciera que los líderes sindicales solo se representan a sí mismos.

De acuerdo con lo anterior, es necesario que las asociaciones sindicales se reivindiquen ante sus agremiados, por ello la representación legal del trabajador (sindicato) debe apoyar al trabajador que sufre acoso laboral²⁵⁷, o cualquier otro acto que implique vulneración de sus derechos laborales brindándole en todo momento el asesoramiento y la cobertura necesaria, debiendo ser informada dicha representación sindical puntualmente del estado de las actuaciones que se estén llevando a cabo para solucionar el problema.

²⁵⁵ Discurso político que los agremiados ya se saben de memoria, pero que están a la espera de una real representación y defensa de sus derechos laborales, que como atinadamente expone Néstor de Buen Lozano, son conquistas, resultado de años de luchas sociales, no los han recibido en donaciones generosas.

²⁵⁶ www.evaventin.com Mobbing. Consultado el día 5 de junio de 2011 a las 8:50 horas.

²⁵⁷ Para ello es necesario que los delegados sindicales, o las personas que ostentan responsabilidades de representación sindical tengan información y formación respecto al tema del mobbing, como se desarrolla y cuáles son sus consecuencias, para poder abordar este tipo de problemas con cierta garantía de éxito. De esta forma la representación sindical tendría datos y conocimientos suficientes que le permitan en primer lugar detectar los posibles casos e iniciar una acción sindical inmediata.

Con lo anterior, podemos concluir que la negociación colectiva, en todos sus ámbitos, puede constituirse como un elemento fundamental en la resolución de este tipo de conflictos²⁵⁸.

3.2 LA TUTELA JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL O MOBBING

En este punto no se pretende un análisis integral y exhaustivo de los distintos aspectos que integran el régimen jurídico de la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas en el orden social.

La complejidad y amplitud que presenta el fenómeno del acoso moral en el trabajo, y la multiplicidad de bienes y derechos que pueden verse lesionados (y que resulta difícil cuantificar cuando se refiere a daño moral y psicológico), los factores que permiten sostener que no hay a priori, en el orden jurisdiccional social, una modalidad procesal específica que se pueda considerar reservada o especialmente orientada para canalizar las demandas de tutela que pueda deducir la víctima del acoso²⁵⁹.

Con lo anterior, no se supone desconocer o quitar importancia a determinados procesos especiales o a ciertas modalidades del procedimiento

²⁵⁸ A este respecto, sirve como ejemplo el Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato del personal de la Oficina Internacional del Trabajo. Consultable en www.ilo.org/public/spanish consultado el día 6 de junio de 2011 a las 23:00 horas.

²⁵⁹ Gómez Abelleira, F.J. et al, Manuel Correa Coordinador. La Tutela jurisdiccional frente al acoso laboral, una aproximación al estado de cuestión. 1ª edición. Edít. Aranzadi S.A. Navarra 2006. pp.218-219.

laboral, cuya tramitación pueda resultar preceptiva, como es el caso de despido o de la impugnación de sanciones disciplinarias; o más aún, de aquellas vías que (civil o penal), por la intensidad de las garantías que proporcionan al afectado, pueden constituir un cauce más eficaz para el restablecimiento de los derechos de la víctima o la reparación de las lesiones provocadas por la conducta del acosador²⁶⁰. Ello sin perjuicio de las dificultades de la alegación de la prueba, y la calificación misma del fenómeno del acoso, conlleva, a que se incrementen o multipliquen en estos casos en que, por la propia naturaleza de ciertos procesos especiales, la cognición o conocimiento judicial de los hechos se encuentra fuertemente limitada, sobre todo en nuestro país.

Retomando la idea que antes se apuntaba, no serían esos procesos, y con independencia de su resultado, sino actos de tutela parcial, mientras que la tutela integral frente al acoso no se alcanza, con toda probabilidad, sino cuando se verifica un análisis y enjuiciamiento a la vista del resto del panorama y toda la secuencia de actuaciones que constituye la realidad del acoso moral en el trabajo, que de por sí conlleva una situación más o menos prolongada en el tiempo, jalonada de decisiones o conductas, de la misma o

²⁶⁰ Gómez Abelleira, F.J. Op cit. p. 219.

distinta naturaleza, capaces de acabar minando la moral y propia consideración personal de la víctima²⁶¹.

3.2.1 LA INCLUSIÓN DE LA FIGURA DEL ACOSO LABORAL O MOBBING EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La penúltima reforma estructural que sufrió la Ley Federal del Trabajo ocurrió en 1970. Aunque se trató de una reforma a la parte sustantiva y procesal, la nota distintiva fue separar el derecho laboral del derecho civil, al establecer que la creación de la relación laboral se daría a partir del vínculo de subordinación, y no de un contrato²⁶². La última reforma se dio en 1980, y "fue una verdadera revolución procesal"²⁶³.

Sin duda que la Ley Federal del Trabajo, como institución protectora de los derechos de los trabajadores (que es un sector vulnerable), ha sido rebasada; es más, como institución reguladora de las relaciones laborales ha caído en obsolescencia.

²⁶¹ Correa Carrasco, Manuel. Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006. p. 219.

²⁶² Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, 9 de diciembre de 1968. Al respecto Mario de la Cueva señala lo siguiente: "Los constituyentes de 1917 le expropiaron al Derecho Civil las relaciones de trabajo, pero duró más de cincuenta años la lucha del derecho nuevo para afirmarse y alcanzar el esplendor que se eleva del título primero de la ley de 1970...". Véase Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa 2007, t I. p. 82. Citado por Silva Méndez Jorge Luis. La administración de la justicia laboral en México: Un análisis de las propuestas contenidas en la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo. www.juridicas.unam.mx consultado el día 7 de julio de 2012 a las 20:45 horas.

²⁶³ Buen Lozano, Néstor de, Derecho Procesal del Trabajo, México, Porrúa, 2007, t I, p. 82. La nota de mayor trascendencia en esta reforma, estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida. *Ibidem*.

Algunos tratadistas consideran que el derecho del trabajo es: Un derecho de una clase social frente a otra²⁶⁴. Un estatuto protector de los trabajadores: instrumento de la lucha de clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro²⁶⁵.

Las normas de trabajo suelen ser el resultado de las luchas sociales.

Los trabajadores las conquistan, no las reciben en generosa donación²⁶⁶.

Esto debería ser en esencia el derecho del trabajo, y a decir verdad en un tiempo lo fue, pero las cosas cambiaron y la modernidad ha generado un estado que ya no tiene la misión de "dar fuerza a uno de los interlocutores sociales frente a otro, sino simplemente arbitrar".²⁶⁷

Actualmente, unos estudiosos sostienen nuevas concepciones del derecho del trabajo bajo el argumento de que la ciencia del derecho como tal no es estática, sino tiende a evolucionar como consecuencia de los cambios sociales, políticos y económicos que se vienen dando en el mundo, a los que México no resulta ajeno.

²⁶⁴ Cueva, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 1959, p. 87. Citado por Fernández Arras, Arturo, *Desaciertos jurídicos como fundamento de una reforma laboral*. www.juridicas.unam.mx consultado el día 6 de junio de 2011 a las 20:30 horas.

²⁶⁵ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 1970, p. 229. Citado por Fernández Arras, Arturo, *Desaciertos jurídicos como fundamento de una reforma laboral*. www.juridicas.unam.mx consultado el día 6 de junio de 2011 a las 20:30 horas.

²⁶⁶ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 1989, t I, p. 61. Citado por Fernández Arras, Arturo, *Desaciertos jurídicos como fundamento de una reforma laboral*. www.juridicas.unam.mx consultado el día 6 de junio de 2011 a las 20:30 horas.

²⁶⁷ *Ibídem*.

En tal virtud el nuevo derecho del trabajo debe estar representado por nuevos valores, paradigmas en las relaciones obrero-patronales; que éstas no deben ser de choque o de enfrentamiento entre los trabajadores y patrones, debiendo, por el contrario, unir esfuerzos para, de manera conjunta, impulsar la productividad, competitividad y calidad.²⁶⁸

A diferencia de la legislación de otros países²⁶⁹, en México no existe una ley especial dirigida a contrarrestar y abordar las conductas hostiles, vejatorias y humillantes que integran el denominado *mobbing* acoso moral en el trabajo.

La protección con que cuenta el trabajador frente al fenómeno del *mobbing* acoso moral en el trabajo de acuerdo con el ordenamiento jurídico mexicano se limita a la consagración en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, de los siguientes derechos:

- El derecho al trabajo digno y socialmente útil (artículo 123 de la CPEUM)
- El carácter irrenunciable de los derechos constitucionales, además del principio de no discriminación. Es decir, no debe existir ningún tipo de distinción para el goce y ejercicio de los derechos y deberes consagrados en

²⁶⁸ Fernández Arras, Arturo, Desaciertos jurídicos como fundamento de una reforma laboral. www.juridicas.unam.mx consultado el día 6 de junio de 2011 a las 20:30 horas.

²⁶⁹ Bélgica, Suecia, Italia.

la legislación mexicana, éstos son inherentes al individuo, el respeto por la integridad física, psíquica y moral de toda persona, y entre ellos, por supuesto, los trabajadores, y prohíbe, además, todo tipo de discriminación, y señala la igualdad que debe existir entre las personas (artículo 1º y 123 de la CPEUM).

- El respeto a la vida y la salud de toda persona (artículo 4º CPEUM).

- El trabajo como un hecho social, y crea las condiciones necesarias que permitan al individuo ejercer su derecho y el deber de realizar una labor (trabajar) a fin de lograr la satisfacción de sus necesidades (artículo 3º Ley Federal del Trabajo).

- El derecho de todo trabajador a laborar en un ambiente de armonía, equilibrio y seguridad al momento de desempeñar su tarea, la obligación que tiene el patrono de adoptar las medidas pertinentes a los fines de garantizar la salud física y mental del trabajador, respetando en todo momento su dignidad como ser humano, además del deber de informarle los riesgos existentes (artículo 137 Ley Federal del Trabajo).

Estos derechos son regulados de manera amplia, y el mecanismo legal para restablecerlos cuando han sido vulnerados es la acción individual de reinstalación o indemnización a elección del trabajador; acción que resulta insuficiente para atacar el *mobbing*, debido a que por esta vía sólo se restituye el derecho infringido, pero no se sanciona el *mobbing* de ninguna

forma²⁷⁰, ni como conducta indebida, adoptada por el empleador o compañero de trabajo según el caso, y mucho menos se reconoce como mecanismo de despido indirecto²⁷¹.

Quizás la norma que más se acerca a prohibir cualquier tipo de acoso, entre ellos el *mobbing*, aunque no lo establece de manera expresa, es la contemplada en el artículo 51 fracciones II, III y IX de la Ley Federal del Trabajo, según el cual, el patrón no podrá ni por sí ni por tercero emplear conductas ofensivas, intimidatorias, maliciosas que vayan en perjuicio del trabajador.

No obstante, y como se ha señalado, no existe una normativa específica para proteger al trabajador frente al *mobbing*, y menos aún se dispone de un procedimiento para sancionar al acosador o agresor.

Por ello, resulta oportuno destacar que en la actualidad sólo se cuenta con iniciativas de ley para adicionar algunos artículos a la Ley Federal del Trabajo en los que se incluya la figura del acoso laboral. Aunque, cabe mencionar que en dichas iniciativas no se fija el procedimiento que se llevaría a cabo en dichos casos, ni las pruebas que se pueden ofrecer.

²⁷⁰ En este caso lo que se debe tutelar son los derechos laborales fundamentales del trabajador entre los que se encuentran su derecho a la salud y el respeto a su integridad física y por lo tanto sancionar toda conducta indebida y contraria a los derechos laborales básicos.

²⁷¹ Cfr. El *Mobbing* o Acoso Moral en el Trabajo y su tratamiento en Venezuela. María Eugenia Fernández y Jazmín J. Nava. Revista de Derecho, Universidad del Norte, número 33 año 2010. Pp. 62. www.bibliotecanacional.gov.co consultada el día 8 de junio de 2011 a las 23:14 horas.

También sería necesario incluir lo relativo a las partes en el proceso y los problemas de legitimación. En la cuestión relativa a la legitimación activa de la persona perjudicada por el fenómeno del acoso en el trabajo cabe afirmar, que no existiría mayor controversia sobre la necesaria concurrencia de un derecho subjetivo o un interés legítimo para el ejercicio de las acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, ya que precisamente el artículo 8 de la ley laboral, nos señala quien tiene la calidad de trabajador, y se regiría el procedimiento de acuerdo con lo establecido en el capítulo XVII de la ley laboral de los artículos 870 al 891.²⁷²

Así pues, se podría decir que, en lo que atañe a la legitimación procesal activa, los procesos promovidos para la reparación frente a las conductas de acoso laboral no presentan particularidad apreciable alguna²⁷³.

Aparte de la previsión de los artículos 376 y 377 de la Ley Federal del Trabajo sobre la intervención del sindicato, que corresponde a una forma específica de representación procesal de sus afiliados, y que por tanto resulta ajena a la materia referida a la legitimación, no obstante ha de tenerse presente la actuación de las organizaciones sindicales en su papel de coadyuvantes.

²⁷² Cfr. García Rodríguez, B y Martínez Moreno C. La Tutela jurisdiccional frente al acoso laboral. Arizandi. p. 227.

²⁷³ Rojas Rivero, G.P. Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral. citado por García Rodríguez, B y Martínez Moreno C. Op cit. p. 228.

Teniendo como referencia la legislación de Colombia²⁷⁴, es necesario incluir al Ministerio Público en los procesos en los que se traten asuntos de acoso laboral, ya que toda vez que a dicha institución la Constitución le otorga el título de garante y defensor de la legalidad y al que por mandato de ley corresponde el deber de velar por los derechos fundamentales y libertades públicas, ha de intervenir como parte principal en los procesos sociales en los que se invoque la vulneración de los mismos, sea cual fuere la modalidad procesal conocida²⁷⁵, siendo cuestión de orden público procesal la llamada a proceso²⁷⁶ en tales casos del Ministerio Público, so pena de nulidad de las actuaciones judiciales²⁷⁷.

Lo anterior, no significa que el Ministerio Público tenga que apersonarse en el proceso y comparecer necesariamente al acto del juicio, sería suficiente con que se le diera vista de las actuaciones para que manifestara o realizara un pedimento respecto del proceso.

Por otro lado la legitimación pasiva²⁷⁸ del empleador resulta indudable, dada su posición jurídica en la relación laboral.

²⁷⁴ El 23 de enero de 2006 el Congreso de La República expidió la ley 1010. www.juridicasunam.com.mx

²⁷⁵ Fix Zamudio, Héctor. Función constitucional del Ministerio Público. Tres ensayos y un epílogo. ISBN 970-32-0105-09 www.juridicasunam.com.mx

²⁷⁶ Dicha llamada procesal al Ministerio Público, a mi parecer, debería ser de oficio, es decir la autoridad quedaría obligada a llamarlo a juicio siempre que se trate de asuntos en los que se ventile el fenómeno del acoso laboral so pena de incurrir en responsabilidad.

²⁷⁷ Cfr. García Rodríguez, B y Martínez Moreno C. La Tutela jurisdiccional frente al acoso laboral. Arizandi. p. 229.

²⁷⁸ Se refiere a los presupuestos procesales necesarios para que pueda prosperar la acción intentada (debiendo distinguir entre aquellos presupuestos necesarios para ejercitar la

En lo relativo a la aportación de pruebas y la carga probatoria, como se recordará las reglas sobre la distribución, y, en su caso, alteración de la carga de la prueba en general, en los juicios del orden laboral se contienen en los artículos 776 al 836 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo demás, y en cuanto a los medios de prueba, en los procesos en los que se ventilara el fenómeno del acoso laboral adquieren una importancia relevante los informes periciales médicos, elaborados por los facultativos de los servicios públicos de salud, mismos que las autoridades laborales deberán estar obligados a estudiar y a otorgarles valor probatorio.

Por lo anterior, resulta imprescindible que sea obligatoria la utilización de los protocolos médicos y psicológicos en la valoración de las dolencias psico-sociales.

acción de los otros que importan a la validez de la pretensión de la acción), es decir, la legitimación para obrar hace a una coincidencia entre la persona que requiere el servicio judicial y el que se encuentra dentro del proceso ejerciendo determinada pretensión. De esta forma, ocupa al actor y al demandado y puede alcanzar a ciertos terceros. Lo importante que se deduce a partir de esta situación, es que el individuo, como tal, tiene una serie de atribuciones jurídicas, que le corresponden en exclusividad; a veces, los derechos que ostenta se difuminan o concurren con otros que se comparten con sus iguales en la vida de relación, y hay otros que sin ser derechos, generan la atención del interesado por cuanto, aun cuando la situación no le corresponde en forma personal y directa, lo atrapa en su expectativa de participar como miembro de una comunidad social. Este bosquejo de situaciones jurídicas subjetivas llevadas al proceso le otorgaran legitimación; de manera que la íntima relación que se traba entre la aptitud y la categoría subjetiva (derecho o interés) determina la posibilidad de lograr la protección jurídica. Estar legitimado en la causa supone una situación procesal que le permita contar con una expectativa cierta a la sentencia, lo cual indica porque la legitimación es, antes que nada, un presupuesto de la pretensión. Boletín mexicano de Derecho Comparado. Sobre problemas actuales de la legitimación y el proceso judicial. Número 83 Mayo-Agosto. Año 1995. ISSN 0041 8633. www.juridicasunam.gob.mx. Consultado el día 13 de enero de 2011 a las 13:00 horas.

Hoy por hoy, en los países europeos, los informes periciales médicos constituyen el principal y, en muchos casos, el único elemento de prueba aportado por el trabajador denunciante²⁷⁹.

En opinión de García Rodríguez, un informe médico realizado diligentemente siguiendo los protocolos médicos y aplicando los cuestionarios²⁸⁰ elaborados por Leynman, José Luis González de Rivera, los alemanes Van Dick y Wagner²⁸¹, así como el denominado Cuestionario Cisneros, desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel y Zabala, así como el cuestionario polivalente elaborado para valoración de la prueba en los casos de acoso moral en el trabajo, ello debería desencadenar los siguientes efectos. En primer lugar despejaría la sospecha de simulación, que en muchas ocasiones planea sobre el fenómeno del acoso. Y, en segundo término, procuraría la objetivación de las lesiones y la posibilidad de acreditar el nexo causal existente entre el padecimiento, el ambiente laboral y el trabajo desempeñado.

²⁷⁹ Recordemos, que aunque en el fenómeno del mobbing existan testigos, que son los propios compañeros de trabajo de la víctima, difícilmente estarían dispuestos a testificar en contra del patrón por miedo a represalias, por lo que al trabajador solo le queda recurrir a la prueba pericial médica y psicológica para poder ejercitar su acción.

²⁸⁰ La mayoría de estos cuestionarios se utilizan, para elaborar estudios y encuestas, y se administran tanto mediante el sistema de autorrespuesta, es decir el test autoadministrado o mediante la intervención de un observador externo, lo que permite objetivar algunas respuestas y conductas de la víctima, ya que puede encontrarse demasiado traumatizada por la situación de acoso sufrida. En general, las respuestas suelen ir desde un simple "sí", "no" o "a medias", hasta graduaciones de 0 a 4, según la intensidad o graduación de la conducta, pasando por análisis de tipo cronológico o de frecuencia "nunca", "algunas veces", "frecuentemente", "muy frecuentemente", si bien el listado elaborado por Leymann o las variaciones incorporadas por otros autores pueden servir de base para estudios y estadísticas, deberá ser matizado y adaptado según el caso. Los cuestionarios antes referidos se agregarán como anexo al final del presente trabajo.

²⁸¹ Este fue ideado para investigar el grado de estrés y mobbing en los maestros de escuela.

3.2.2 CASOS DE TUTELA JUDICIAL DEL MOBBING EN EL DERECHO COMPARADO

Empezaremos este apartado haciendo una breve referencia a la legislación laboral Colombiana en la que se señala que el deber de ejecutar el contrato de trabajo de buena²⁸², así como la obvia y clara necesidad de respetar la dignidad y moralidad en la ejecución de la relación de trabajo tanto para el trabajador²⁸³ como para el empleador²⁸⁴.

En virtud de ello, existe la posibilidad legal de dar por terminado el contrato con justa causa²⁸⁵ por cualquiera de las partes, ya sea por no cumplir con las obligaciones o por incurrir en las prohibiciones que vulneran los postulados antes señalados.

Teniendo en cuenta el marco regulatorio, se había venido tratando el incipiente tema del acoso laboral en el país.

No obstante el 23 de enero de 2006 el congreso de la República expidió la Ley 1010 con la cual se busca “definir, prevenir, corregir y

²⁸² Artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Citado por Ana María Muñoz. La nueva legislación sobre Acoso Laboral en Colombia. www.juridicas.unam.mx. Consultado el día 10 de junio de 2011 a las 20:25 horas.

²⁸³ Artículo 58 del CST: “son obligaciones especiales del trabajador: 4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. Citado por Ana María Muñoz. La nueva legislación sobre Acoso Laboral en Colombia. www.juridicas.unam.mx. Consultado el día 10 de junio de 2011 a las 20:25 horas.

²⁸⁴ Artículo 57 del CST: “Son obligaciones especiales del patrono: ...5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos (...) 9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes”. Artículo 59: “Se prohíbe a los patronos (hoy empleadores): (...) 9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad”.

²⁸⁵ Artículo 62, literal a, numerales 2, 5 y 6, para la terminación por parte del empleador; literal b, numerales 2 y 8, para la terminación por parte del trabajador. *Ibídem*.

sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”²⁸⁶.

De esta manera, por primera vez, se regularon en el país, de manera expresa, aspectos relacionados con los distintos tipos de acoso que se pueden presentar dentro de una relación laboral.

De manera expresa, la ley señala como bienes jurídicos protegidos al “trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y un buen ambiente en la empresa”.²⁸⁷

Ahora bien la ley distingue diferentes tipos de conductos que se pueden considerar acoso, así²⁸⁸:

- a) Maltrato laboral. Se trata de conductas de violencia contra la integridad física o moral o contra la libertad física o sexual; expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que afecten la integridad moral, el derecho a la intimidad y buen nombre del

²⁸⁶ Artículo 1. *Ibidem*.

²⁸⁷ Artículo 1 segundo inciso. www.juridicas.unam.mx consultado el día 8 de junio a las 20:25 horas.

²⁸⁸ Citado por Muñoz, Ana María. La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia. www.juridicas.unam.mx consultado el día 12 de junio de 2011 a las 20:45 horas.

afectado; o comportamientos que busquen menoscabar la autoestima y dignidad del sujeto afectado.

- b) Persecución laboral. Conductas que por presentarse de manera reiterada o que manifiesten una evidente arbitrariedad, permitan concluir que su propósito es lograr la renuncia del trabajador. Así, la ley señala casos como la descalificación, la carga excesiva de trabajo o cambios de horario que producen desmotivación en el trabajador. Esto significaría, entonces, que esta conducta en particular sólo la podría cometer un sujeto activo que tenga poder de subordinación sobre el sujeto pasivo, es decir, se trataría de conductas que solo podría cometer un jefe hacia trabajadores sobre los que tiene poder de dirección.
- c) Discriminación laboral. Se refiere al hecho de general al interior de la relación de trabajo tratos diferenciados por condiciones de género, raza origen familiar o nacional, credo religioso preferencias políticas o situación social.
- d) Entorpecimiento laboral. Conductas que buscan obstaculizar, hacer más gravosa o retardar el cumplimiento de labores, perjudicando así al trabajador. Como ejemplos la ley señala a la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para laborar, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- e) Inequidad laboral. Refiriéndose a la asignación específica de funciones y tareas "... a menosprecio del trabajador".
- f) Desprotección laboral. Esta conducta incluye aquéllas que buscan poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador por establecer órdenes o asignar funciones sin que se cumplan los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador.

La ley también contempla medidas preventivas, correctivas y sancionadoras.

Por cuanto hace a las medidas sancionadoras, ante la clara existencia de la situación de acoso, si se trata de un trabajador privado, le corresponde al Juez de trabajo decidir la imposición de las sanciones, en tanto que si se trata de un servidor público la competencia se surte a cargo del Ministerio Público.²⁸⁹

En el ámbito de los países de la Unión Europea, los intentos de regulación de este fenómeno novedoso son escasos, siendo Suecia el primer país que ha legislado el mobbing, contemplándose el acoso moral en su Ley básica de prevención de riesgos²⁹⁰. Es de 1997 la Ley de Ambiente de

²⁸⁹ www.juridicas.unam.mx consultado el día 12 de junio de 2008 a las 20:40 horas.

²⁹⁰ Vocational Rehabilitation Act. 1994. Esta ley define el mobbing en los siguientes términos: "recurrentes acciones probables o claramente hostiles frente a un trabajador o trabajadores adoptados en el ámbito de las relaciones interpersonales de los trabajadores de forma ofensiva y con el propósito de establecer el alejamiento de estos trabajadores respecto de los demás que operan en un mismo lugar de trabajo". Citado por García Mina-Freire, Ana. Nuevos escenarios de violencia. Mobbing. El acoso moral en el trabajo. Editorial Universidad Pontificia Comilla Madrid. Madrid 2008. p. 173.

Trabajo Noruega y más recientemente la legislación Italiana al respecto. De acuerdo con los informes que se realizan por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mobbing (junto con la violencia física y el acoso sexual en el trabajo, el trabajo monótono, el elevado ritmo de trabajo determinado por las máquinas) se encuentra del grupo de los llamados riesgos psicosociales, que son los que menor tratamiento legislativo han tenido hasta en nuestros ordenamientos jurídicos.

Solo se cuenta con algunas breves menciones en el artículo 36.5 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 15.1 d) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo relativo al ritmo de trabajo y al trabajo monótono²⁹¹.

En el ordenamiento francés, la incorporación de la protección frente al acoso moral en el trabajo se ha materializado más recientemente mediante la llamada "Ley de Modernización Social", norma de mayor alcance reformista que contemplaba, entre otros aspectos, un bloque específico dedicado a este singular fenómeno. En esta regulación, el acoso moral en el trabajo era concebido como un conjunto de actos repetidos "que tienen por objeto o por defecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar

²⁹¹ M. J. Barea y J. López Parada. "La Espiral jurídica del mobbing: Interpretación jurídica del acoso para un cambio social". Disponible en <http://www.lexjurídica.com> y en <http://www.psicología-online.com> citado por García Mina-Freire. Op cit. p. 174

contra los derechos del trabajador y su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional”²⁹²

De nuevo como puede apreciarse, se hace hincapié en el carácter reiterativo y persistente de la conducta acosadora. Factor que, como hemos señalado caracteriza al acoso como un proceso de duración indefinida. Del mismo modo, se enfatiza sobre el resultado dañino (degradación de las condiciones de trabajo) y los bienes jurídicos susceptibles de resultar afectados (derechos del trabajador, su dignidad, su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional)²⁹³.

La legislación laboral Belga también se ha unido al, todavía, reducido elenco de ordenamientos que han apostado decididamente por establecer una protección jurídica frente al acoso moral en el trabajo. En lo que ahora interesa, y sin perjuicio de valorar cómo ha quedado configurada tal protección, el concepto jurídico acuñado integra “las conductas abusivas y repetitivas de todo origen, externo o interno a la empresa o institución, que se manifiestan principalmente frente comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tienen por objeto o por efecto atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador, con ocasión de la ejecución de su trabajo, poner

²⁹² Corre Carrasco, Manuel. p. 74

²⁹³ *Ibíd.*

en peligro su empleo o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo”²⁹⁴.

3.2.3. EL ACOSO LABORAL O MOBBING COMO ENFERMEDAD DE TRABAJO

La Organización Mundial de la Salud define el concepto de Salud como estado de completo bienestar físico, mental y social y no la ausencia de enfermedad. La salud mental se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar en forma productiva y fructífera²⁹⁵.

El Instituto Mexicano de Seguridad Social²⁹⁶ y la Secretaría del Trabajo dan la siguiente definición “enfermedad del trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo serán enfermedades, las consignadas en la ley federal del trabajo, Incapacidad es la disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo (como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano).

²⁹⁴ Definición contenida en el artículo 32.3 de la Ley de 11-6-202, relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, que modifica, a tales efectos, la ley de 4-8-1996, de bienestar de los trabajadores en el desarrollo de la actividad laboral. Citado por Correa Carrasco, Manuel. Op cit. p. 75.

²⁹⁵ www.who.int/features/mental consultado el día 8 de junio de 2011 a las 21:57 horas.

²⁹⁶ Ley del Seguro social artículo 43.

La ley mexicana del trabajo plantea que incapacidad es “la disminución o pérdida de facultades y aptitudes para el trabajo”²⁹⁷.

Queda solamente señalar que como en todas las definiciones, tanto del accidente como de la enfermedad de trabajo o profesional se hace necesario demostrar la presunción de laboralidad, entonces toda lesión que presente un trabajador en el lugar y durante las horas de trabajo, hace presumir la existencia de un infortunio del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo nos da las siguientes definiciones:

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

²⁹⁷ **Artículo 478.-** Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo. **Artículo 479.-** Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. Ley Federal del Trabajo. www.cámaradediputados.gob.mx consultado el día 11 de junio de 2011 a las 23:10 horas.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Artículo 476.- Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513²⁹⁸.

Como bien se sabe el derecho a la protección de la salud del trabajador vinculado con un contrato laboral, es un derecho constitucional²⁹⁹ de la persona³⁰⁰. Por lo tanto es evidente que en las situaciones de acoso moral el bien jurídico protegido en todo caso es la integridad, en su triple

²⁹⁸ En esta también deberían contemplarse las enfermedades psico-laborales a que hemos hecho referencia en el presente capítulo.

²⁹⁹ En opinión de Miguel Carbonell, el correcto establecimiento de los derechos fundamentales, su buena redacción y sistematización, puede constituir un paso importante para el desarrollo y tutela de los mismos, pero servirán de muy poco si, junto a ellos, no existe un sistema igualmente eficaz y correcto de garantías. Hoy en día el reto fundamental de los derechos no se encuentra en su establecimiento sino en los modos efectivos en que pueden ser garantizados. Y esto no podrá nunca lograrse sino se asumen una serie de compromisos cívicos y políticos que hagan de los derechos una de las tareas fundamentales del Estado mexicano, o mejor, su tarea fundamental en singular. Los Derechos Fundamentales en la Constitución Mexicana. www.juridicas.unam.mx consultado el día 8 de junio de 2011 a las 24:15 horas.

³⁰⁰ El goce de grado máximo de salud que se puede lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social. El derecho a la salud está consagrado en numerosos tratados internacionales y en las constituciones de países de todo el mundo. www.who.int/entity/mediacentre consultado el 8 de junio a las 22:45 horas.

dimensión: física, psíquica y moral. De ese modo y sin perjuicio de que puedan verse afectados otros derechos, el acoso siempre tiene dimensión constitucional³⁰¹.

Con carácter general, nadie duda hoy seriamente de que la violencia moral y/o psíquica en los ambientes de trabajo, públicos o privados, constituye uno de los riesgos profesional u ocupacional de nuestros días. Así se viene sosteniendo desde hace una década al menos en el seno de la Organización Internacional del Trabajo³⁰².

Olarte Encabo nos dice que desde su punto de vista las enfermedades que derivan del acoso moral (e incluso otros síndromes o enfermedades psicolaborales) pueden llegar a ser consideradas contingencias profesionales siempre que se demuestre la existencia del nexo causal³⁰³.

Las enfermedades psicolaborales (mobbing, bossing, bullying, burnout...) ³⁰⁴, todas ellas, exigen de un tratamiento jurídico unitario, al menos en sus elementos esenciales. La culpabilidad o no del sujeto causante, la predisposición genética del acosado o sus antecedentes médicos son irrelevantes. En el derecho de la Seguridad Social lo decisivo es que haya

³⁰¹ Molina Navarrete, C. p. 251

³⁰² www.ilo.org/global/lang-es consultado el día 8 de junio a las 23:20 horas.

³⁰³ Olarte Encabo, S. La incidencia del acoso laboral en el ámbito del sistema de seguridad social. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006. p. 236 y 237.

³⁰⁴ Todas ellas son comportamientos violentos y son las diferentes acepciones que se le da al problema de la violencia en el trabajo a excepción del bullying que es la violencia que se da en las escuelas.

lesión y nexo causal, y en ese sentido para su consideración como riesgo profesional, es irrelevante que la causa sea el mobbing o no³⁰⁵.

Conviene precisar que el acoso moral es en sí mismo un riesgo profesional de origen psicosocial pero no una enfermedad, sino una conducta antijurídica que causa daños que si pueden ser catalogados como accidentes derivados del trabajo³⁰⁶.

De lo anterior se llega a la conclusión, la necesidad de cambios en nuestro sistema de seguridad social, equiparando el tratamiento entre las enfermedades físicas y psíquicas, ya que ambas son objetivables, siendo las segundas las que más crecen en los países desarrollados.

El autor antes citado, expone que para llegar a un mismo nivel de protección prestacional en relación con la prevención de los riesgos psicolaborales, será necesaria su regulación en el ámbito laboral y de prevención de riesgos laborales, incluyendo el acoso moral como una conducta específicamente tipificada. Y éste es un motivo más para animar al legislador a dar una definición de este fenómeno y determinar sus consecuencias, que, no siendo el más importante, desde luego, conviene tener presente, por el valor disuasorio y por suponer un nexo de unión entre

³⁰⁵ Olarte Encabo, Sofía. La incidencia del acoso moral en el ámbito de la seguridad social. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006. p. 235.

³⁰⁶ Molina Navarrete, Cristóbal. La tutela frente al acoso moral en el ámbito de la función pública: cómo vencer las persistentes resistencias. Aranzadi. p. 257.

la dimensión reparadora del Derecho de la Seguridad Social y la prevencionista³⁰⁷.

3.2.4. EL ACOSO LABORAL O MOBBING COMO UNA FORMA DE DESPIDO INJUSTIFICADO

La ley Federal de Trabajo nos señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, es decir la terminación del contrato sin justa causa por parte del empleador, lo que necesariamente implica la terminación con justa causa por parte del trabajador.

Al efecto la Ley Federal del Trabajo señala:

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

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos

³⁰⁷ Olarte Encabo, Sofía. Op cit. p. 237.

tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

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

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

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

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas

preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

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

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

Artículo 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

De la lectura anterior se puede apreciar que en artículo 47 precisamente en la fracción II es donde se encuentra encuadradas la conductas que materializarían el acoso laboral, si bien es cierto que la consecuencia de que el empleador incurra en alguna de las causales establecidas en el artículo 51 daría lugar a que el trabajador demande la terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para él, y una vez agotado el procedimiento laboral con un laudo, si este fuera favorable al trabajador obtendría la indemnización correspondiente.

No obstante de lo anterior, pareciera que se hizo justicia al haber pagado al trabajador la indemnización a que hubiera tenido derecho, pero, si en este caso el trabajador hubiera sido víctima de acoso laboral, y recordemos que una de las finalidades del acoso laboral es lograr que el

trabajador deje el empleo³⁰⁸, cuál sería la consecuencia jurídica a que tendría que enfrentarse el patrón (independientemente de pagar una suma indemnizatoria al trabajador), de entrada, analizado así este punto pareciera que tal conducta por parte del acosador quedaría impune.

Un remedio a las situaciones de acoso puede ser la separación del acosador, no del acosado, del centro de trabajo o empresa³⁰⁹ –siempre que se trate de empleo público-. Resulta claramente injusto que, en muchas ocasiones, sea el acosado, no el mando o directivo acosador, quien pierda su puesto de trabajo: desde luego, falta en nuestro ordenamiento jurídico una acción judicial del acoso contra el empleador que tenga por objeto la extinción de contrato de trabajo del directivo o mando acosador, al menos el traslado de dicho sujeto a un ámbito geográfico o funcional en el que no ejerza una posición de mando sobre la víctima³¹⁰.

En conclusión, con ser importante, la indemnización legal por la pérdida del puesto de trabajo no es suficiente para resarcir a la víctima de acoso moral en el trabajo. La posibilidad de obtener una indemnización adicional con apoyo en los artículos 491, 492, 493, 495, 496, 497 y demás

³⁰⁸ No obstante el pago de indemnización a que tuviera derecho el trabajador acosado, el derecho a la estabilidad en el empleo quedaría violentado, y lo que finalmente es importante para un trabajador es conservar su empleo.

³⁰⁹ Cuando se trate de iniciativa privada es claro que no se podría separar al patrón acosador, ya que él es el dueño de la fuente de trabajo, por lo que además de procederse conforme a lo establecido en la ley federal del trabajo en lo que se refiere al despido injustificado, sin perjuicio de las acciones a que tenga derecho el trabajador afectado conforme a la ley del seguro social para el caso de que el trabajador víctima de mobbing haya contraído alguna enfermedad de trabajo o profesional.

³¹⁰ Gómez Abelleira, F.J. Reflexiones sobre la responsabilidad civil o indemnizatoria por daños de acoso moral en el trabajo. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006. p. 96

relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, de ahí la naturalidad de pretender que la indemnización adicional en cuestión se discuta y decida en el mismo proceso de despido o extinción de la relación laboral³¹¹.

³¹¹Gómez Abelleira, F.J. Op. Cit. p.96.

CONCLUSIONES

1. Hay una gran diferencia en el sujeto del siglo XX y la imagen del trabajador del siglo XXI, en las sociedades contemporáneas nos enfrentamos a riesgos que o no estaban presentes en las sociedades pre modernas o bien no se consideraban relevantes para el ordenamiento jurídico, de forma que se dejaba a las personas libradas a su propia suerte.

2. Durante el siglo XX el estado ha tenido que hacer frente al menos a cuatro factores de vulnerabilidad, generando respuestas jurídicas más o menos contundentes, el desempleo, la inmigración, el factor del sexo (la incorporación de la mujer en el eslabón productivo), la crisis de la familia.

3. A parte de lo anterior, algunos desarrollos tecnológicos han contribuido también a generar nuevos riesgos sociales; esto se percibe claramente al analizar el aumento de los accidentes de trabajo o las enfermedades derivadas de riesgos laborales.

4. El estado debe actuar en dos frentes: la promoción del bienestar y la atenuación o compensación del sufrimiento. Esto conlleva la necesidad de que el Estado actúe frente al infortunio (accidentes de trabajo) y frente a la necesidad (seguro de desempleo, pensiones de viudez, por jubilación, por incapacidad, etc.), estos dos factores exigen que se asuma un nuevo papel

por parte del estado, es decir este debe convertirse en promotor de los derechos fundamentales sobre todo los de carácter social.

5. Las obligaciones del Estado en materia de derechos sociales (o incluso, en términos más generales, en relación con todos los derechos fundamentales) tiene tres diversos niveles: respetar, proteger y cumplir o realizar. De ahí tenemos que la primera obligación del Estado en relación con el derecho al trabajo como derecho social es promover las condiciones para que ese derecho pueda ser ejercido, el derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar; supone también el derecho a un puesto de trabajo, y como tal presenta un doble aspecto: individual y colectivo, en su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación, así como el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedido si no existe una justa causa. En su dimensión colectiva el derecho al trabajo implica además un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo.

6. Considerado todo esto, el Derecho del Trabajo deberá contribuir, así como los Derechos Fundamentales Laborales, a estimular los esfuerzos que permitan asegurar, que el progreso social marche de la mano con el progreso económico y el desarrollo. Es de esta manera que se podrá garantizar la justicia social que anhelamos, en medio del trabajo decente y una globalización que favorezca el desarrollo de todos.

7. El Derecho del Trabajo debe asumir una nueva tarea: el reconocimiento y la protección de aquellos derechos que acertadamente fueran llamados por la doctrina comparada como derechos laborales inespecíficos, esto es, aquellos "otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos, sin embargo, por los trabajadores en particular en el ámbito de las relaciones de trabajo, tales como, el derecho a un trato digno, la intimidad, la vida privada o la honra.

8. Las normas de tutela de derechos fundamentales de los trabajadores, en torno al procedimiento laboral, deben ser la huella más patente en el derecho laboral mexicano del intento por dar eficacia a las normas constitucionales en el ámbito del trabajo y deben representar, al mismo tiempo, una preocupación del Estado no sólo de las condiciones salariales del trabajador como contratante débil, para ocuparse del ejercicio de los derechos constitucionales al interior de la empresa en su condición de ciudadano. Los derechos fundamentales como son; intimidad, integridad, libertad de expresión, no discriminación, atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano, deberán permitir al Derecho del Trabajo garantizar al interior de las empresas un trato digno y acorde con un miembro de una sociedad democrática.

9. Es momento de que el Derecho del Trabajo comience a expandirse, asumiendo especial preocupación por los derechos fundamentales

específicos del trabajador, intentando poner a tono nuestra regulación legal con las normas constitucionales e internacionales sobre la materia. Pero también con los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, por ello considero necesaria la reforma procesal laboral incorporando al ámbito procesal el inédito tema del mobbing.

10. El Derecho del Trabajo debe comprender que su tarea no es encerrarse en una dimensión del trabajo, sino que debe construir en varios frentes al mismo tiempo, y que su tarea regulativa implica enfrentar desafíos en distintas perspectivas y dimensiones: desde los clásicos problemas de las condiciones salariales y de trabajo hasta el ingreso de los derechos fundamentales inespecíficos a la empresa o institución.

PROPUESTA

Lo señalado a lo largo de este trabajo permite proponer, debidamente motivado, que el acoso laboral del que son víctimas muchos trabajadores tanto en la iniciativa privada como al servicio del Estado, se regule en la legislación correspondiente.

Tratándose de los trabajadores de la iniciativa privada la Ley Federal del Trabajo debe ser adicionada en su artículo 51 para establecer el acoso laboral como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y 513 para contemplar sus secuelas como enfermedad de trabajo, independientemente de hacer lo mismo con la Ley del Seguro Social.

Dado que hace más de diez años el gobierno mexicano anunciara su intención de tomar la iniciativa para una reforma a la legislación laboral que permita al país adaptarse a nuevas realidades, se inició un proceso hasta ahora no resuelto, por lo que en el cuerpo del presente estudio se hace patente la necesidad de llevar a cabo la reforma del marco jurídico laboral en el país, que tendría necesariamente que llevar al fortalecimiento y respeto de los derechos humanos civiles y fundamentales de los trabajadores.

En cuanto a la ley federal del trabajo, es necesario llevar a cabo reformas y adiciones de gran número de artículos sobre todo en las que se diseñan mecanismos normativos para garantizar armónicamente seguridad jurídica a empresas y trabajadores.

Es necesario que en la ley se incluyan definiciones de temas como trabajo decente, acoso laboral y otros.

Se propone establecer sanciones severas, incluso una pena privativa de libertad (prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general) a los patrones que por acción u omisión es decir mediante la realización de actos positivos o negativos violen derechos fundamentales de los trabajadores, como es el respeto a la dignidad humana del trabajador, por actos de hostigamiento sexual o acoso laboral, respectivamente.

Por otra parte, en el tema de las enfermedades de trabajo o profesionales es necesario se regule respecto de las secuelas que pueda ocasionar una enfermedad profesional derivada de situaciones de acoso laboral, ya que como quedó demostrado en el cuerpo del presente trabajo, al estar los trabajadores expuestos con frecuencia a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos presentes en las actividades laborales, dichos factores pueden conducir a una ruptura del estado de salud, y pueden causar accidentes, enfermedades profesionales y otras relacionadas con el ambiente laboral, por lo que insisto que es necesaria una reforma al artículo 513 de la ley sustantiva.

ANEXOS

LIP- INVENTARIO DE ACOSO LABORAL DE LEYMANN³¹²

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

1. El jefe acosador no permite que la víctima tenga posibilidades de comunicarse.
2. Se le interrumpe continuamente cuando habla.
3. Se le impide expresarse.
4. Es objeto de avasallamiento, gritos o insultos 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 explícito, desdén o menosprecio, etc.)
11. Se ignora su presencia; por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no lo vieran o no existiera)

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 dirigirse a uno.
14. Se le asigna un puesto de trabajo que la aísla de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con ella.

³¹² Extraído de Piñuel y Zavala, Iñaki, Mobbing. Como sobrevivir. Citado por Abajo Olivares, Francisco Javier. Op. Cit. p. 69

16. Se niega la presencia física de la víctima.

Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral.

17. Se maldice a la víctima, se "echa pestes" de ella o se le calumnia.

18. Se hacen circular cotilleos y rumores sobre la víctima orquestados por el acosador o el gang de acoso.

19. Se hace mofa o burla de la víctima, o se le ridiculiza.

20. Se atribuye a la víctima una enfermedad mental o problemas psicológicos.

21. Se intenta forzarla a someterse a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

22. Se fabula o se inventa una supuesta enfermedad de la víctima.

23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz, su comportamiento o su talante, con vistas a poder ridiculizarlos. Se le ponen moteos o apodos, llamándola por ellos.

24. Se atacan sus creencias religiosas o políticas.

25. Se hace burla de su vida privada.

26. Se hace burla de sus orígenes o nacionalidad.

27. Se le obliga a realizar un trabajo o unas tareas humillantes.

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.

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 alguno.

33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela porque no pueda encontrar tarea alguna por sí misma.

34. Se le asignan tareas totalmente inútiles y/o absurdos.

35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o sus competencias profesionales.
36. Se le asignan si cesar tareas nuevas.
37. Se le obliga a ejecutar trabajos humillantes.
38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a las competencias que posee, con la intención de desacreditarla.

Actividades de acoso que afectan 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 le agrede físicamente a la víctima, pero sin lesiones graves, a título de advertencia.
42. Se agrede físicamente a la víctima, 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.

LIPT- Inventario de Acoso Laboral de Leymann
(versión modificada por González de Rivera)

SI NO A
MEDIAS

1. Sus superiores limitan sus oportunidades de expresarse o de decir lo que se tiene que decir.
2. Le interrumpen continuamente cuando habla.
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le permiten hablar.
4. Le gritan o le regañan en voz alta.
5. Critican continuamente su trabajo.
6. Critican continuamente su vida privada.
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.
8. Se le amanzana verbalmente.
9. Recibe escritos y notas amenazadoras.
10. Se le niega contacto con miradas y gestos de rechazo, desdén o menosprecio, o ni siquiera le miran.
11. Se le niega contacto ignorando su presencia, no respondiendo a sus comentarios ni preguntas, dirigiendo a terceras personas comentarios que en realidad son para usted.
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o hablar con usted.
13. No consigue hablar con nadie. Todos le evitan.

14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros que hable con usted.
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.
18. Difunden rumores falsos o infundados sobre usted.
19. Le ridiculizan, se burlan de usted.
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental, o lo dan a entender.
21. Le sugieren que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pudiera tener.
23. Imitan su forma de andar, su voz o sus gestos para ponerle en ridículo
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.
27. Le asignan un trabajo humillante.
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.

31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.
32. No le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.
37. Le obligan a realizar tareas humillantes.
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.
40. Le amenazan con violencia física.
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.

Conductas incorporadas por J. L. González y Rivera

46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.

47. Ocasionan daños en útiles de trabajo necesarios e importantes para su cometido.
48. Le sustraen algunas pertenencias.
49. Le sustraen algunos de sus útiles de trabajo.
50. Se presentan informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificárselo o concederle oportunidad para defenderse.
51. Las personas que le apoyan son amenazadas.
52. Las personas que lo apoyan reciben ofertas para que se aparten de usted.
53. Interceptan su correspondencia.
54. No le pasan las llamadas o dicen que no está.
55. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.
56. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.
57. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
58. Exageran sus fallos y errores.
59. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.

Conductas que indican la existencia de mobbing (según Knorz y Zapf)³¹³

1. Se prohíbe a la víctima charlar con los compañeros.
2. No se responde a sus preguntas verbales o escritas.
3. Se instiga contra la víctima a sus compañeros.
4. Todo lo que se dice se tergiversa y se vuelve en su contra.
5. Se le excluye de fiestas y actividades sociales.
6. Los compañeros evitan trabajar junto a la víctima.
7. Se le habla de modo hostil y grosero.
8. Se le provoca para inducirle a reaccionar emocionalmente.
9. Se hacen comentarios malintencionados sobre la víctima.
10. Los subordinados no obedecen sus órdenes.
11. Es denigrada y puesta en evidencia ante los jefes.
12. Sus propuestas son rechazadas por principio.
13. Se ridiculiza su aspecto físico.
14. Se le quita toda posibilidad de actividad e influencia.
15. Se le hace trabajar paralelamente con la persona que será su sucesora.
16. Se le responsabiliza de errores cometidos por los demás.
17. Se le dan informaciones falsas o erróneas.
18. Se le niegan cursos de reciclaje y/o formación.

³¹³ Este es otro listado de actividades que podemos considerar constitutivas de mobbing es la formulada en Alemania por C. Knorz y D. Zapf en 1996. En la misma se incluyen interesantes "novedades" que confirman la convicción de que, a la hora de hacerle la vida imposible al prójimo en el lugar de trabajo, el ser humano es sumamente creativo. Citado por Abajo Olivares Francisco Javier. Op. Cit. p. 74.

19. Se le asignan tareas para las que debe depender siempre de otro.
20. Es controlada y vigilada con rigor inusual.
21. Se cambia su mesa o puesto de trabajo de sitio sin aviso.
22. Se manipulan sus herramientas de trabajo para dañarla (por ejemplo, borrar archivos de su ordenador).
23. Se abre o interfiere su correspondencia.
24. Si pide permisos especiales a los que tiene derecho, como por enfermedad, sin sueldo, etc., se le ponen dificultades o recibe amenazas.

LIPT reducido de Van Dick y Wagner³¹⁴

VERDADERO FALSO

1. El jefe me trata como si fuera invisible.
2. El jefe me critica con frecuencia sin razón.
3. Mis compañeros difunden rumores sobre mi
4. Me suelen excluir de actividades sociales.

³¹⁴ Es un cuestionario aún más simplificado, fruto de otros dos alemanes, R. Van Dick y U. Wagner, quienes elaboraron un formulario elemental para sus investigaciones sobre el estrés en los maestros de escuela.

LIPT-80 © Leymann Inventory of Psychological Terrorización.

Versión modificada, ampliada y adaptada por

Francisco Javier Abajo Olivares

80 conductas que pueden indicar la existencia de mobbing³¹⁵

Responda a cada conducta indicada calificándola de 0 a 3, según el siguiente baremo de frecuencia:

- 0- Nunca
- 1- Algunas veces (menos de una vez por semana, en los últimos 6 meses)
- 2- Frecuentemente (una o dos veces por semana, en los últimos 6 meses)
- 3- Muy frecuentemente (más de dos veces por semana, en los últimos 6 meses)

Dentro de las repuestas afirmativas, responda según considere que es la actividad, según su intensidad:

L- intensidad leve

M-intensidad moderada o media

G- intensidad grave

Ataques a la víctima con medidas organizacionales 0 1 2 3

-
1. Su jefe o superior restringe o limita su posibilidad de hablar, expresarse o manifestar su opinión (p. ej. Al discutir un proyecto o interrumpiéndole continuamente cuando habla).
 2. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.
 3. Siente que está siendo controlado/a y/o vigilado/a de manera inusual en relación con su actividad habitual.

L M G L M G L M G

³¹⁵ Abajo Olivares, Francisco Javier. Op. Cit. págs. 78 a 82.

4. Sus decisiones son permanentemente cuestionadas y a menudo es deslegitimado frente a sus subordinados.
5. Le han cambiado su mesa o lugar de trabajo de sitio sin previo aviso.
6. Se le asigna un lugar o puesto de trabajo aislado del resto de sus compañeros, sin motivo.
7. Siente que han prohibido a sus compañeros que hablen con usted.
8. Le han prohibido a usted hablar con sus compañeros.
9. No consigue hablar con nadie. Siente que todos le evitan.
10. Sus propuestas, ideas o sugerencias son rechazadas sistemáticamente y sin mayores explicaciones o con excusas.
11. Le han privado de sus colaboradores directos o de sus subordinados de confianza para destinarlos a otras áreas.
12. No le asignan tareas, deliberadamente y/o no se permite que pueda encontrar usted tareas para realizar.
13. Se le asignan tareas inútiles, absurdas o sin sentido, deliberadamente.
14. Se le encargan trabajos "especiales" y urgentes que luego son ignorados y tirados a la basura.
15. Le asignan tareas muy por debajo de sus capacidades o competencias profesionales deliberadamente.
16. Le asignan tareas en exceso, fuera de plazo de cumplimiento imposible, deliberadamente.
17. Le asignan deliberadamente tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación o capacidades, y en las que es muy probable que fracase.
18. Se le asignan tareas degradantes o humillantes o contrarias a sus principios o conciencia.
19. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.
20. Le asignan tareas con datos erróneos o información incorrecta o manipulada o le ocultan datos esenciales para su trabajo.
21. Le convocan repentinamente a reuniones sorpresa con poco tiempo (una hora o menos) de antelación,

- en las que el objetivo final parece ser exclusivamente criticar su trabajo.
22. Le recortan sorpresivamente los recursos o presupuestos operativos mientras que se mantienen otros similares.
 23. Se le responsabiliza deliberadamente de errores cometidos por otros o le hacen asumir errores ajenos.
 24. Se le niegan cursos de reciclaje y/o capacitación que les son concedidos a otros.
 25. Le han obligado a someterse a un examen diagnóstico psicológico o psiquiátrico, o lo han intentado.
 26. Su trabajo es sistemáticamente criticado, minimizando sus aciertos, logros y esfuerzos y exagerando sus fallos y errores.
 27. Se le excluye de actos sociales organizados por la empresa o no le envían circulares internas o *e-mails corporativos*.
 28. Se abre, intercepta o interfiere su correspondencia.
 29. No le pasan las llamadas o dicen que no está.
 30. Se le niegan permisos especiales a los que tiene derecho, mientras que a otros compañeros si se los otorgan.
 31. Se le niega la posibilidad de comunicaciones personales o familiares mientras que a otros compañeros sí se les permiten (p. ej. telefonar a casa cuando su hijo está enfermo).
 32. Se manipulan o sustituyen sus herramientas de trabajo para perjudicarlo (p. ej. cambiar un PC por otro peor, una impresora por otra, cambiarle la clave de acceso al sistema, etc.).
 33. Se le impide acceder a recursos o elementos habituales para su trabajo (p. ej. el uso de la fotocopidora, del fax, le suspenden el uso de celular corporativo, del "busca", etc.).
 34. Le han asignado un colaborador, a quien debe capacitar y con debe trabajar "en equipo", pero de quien sospecha va a sustituirle en su puesto de trabajo.
 35. Siente que gente que le apoyaba, repentinamente o poco a poco, comienzan a esquivarle y le retiran su

- apoyo.
36. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.
 37. Sabe que se han elevado a la dirección informes confidenciales y negativos para usted o su trabajo, sin notificárselo ni concederle oportunidad para defenderse.
 38. No se responden sus preguntas verbales o escritas, *e-mails*, memorándums, etc.
 39. En reuniones de trabajo o de empresa se ignora su presencia, dirigiendo a terceras personas comentarios que en realidad son para usted o hablando en tercera persona (p. ej. "hay en la empresa quienes dicen que...").
 40. Sus aciertos, logros y esfuerzos son sistemáticamente atribuidos a otros.
 41. Sus subordinados no obedecen sus órdenes.
 42. Sus subordinados ignoran instrucciones claras y precisas alegando que no fueron claramente indicadas o que eran confusas, o negando haberlas recibido.

Ataques a las relaciones sociales o la comunicación 0 1 2 3

43. Sus compañeros no le permiten hablar ni expresarse.
44. Es objeto de avasallamiento, gritos o insultos o en voz alta.
45. Se le niega contacto, con miradas y/o gestos de rechazo.
46. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible o no existiera.
47. Se le excluye de fiestas, reuniones o actividades sociales.
48. Cuando usted organiza algún evento, reunión o actividad social, rehúsan ir.
49. Recibe llamadas telefónicas o mensajes amenazantes.
50. Rehúsan comunicarse directamente con usted o no le dirigen la palabra, evitándole. Cuando llega una reunión o grupo, todos se callan.

L M G L M G L M G

Ataques a la víctima y/o a su vida privada

0

1

2

3

L M G L M G L M G

51. Se producen permanentes críticas a su vida privada.
52. Se burlan o ridiculizan su vida privada.
53. Le ridiculizan; se burlan de usted.
54. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pudiera tener.
55. Se imita su forma de andar, su voz o sus gestos para ridiculizarle.
56. Se le ponen apodos humillantes o ridículos y se le llama por ellos. Le identifican por el apodo.
57. Se hace burla de sus orígenes, raza o nacionalidad.
58. Se burlan de características personales, forma de vestir, sexualidad, etc.
59. Se burlan de su nivel cultural o preparación.
60. Se burlan o atacan sus ideas políticas o religiosas o sus valores.
61. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender, sugiriéndole que se haga exámenes o diagnósticos psicológicos o psiquiátricos.
62. Se fabulan o inventan supuestas enfermedades.
63. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.
64. Difunden rumores falsos o infundados sobre usted.
65. Se "ventilan" secretos o intimidades de usted o de su vida privada.
66. Se le provoca para inducirle a reaccionar emocional o verbalmente.
67. Se burlan de sus habilidades sociales (o la falta de ellas).
68. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.
69. Le ocasionan daños en sus pertenencias

u objetos personales.

70. Le sustraen objetos personales o pertenencias, que más tarde pueden aparecer.

Ataques al desempeño y labor profesional	0	1	2	3
		L M G	L M G	L M G

71. Le sustraen, esconden o hacen desaparecer útiles de trabajo, que más tarde pueden desaparecer.
72. Le manipulan, alteran u ocasionan daños en objetos o herramientas de trabajo necesarios e importantes para su cometido.
73. Le manipulan, alteran u ocasionan daños en trabajos realizados.

Otros tipos de ataques	0	1	2	3
		L M G	L M G	L M G

74. Amenazas con violencia física.
75. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.
76. Le atacan físicamente sin contenerse.
77. Le ocasionan daños de importancia en sus pertenencias, vehículo o domicilio.
78. Recibe amenazas.
79. Se le injuria o calumnia públicamente y/o por escrito.
80. Sufre de acoso sexual o agresiones sexuales físicas directas.

BIBLIOGRAFÍA

Abajo, Olivares Francisco Javier, Mobbing acoso psicológico en el ámbito laboral. Edit. LexisNexis, 2ª edición, Buenos Aires Argentina 2006.

Adame Goddard, Jorge, Filosofía Social para juristas, editorial McGrawHill. México 1998.

Carbonell, Miguel. Los Derechos Fundamentales en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. México 2004. Primera edición.

Carbonell, Miguel. Coord. Derechos Fundamentales y Estado. Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 2002.

Cavazos Flores Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. Edit. Trillas. 9ª edición. México 1998.

Correa Carrasco, Manuel (coordinador). Acoso Moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006.

Comisión Mixta central de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo. Consejo de la Judicatura Federal. México, 2011.

Díaz de Carvalho. THÉMATA. Revista de Filosofía. Núm. 39, 2007. Universidad de Oporto. Portugal.

Dumbrault, Eduard. Jefferson introducción y compilación. Editorial Diana. 1ª edición. México 1965.

Fernández Galiano, Antonio y de Castro Cid, Benito. Lecciones de Teoría del Derecho y Derecho Natural. Editorial Universitas. Madrid 1999.

Gómez Abelleira, F.J. et al, Manuel Correa Coordinador. La Tutela jurisdiccional frente al acoso laboral, una aproximación al estado de cuestión. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006.

González Uribe, Héctor. Fundamentación filosófica de los derechos humanos. Revista de Filosofía. UIA. Universidad Iberoamericana. México 1983. núm. 47 y 48.

Héctor Morales Gil de la Torre. Introducción: notas sobre la transición en México y los derechos humanos, Derechos humanos: dignidad y conflicto. Universidad Interamericana. México 1996.

Hobbes Thomas. Levitan o la materia forma y poder de una república eclesiástica y civil. Fondo de Cultura Económica. 14ª edición. México 2006. P. 102 y ss.

Juárez García, Arturo, et al. Mobbing un riesgo psicosocial latente en el trabajo de enfermería. Publicado en la revista de enfermería. IMSS 2005. Pp. 153-160.

Kahale Carrillo, D., "El acoso moral en el trabajo (mobbing): solución a un antiguo problema desde una perspectiva jurídica", *BFD*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, núm. 23, 2003.

Labardini, Rodrigo, Orígenes y antecedentes de Derechos Humanos siglo XV a XVII. Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana. no. 19.

Ledesma Álvarez, Mario I. Acerca del concepto de derechos humanos. Edit. Mac Graw Hill. 1ª edición. México 1988.

Locke, John, Segundo Tratado sobre el gobierno civil. Alianza editorial. P.3

Meza Silva, Juan N. y García Silva Fernando. Derechos fundamentales. Edit. Porrúa. México 2009.

Mosca José, Juan y Aguirre Pérez José. Derechos Humanos pautas para una educación liberadora. Comisión de Derechos Humanos. 3ª edición. México 1994.

MullerDíaz, Luis. América Latina. Relaciones Internacionales y Derechos Humanos. Fondo de cultura económica. México 1986.

----- Manual de Derechos Humanos. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México 1991.

Múgica, E., el maltrato psicológico en el trabajo: un acercamiento desde la intervención en la psicología. Citado por Pedrosa Alquézar, Sonia Isabel. Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica. Correa Carrasco, Manuel (coordinador). Acoso Moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006.

Moran Astorga, C., "El mobbing: persecución o psicoterror en el trabajo", *CH*, núm. 151, 2002.

Papacchini, Ángelo. Filosofía y derechos humanos, Editorial Universidad del Valle. segunda reimpresión de la 3ª edición, Cali, Colombia 2003.

Pedrosa Alquézar, Sonia Isabel. Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica. Correa Carrasco, Manuel (coordinador). Acoso Moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006.

Piñuel y Zabala, I., *La dimisión interior*, Ediciones Pirámide, 2008.

Pintor Ramos, Antonio. Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres y otros escritos Jean Jacques Rousseau. Estudio preliminar, traducción y notas. Editorial Tecnos. 4ª edición. Madrid 1998.

Ramírez, Fonseca Francisco, El despido. Cometarios y Jurisprudencia. Editorial Pac, Octava edición. México 1987.

Reynoso Castillo, Carlos, Permanencia de las relaciones de trabajo, México, UNAM, 1997.

Rivera Azuela Mariano. Garantías. Apuntes de las clases impartidas por ilustres juristas del siglo XX. Poder judicial de la Federación. México 2009.

Rodríguez Cope, María Luisa. Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso. 1ª edición. Edit. Aranzadi S.A. Navarra 2006.

Russamano Mozart, Víctor, La estabilidad en el empleo, México, UNAM, 1980.

Santos Fontela, Fernando. Derechos del Hombre: Thomas Paine. Traducción, Introducción y Notas. Editorial Alianza. Madrid 1984.

Serrano Saldaña, Javier. ¿Son o no los derechos humanos derechos naturales? Problemas actuales sobre derechos humanos. Una propuesta filosófica. Universidad Nacional Autónoma de México.

Tamayo Dorantes, Luis Alfonso. Filosofía del Derecho. Edit. Porrúa. 1ª edición. México 2009.