

## EL ACOSO LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL MÉXICO-ESPAÑA

Gabriela BERMÚDEZ\*  
Zoraida GARCÍA CARREÑO\*\*

SUMARIO: I. *Acoso laboral*. II. *Acoso laboral y derecho comparado*.  
II. *El acoso laboral en España*. IV. *Conclusiones*. IV. *Bibliografía*.

### I. ACOSO LABORAL

El centro de trabajo en la sociedad en la que nos desenvolvemos constituye uno de los lugares más importantes de nuestra vida, ya que pasamos normalmente una tercera parte de nuestro tiempo en él. Como resultado de ello, tenemos relaciones que derivan de este vínculo laboral, haciendo compañeros de trabajo, relacionándonos unos con otros; tratando de mantener un trato pacífico, de respeto y agradable.

Sin embargo, muchas de las veces no es así, ya que se dan fricciones entre los mismos trabajadores, sin importar el sexo, la raza, el estatus social y económico, lo que provoca una actitud grosera y hostil por parte del sujeto activo, generando así un inadecuado ambiente de trabajo, que pone en detrimento el rendimiento laboral.

Al respecto, cabe señalar que el trabajo constituye un derecho y una obligación protegidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 5o. y 3o., respectivamente, ya que dichos preceptos legales exigen respeto para la dignidad y libertades de quien proporciona un servicio, entiéndase hombre o mujer, independientemente de su edad, situación económica o actividad laboral a la que se dedique.

\* Profesora-investigadora en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

\*\* Profesora en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Pese a dicha protección, hoy en día los trabajadores están siendo víctimas de acoso laboral, o también conocido como *mobbing*, el cual, como veremos más adelante, genera graves consecuencias en la salud física y psíquica del ser humano que se ve implicado en estas prácticas, y que traen como resultado serios problemas de seguridad y salud en el trabajo,<sup>1</sup> ya que también ocasiona costos en la seguridad social y en las mismas empresas. Por lo anterior, se ha convertido en un tema de moda para la sociedad, que requiere ser regulado por nuestras leyes nacionales, ya que a nivel internacional, países como España, Suecia, Colombia, entre otros, han tomado cartas en el asunto, y se han dado a la tarea de crear legislación en materia laboral que proteja del fenómeno del hostigamiento a los trabajadores.

El fenómeno del acoso se ha presentado en diversos ámbitos de convivencia social, como las escuelas, entre los integrantes de grupos sociales, como sindicatos, equipos deportivos, asociaciones, etcétera, y principalmente en el ámbito laboral y en función de la organización del trabajo. Se origina primordialmente por las circunstancias sociales, económicas y físicas del entorno en el que se desarrolla la actividad laboral, y las cuales hacen que el sujeto pasivo, es decir, la persona que está siendo objeto de este acto, se encuentre bajo el sometimiento del actor, o sea, del sujeto o sujetos activos que están hostigando al primero, dejándolo sin alguna alternativa laboral.<sup>2</sup>

Actualmente en nuestro país el acoso laboral, o también conocido como *mobbing*, ha sido poco estudiado desde el punto de vista jurídico, pese a que se trata de un problema que causa severos trastornos en la conducta humana, como depresión, ansiedad y pérdida de autoestima, a tal grado de perder el empleo o, lo que es aún más grave: la salud.

La palabra *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 no amistosa.<sup>3</sup> Por lo tanto, el significado de esta palabra es una acción de carácter colectivo de una agrupación de personas frente a algo o frente a alguien; sin embargo, no necesariamente debe ser de modo negativo, como es el caso de las relaciones de trabajo que actualmente se dan.

<sup>1</sup> Fernández López, Ma. Fernanda, “El acoso moral en el trabajo ¿una nueva forma de discriminación?”, *Revista de Derecho Social*, Madrid, 19, julio-septiembre de 2002, p. 53.

<sup>2</sup> Mansilla Izquierdo, Fernando, “Acoso laboral o *mobbing*”, [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5\\_3.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_3.shtml) consulta: 18 de agosto de 2011

<sup>3</sup> B. Barbado, Patricia, *El acoso psicológico en el ámbito laboral “mobbing”. Su tratamiento en la jurisprudencia española*, <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200606-19551315410611341.html> consulta: 18 de marzo de 2011.

Debido a la trascendencia que ha tenido en los últimos años este comportamiento es importante definirlo.

Se entiende por acoso laboral “la situación en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”.<sup>4</sup> En esta conducta, el agresor por lo regular se encuentra en un estatus diferente al del agredido; sin embargo, se da el caso de que también puede ser un inferior, cuyas acciones pretenden intimidar, hostigar o perturbar a la víctima, hasta lograr el abandono de la fuente de trabajo.

Otra definición de acoso laboral es la que da el descubridor de este fenómeno, Heinz Leymann, quien señala que el *mobbing* es

El encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El *mobbing* es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.<sup>5</sup>

Al respecto, es importante señalar que esta figura lo único que pretende es lograr la intimidación, anulación e inclusive la destrucción de su víctima, por el simple hecho de demostrar el poder del sujeto que realiza la acción.

Derivado lo anterior, podemos decir que los principales elementos que encontramos en las definiciones dadas son los siguientes:

- Sujetos. Para que exista este fenómeno es necesaria forzosamente la presencia de dos trabajadores, uno que intimide y otro que funja como la víctima del primero.
- Comportamiento. Es decir, la conducta que constituye el acoso laboral puede ser de manera verbal, no verbal, física, que tenga como propósito el atentar contra la dignidad de una persona.
- Discriminación. La conducta siempre tenderá a actos de exclusión, sea por sexo, la capacidad profesional, el desarrollo profesional, et-  
cétera.

<sup>4</sup> Una visión jurídica del acoso laboral o *mobbing*, en [http://www.cecotclubprevencio.com/sentencias/Sentencias\\_mobbing.pdf](http://www.cecotclubprevencio.com/sentencias/Sentencias_mobbing.pdf) consultada el 18 de agosto de 2011.

<sup>5</sup> Leymann, Heinz, 1996. 27. Citado por Piñuel, Iñaki, *Mobbing, estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*, Barcelona, Gestín 2000, 2008.

- Continuidad en la intimidación. Resulta que la intimidación ocasionada a la víctima se realice de manera constante por lo menos una vez a la semana y en un periodo constante de por lo menos seis meses consecutivos.
- Consecuencias. Los efectos que atraerá indiscutiblemente serán afectaciones a la salud física, moral y social.

### 1. *Sujetos*

Como en toda relación, independientemente de la naturaleza que sea, se requiere de por lo menos dos sujetos. El acoso laboral no es la excepción. Tan es así, que el *mobbing*, como una deliberada acción agresiva e intencional, requiere de dos sujetos, o actores, que son el acosador y su víctima, el acosado o acosada, quienes son los actores principales del drama.<sup>6</sup>

Por cuanto al acosador o sujeto activo, podemos decir que su personalidad es de tipo psicopático o antisocial,<sup>7</sup> quien tiene además una alteración en el sentido de la norma moral, y por ende no tiene mortificación alguna de culpabilidad. De igual manera, se puede decir que se considera una persona mediocre profesionalmente, y en la mayoría de los casos suele tener el complejo de inferioridad hacia otros. Sin embargo, pueden tener una manipulación y encanto hacia las personas, cuyo objetivo será satisfacer e intimidar a las personas de su alrededor.

Al sujeto pasivo se le conoce como acosado o acosada, quien se caracteriza por ser una persona a la que le gusta trabajar y desarrollarse de manera eficiente en su fuente de trabajo.

Forzosamente para que se dé esta acción es necesaria la existencia de los sujetos antes mencionados. Tan es así, que se estima que a nivel mundial el 10%<sup>8</sup> de los empleados sufren de acoso laboral en su fuente de trabajo.

### 2. *Tipos de acoso laboral*

De acuerdo con la posición jerárquica de los que intervienen y con el tipo de acciones que se desarrollan para acosar a un trabajador, se puede

<sup>6</sup> Calera Jaén, Carlos, *El mobbing o acoso psicológico en el trabajo*, en <http://www.ugt.es/mobbing/guia/mobbing.pdf> fecha de consulta: 19 de agosto de 2011.

<sup>7</sup> Bosqued Lorente, Marisa, *Mobbing, Como prevenir y superar el acoso psicológico*, Barcelona, Buenos Aires, México, Paidós, 2005, p. 57.

<sup>8</sup> *Acoso moral*, en <http://www.alfinal.com/Salud/mobbing.shtml> Fecha de consulta: 18 de agosto de 2011.

hablar de diversos tipos de acoso laboral, previamente estudiados por autores como Marie-France Hirigoyen<sup>9</sup> e Iñaki Piñuel y Zabala:<sup>10</sup>

a) Acoso vertical descendente (procedente de la jerarquía). Este tipo de acoso procede principalmente de un superior jerárquico, el cual tiene consecuencias más graves que cualquier otro tipo de acoso —como veremos más adelante—, pues la víctima se siente aún más aislada.

En este tipo de acoso el superior se vale de su poder, y hace que el trabajador abandone su fuente de empleo, sea de manera voluntaria, o bien realice un cambio de área o definitivamente su renuncia; es decir, el abandono definitivo del trabajo.<sup>11</sup>

No obstante, en estas circunstancias la persona acosada siempre tratará de salir adelante ante tales hechos; sin embargo, en muchas ocasiones suele darse por vencido y retirarse de manera definitiva del empleo en el que es objeto de acoso.

Al respecto, es importante mencionar que algunos autores señalan que el acoso procedente de la jerarquía se divide a su vez en varios subgrupos, a saber:<sup>12</sup>

Acoso perverso. La práctica de esta clase de acoso se realiza con una pretensión de destrucción de la otra persona, o bien con el objetivo de valorización del poder que el superior tiene sobre el inferior.<sup>13</sup>

Acoso estratégico. La finalidad es acorralar a un asalariado para que se marche de la empresa y así evitarse la fatiga de un despido injustificado.<sup>14</sup>

Acoso institucional. Cuya existencia se debe precisamente a la participación de un instrumento de gestión del conjunto del personal.<sup>15</sup>

b) Acoso horizontal. Este se presenta por lo regular cuando dos trabajadores en un mismo estatus laboral contienden para la obtención de un puesto superior, o bien por un ascenso.

c) Acoso mixto. Según la autora, este se da

Cuando una persona se halla en la posición de chivo expiatorio, haya sido iniciativa de un superior jerárquico o de los colegas, la designación se extiende rápidamente a todo el grupo de trabajo. Se considera a esa persona respon-

<sup>9</sup> Hirigoyen, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo*, España, Paidós, 2011, p. 99.

<sup>10</sup> Piñuel y Zabala, Iñaki, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Bilbao, Sal Terrae, 2001, p. 72.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 73.

<sup>12</sup> Hirigoyen, Marie-France, *op. cit.*, p. 99.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 100.

<sup>14</sup> *Idem*.

<sup>15</sup> *Idem*.

sable de todo lo que va mal. Rápidamente, ya no la soporta nadie y, aunque algunos no suscriban la opinión del grupo, no se atreven a manifestarlo.<sup>16</sup>

d) Acoso ascendente. Este tipo de acoso, al igual que el descendente, es destructivo, ya que las víctimas no saben a quién dirigirse en estos casos, pues ni a los sindicatos ni a la justicia pueden acercarse para denunciar este hecho, pues sería poco creíble tal circunstancia.<sup>17</sup>

El psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala dice que este tipo de acoso puede clasificarse a su vez en dos subespecies:<sup>18</sup>

- Cuando existe inconformidad, parte de los subordinados con el nombramiento de un jefe o un superior.
- Cuando existe insolencia, abuso, despotismo por parte del superior, los subordinados se rebelan ante tal circunstancia.

Como podemos ver, independientemente del tipo de acoso que se realice, tiene el mismo resultado: la destrucción del individuo, quien es objeto de esta conducta.

Esta situación atraviesa una serie de etapas a lo largo de su realización, las cuales analizaremos a continuación.

### 3. Actos de acoso y formas de evitarlos

Algunas de las formas para evitar, afrontar y enfrentar el acoso laboral requieren de un extraordinario y largo trabajo personal, lleno de disciplina, donde el acosado tendrá que desempeñar diferentes papeles (observador, investigador, terapeuta, etcétera).<sup>19</sup> Se trata de mecanismos de defensa, que son "...aquellos mecanismos reflejos psíquicos desencadenados por el Yo para evitar los daños sobre él y preservar la identidad e integridad psicológica".<sup>20</sup>

Lo primero es delimitar o dar algunos ejemplos de cuáles son los actos que pueden ser considerados como actos violentos o de acoso laboral. Según los investigadores alemanes Carmen Kornz y Dieter Zept, autores de

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 101.

<sup>17</sup> *Idem*.

<sup>18</sup> Piñuel y Zabala, Iñaki, *op. cit.*, p. 73.

<sup>19</sup> Iñaki Piñuel y Zabala, Mobbing. *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander, Sal Terrae, 2001, p. 86.

<sup>20</sup> *Idem*.

una investigación experimental sobre *mobbing*,<sup>21</sup> establecen como actos acosadores los siguientes:

1. Prohibición de platicar con los compañeros;
2. Ignorancia para responder a preguntas verbales o escritas;
3. Dirigirse de modo hostil y grosero;
4. Realizar comentarios hostiles y groseros;
5. Hacer comentarios maliciosos respecto de otro compañero o superior;
6. Ridiculizar el aspecto físico de una persona;
7. Denigrar a determinada persona frente a otra;
8. Controlar y vigilar todo actuar del personal;
9. Abrir correspondencia ajena;
10. Proporcionar información errónea;
11. Manipulación en el trabajo con objeto de dañar.

Lo cierto es que estos actos solo sirven como ejemplos, puesto que la lista puede ser interminable y variada de acuerdo con cada contexto laboral y con las características de la víctima y del o los acosadores.

Algunos estudiosos del tema, en especial psicólogos, han establecido algunas estrategias para repeler el *mobbing*, y resaltan en su análisis las presentadas por Wyrwa Holger:<sup>22</sup>

Estrategias de protección:

1. Establezca el punto principal de su vida en su vida privada.
2. Reconsidere las metas de su vida.
3. Reconozca sus virtudes.
4. Olvide el deseo de ser rehabilitado, cuando nadie tiene interés aparte de usted.
5. Tómese tiempo libre siempre que lo necesite.

Estrategias ofensivas:

1. No se deje dominar por el miedo o el odio.
2. En la lucha contra el agresor se encuentra solo.
3. Asegure su trabajo.
4. Analice la estructura personal de su agresor y utilice sus debilidades.
5. Muestre públicamente al agresor.
6. Practique su autocontrol y no enseñe debilidades.
7. No le dé importancia a su agresor y réstelo con el poder que ejercía en el acoso.

<sup>21</sup> Wyrwa Holger, *Survival-Guide für Mobbing-Opfer*, Zürich, Kreuz Verlag GmbH & Co. KG Stuttgart, 2003.

<sup>22</sup> *Idem.*

8. Provoque a su agresor para utilizar sus errores.
9. Realice errores planeados para tender una trampa a su agresor.
10. Intente cambiar los roles y acumule pruebas.

Algo que tienen en común las estrategias para repeler el *mobbing* es el no centrar el desarrollo personal en el trabajo, y es una de las consecuencias que invariablemente se presenta en las sociedades modernas presas del capitalismo, como la mexicana.

## II. ACOSO LABORAL Y DERECHO COMPARADO

### 1. México. Marco referencial sociojurídico del acoso laboral

En México contamos con una población total de 112 millones 337 habitantes,<sup>23</sup> de los cuales 54.855,231 son hombres, y 57.481,307 son mujeres;<sup>24</sup> es decir, hay 95 hombres por cada 100 mujeres. Por cuanto a las tasas de natalidad y mortalidad, podemos decir que de acuerdo con los datos emitidos por el INEGI en 2010, hay 17.5 nacidos vivos y 5.0 muertes por cada mil habitantes, respectivamente. La tasa global de fecundidad se encuentra en 2.0 hijos nacidos por mujer.<sup>25</sup>

Y la expectativa de vida para este año 2011<sup>26</sup> es de 75.6, de manera general; para los hombres es de 73.2, y para las mujeres 77.9.

Respecto a la economía en México, la calidad de vida se mide en relación con la obtención del producto interno bruto, el cual es de 13,588.320,970 de pesos para 2011 en el primer trimestre.<sup>27</sup>

Por lo que se refiere a los indicadores laborales, para 2011, el 95.4% de la población sabe leer y escribir, de los cuales 94.9% son hombres y 95.9% son mujeres.<sup>28</sup> Por lo que corresponde a la población económicamente activa, se puede decir que 57.5% de la población total se encuentra en este

<sup>23</sup> *Indicadores de demografía y población*, en <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=17484>.

<sup>24</sup> *Distribución por edad y sexo*, en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo01&s=est&c=17497> consulta: 19 de agosto de 2011.

<sup>25</sup> *Indicadores de demografía y población, 2011*, en <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=17484> consulta: 21 de agosto de 2011.

<sup>26</sup> *Mortalidad, esperanza de vida según sexo, 1990-2011*, en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo129&s=est&c=23598> consulta: 21 de agosto de 2011.

<sup>27</sup> *Indicadores macroeconómicos de coyuntura. Producto Interno Bruto nominal, 2011*, en <http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/bdicoy.exe/495?s=est&c=24400> consulta: 21 de agosto de 2011.

<sup>28</sup> *Características educativas de la población*, en <http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=medu15&s=est&c=26363> consulta: 21 de agosto de 2011.

supuesto, de los cuales 76.0% son hombres y 40.6% son mujeres.<sup>29</sup> Asimismo, podemos mencionar que de ese cien por ciento de la población económicamente activa el 28.5%<sup>30</sup> se desarrolla dentro de la economía informal. Y una tasa de desempleo de 5.2%.<sup>31</sup>

Como dato importante podemos mencionar que de acuerdo con datos emitidos por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en su reporte sobre *Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Datos Nacionales 2010*, señala que el ámbito laboral se ubica como el tercer espacio donde se violentan los derechos de las mujeres. Tres de cada diez mujeres de las mujeres asalariadas que trabajaron durante 2005 enfrentaron actos de violencia en su espacio de trabajo, principalmente discriminación laboral.<sup>32</sup>

## 2. *Derechos fundamentales de los trabajadores. Derechos sociales constitucionales*

El acoso laboral vulnera los siguientes preceptos de nuestra ley suprema:

Artículo 1o. Garantía de libertad o no discriminación. El cual señala que queda prohibida toda discriminación de origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, 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.

Artículo 5o. Garantía de libertad de trabajo. Este numeral establece como un derecho fundamental la garantía de derecho al trabajo:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

<sup>29</sup> *Indicadores de ocupación y empleo al primer trimestre de 2011*, en <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1> consulta: 21 de agosto de 2011.

<sup>30</sup> *Idem.*

<sup>31</sup> *Indicadores de ocupación y empleo al primer trimestre de 2011*, en <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1> consulta: 21 de agosto de 2011.

<sup>32</sup> *Idem.*

Como se puede observar, se protege la libertad del ejercicio de profesión u oficio, y se protege también el salario, y las consecuencias más graves que se producen para las víctimas del acoso laboral es que dejan su empleo y se ven privadas de su ingreso laboral; sin embargo, es una decisión unilateral del trabajador inducida por el patrón y/o por compañeros de trabajo, lo que hasta el momento ha hecho que no se pueda comprobar la violación a la garantía del trabajo.

Artículo 6o. Libertad de expresión. Este precepto establece que la manifestación de las ideas no será objeto de ningún tipo de investigación, ya sea judicial o administrativa, salvo en aquellos supuestos en los que se ataque la moral, los derechos de tercero, y lleguen a provocar un delito que perturbe el orden público.

Artículo 123. Libertad de trabajo. Esta garantía constitucional señala que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil.

Como pudimos observar, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos protege la garantía de la libertad de trabajo, misma que todo individuo que pisa suelo mexicano tiene, y a quien no se le debe vulnerar.

### 3. Marco jurídico laboral sobre el mobbing

Por cuanto a la Ley Federal del Trabajo, el acoso laboral también violenta algunas de las disposiciones que establece esa legislación. Al respecto, podemos decir que el *mobbing* vulnera los derechos establecidos en nuestra Ley Federal del Trabajo, tales como lo dispuesto en el artículo 3o., el cual señala 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.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Es decir, este artículo, al igual que los de nuestra ley fundamental, protege la libertad de trabajo y su respeto, ya que no permite que se afecten la dignidad ni la libertad de los individuos. Otro precepto legal relacionado es el artículo 56, el cual establece que las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las que fije la Ley Federal del Trabajo, y deben tener la im-

portancia que tengan los servicios para trabajos iguales y servicios iguales; lo anterior, con objeto de que no se establezcan diferencias por razones de nacionalidad, el sexo, el credo, la edad, la raza, o bien por la doctrina política que se prefiera. Como podemos observar, este numeral, al igual que los artículos 1o., 5o., 6o. y 123 constitucionales, se enfocan principalmente a la protección y al respeto de la garantía constitucional del ejercicio de la libertad de trabajo, que se haga con respeto y se ejerza con dignidad.

Por otro lado, podemos decir que el *mobbing*, dadas las circunstancias en las que se da, se puede considerar como un riesgo de trabajo,<sup>33</sup> como una contingencia de salud que puede sufrir un trabajador con motivo del desarrollo de su trabajo, o bien como un accidente de trabajo,<sup>34</sup> ya que se puede entender como cualquier estado físico, mental y social que afecta al trabajador, y que puede ser una consecuencia del acoso laboral, pues recordemos la definición que se dio de este en el capítulo primero, entendido como

Una serie de actos, conductas, acciones que de manera constante se hacen efectivos sobre cualquier persona con el ánimo de destrozarse y oprimir a la misma, es decir, causarle un daño que desafortunadamente caerá en la frustración, la baja tolerancia y sobre todo en la inseguridad y la afectación de la salud psíquica y física del trabajador, empleador, directivo, operativo, etc.

No obstante, la Ley Federal del Trabajo no considera al acoso laboral como una enfermedad de trabajo, ya que lo deja fuera de las enfermedades señaladas en el artículo 513.<sup>35</sup>

Es importante hacer referencia al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que regula las causales de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón, y que de manera quizá implícita viene a regular el acoso laboral, pero sin ninguna particularidad trascendente.

Ahora nos permitimos analizar ese precepto legal, en algunas de sus fracciones, en específico de la segunda a la cuarta, para lo cual se transcribe:

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

<sup>33</sup> Entendido, de acuerdo con el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo, como “Los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

<sup>34</sup> Entendido, de acuerdo con el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo como 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”.

<sup>35</sup> Artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo. *Tabla de enfermedades de trabajo*.

...

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

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

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

En estas fracciones encontramos causales de terminación de la relación de trabajo, en la que se pueden encuadrar las acciones u omisiones que los acosadores cometen en contra de sus víctimas, las cuales van desde actos de violencia psicológica, injurias, malos tratamientos en general, etcétera.

#### 4. *Acoso laboral y seguridad social*

Djamil Tony Kahale Carrillo<sup>36</sup> señala que existen elementos para que el acoso laboral se pueda considerar como un accidente de trabajo, los cuales son los siguientes:

- Elemento subjetivo. Debe existir forzosamente una relación laboral vigente y no estar suspendida o extinguida esta relación, por lo que debe existir una conexión del accidente de trabajo con la actividad profesional.
- Elemento objetivo. Debe existir una lesión corporal, que puede “consistir en un daño tanto sensorial como funcional, que presupone la existencia de un acontecimiento imprevisto del que resulta un prejuicio, por lo que el accidente puede ser un daño físico o psíquico, sufrido por el cuerpo del accidentado”.<sup>37</sup>
- Elemento causal. Es la conexión del trabajo con la lesión causada. “Es la relación de causa a efecto directo, entre el trabajo y las lesión-

<sup>36</sup> Carrillo Djamil, Tony Kahale, *Tratamiento jurídico del acoso laboral (mobbing)*, en [http://www.nl.gob.mx/pics/pages/poe\\_premio\\_investigacion\\_2009\\_ganadores\\_base/trabajo\\_amira.pdf](http://www.nl.gob.mx/pics/pages/poe_premio_investigacion_2009_ganadores_base/trabajo_amira.pdf) consultada: 29 de abril de 2011.

<sup>37</sup> *Idem.*

nes producidas, que se produce cuando el trabajo se ejecuta bajo la dirección del empleador, en actos preparatorios al desarrollo del trabajo. En consecuencia, no se exige que el trabajo sea la causa determinante directa de la lesión, por ello es suficiente la existencia de una relación causal directa o indirecta con el trabajo.<sup>38</sup>

Lo cierto es que en México las consecuencias de los actos cometidos por los acosadores a las víctimas no son encuadradas como riesgos de trabajo, puesto que la mayor consecuencia es el estrés y las enfermedades resultantes. Mientras que en otros países el estrés sí está considerado como un riesgo de trabajo, en México sigue siendo un tema sujeto a discusión.

### III. EL ACOSO LABORAL EN ESPAÑA

#### 1. *Marco referencial sociojurídico del acoso laboral en España*

La población española asciende a 46.745,807 habitantes.<sup>39</sup> Las tasas de natalidad y mortalidad se ubican en 11.4 nacimientos<sup>40</sup> y 8.47 muertes<sup>41</sup> por cada mil habitantes, respectivamente. La expectativa de vida al nacer se coloca a nivel de los países más altos en 81.05 años, de la cual corresponde a los hombres 77.8 años y a las mujeres 84.3 años.<sup>42</sup> Y el último factor considerado: la tasa de fertilidad, muestra grandes diferencias con México, al fijarse en España en 1.46<sup>43</sup> niños por mujer, menos de la mitad que en nuestro país.

Este país pertenece a la familia neorrománica del derecho, con la particularidad de pertenecer al derecho continental europeo.<sup>44</sup> Tras una rica historia política, el Estado español se reviste hoy en día de una monarquía constitucional hereditaria y con un régimen de democracia parlamentaria. Al igual que en México, los poderes se dividen en Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Hoy en día administrativamente España está organizada en municipios, provincias y comunidades autónomas. Existen diecisiete comunida-

<sup>38</sup> *Ibidem*, p. 54.

<sup>39</sup> *España en cifras 2010*, en <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/espcef/espcef10.pdf> consulta: 29 de junio de 2011, p. 10.

<sup>40</sup> *Ibidem*, p. 13.

<sup>41</sup> *Ibidem*, p. 14.

<sup>42</sup> *Idem*.

<sup>43</sup> *Ibidem*, p. 13.

<sup>44</sup> Zarate, Humberto *et al.*, *Sistema jurídicos contemporáneos*, México, McGraw-Hill, 1997, pp. 51-61.

des autónomas y dos ciudades autónomas, que disponen de sus respectivos parlamentos y ejecutivos.<sup>45</sup>

El comparar datos duros, como los económicos, entre dos países, puede ayudar a comprender la diferencia de calidad de vida que viven los ciudadanos de uno y otro Estado. España reportó un producto interno bruto de 1.051,151 euros para 2009.<sup>46</sup>

En cuanto a los indicadores laborales, para 2010 el 97.9%<sup>47</sup> de la población española sabe leer y escribir, 38,431.6<sup>4849</sup> de habitantes constituyen su fuerza laboral y padecen una tasa de desempleo del 18.8%.<sup>50</sup>

De acuerdo con datos emitidos por Iñaki Piñuel, en España, en 2009 uno de cada cinco funcionarios de la administración pública padece un tipo de maltrato verbal o modal en su trabajo; es decir, 20% de los funcionarios es objeto de este *mobbing*.<sup>51</sup>

## 2. Análisis de la delimitación conceptual normativa del mobbing

En España, al igual que en México, no se cuenta con una conceptualización específica sobre el acoso moral en el trabajo. Al respecto, señala María José Romero:

La indefinición jurídica del concepto *mobbing* y las distintas acepciones del término son la causa de que los distintos informes elaborados acerca de su incidencia social presenten resultados harto dispares, hasta el punto de que como acertadamente se ha señalado puede existir el peligro “de que un fenómeno a todas luces real se trivialice de tal manera que acabe por resultar irrelevante”.<sup>52</sup>

<sup>45</sup> *Idem*.

<sup>46</sup> Instituto Nacional de Estadística, *España en cifras 2010*, en <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/esp/cif/esp/cif10.pdf> consulta: 29 de junio de 2011, p. 31.

<sup>47</sup> España, Indicadores Internacionales sobre Desarrollo Humano, Organización de las Naciones Unidas, 2010, en <http://hdrstats.undp.org/es/paises/perfiles/ESP.html#top> consulta: 30 de junio de 2011.

<sup>48</sup> *Ibidem*, p. 28.

<sup>49</sup> *Ibidem*, p. 29.

<sup>50</sup> Evolución de la Economía en Análisis Regional del Mercado Laboral y de la Inflación, marzo de 2010, núm. 21, España, p. 14.

<sup>51</sup> *Dos millones de trabajadores sufren acoso laboral en España*, en <http://noticias.terra.es/gente-y-cultura/2009/0423/actualidad/unos-2-millones-de-trabajadores-sufren-mobbing-o-acoso-laboral-en-espana.aspx> consulta: 22 de agosto de 2011.

<sup>52</sup> Romero Rodenas, Ma. José, *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, 3a. ed., Madrid, Bomarzo, 2005, p. 10.

Eso no significa que no haya habido intentos al respecto; por ejemplo, la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo lo configura como

...una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas 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 que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

No obstante ello, parten de las bases jurídicas que proporciona la legislación sobre el acoso en general, el cual es delimitado conceptualmente de la siguiente manera: “d) Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.<sup>53</sup>

Aunado a ello, un factor importante es que la falta de la conceptualidad ha hecho que las consecuencias que causa a la víctima del *mobbing* se encuadren en la vulneración de los derechos fundamentales en relación con los derechos sociales. De tal suerte que las víctimas pueden hacer valer el procedimiento de tutela y solicitar las indemnizaciones correspondientes, como se verá posteriormente. También se debe señalar que existen procedimientos en diversas áreas jurídicas que han servido para proteger a las víctimas, tales como el penal, el civil y el laboral.

### 3. *Derechos fundamentales vulnerados por el acoso laboral en España*

Los derechos fundamentales que se considera pueden ser vulnerados para las víctimas son: derecho a la dignidad del trabajador, derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, derecho al honor, derecho a la intimidad personal y el derecho a la propia imagen.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> Artículo 28 del capítulo tercero, referente a las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato de la Ley 62/2003.

<sup>54</sup> Romero Rodenas, Ma. José, *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, 3a. ed., Madrid, Bomarzo, 2005, p. 23.

A continuación se presentan las normas jurídicas que tutelan a cada uno de ellos:

La sección primera de la Constitución española se refiere a los derechos fundamentales y las libertades públicas. Al respecto, el artículo 15 establece: “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”.

De la misma forma, tutela el derecho a la dignidad —que posteriormente se proyecta en la legislación laboral—<sup>55</sup> mediante el apartado primero del artículo 10, el cual señala: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

El derecho a la no discriminación resulta en España sumamente útil para la protección de los trabajadores afectados de *mobbing*, por ser la discri-

<sup>55</sup> Sobre la dignidad de los trabajadores, los siguientes artículos del Estatuto de los Trabajadores hacen la mención de esta forma:

“Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”.

“Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso”.

“Artículo 39. Movilidad funcional.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional”.

“Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

Las modificaciones substanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.

La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados”.

minación —al decir de Ma. José Romero— causalmente abierta, por lo cual es frecuentemente promovida “para amparar los intereses [del] trabajador perjudicado en muy amplia medida, sea cual sea la etiología del perjuicio causado”.<sup>56</sup> Este derecho se encuentra tutelado en el artículo 14 de la CE: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El mismo derecho fundamental se regula en específico para los trabajadores de la siguiente forma, mediante el Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 4. Derechos laborales.

... 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:...

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo...

Por su parte, la Ley 14/86 General de Sanidad, señala en su artículo 10:

Todos tienen los siguientes derechos con respecto a las distintas administraciones públicas sanitarias:

Al respeto a su personalidad, dignidad humana e intimidad, sin que pueda ser discriminado por razones de raza, de tipo social, de sexo, moral, económico, ideológico, político o sindical...

Sobre el mismo derecho, la Ley 62/2003 proporciona un glosario de términos sobre las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en el artículo 28, dentro de los que destaca para este estudio la definición de acoso, transcrita anteriormente,<sup>57</sup> y de la cual se puede resaltar que se trata de una conducta que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

<sup>56</sup> Romero Rodenas, Ma. José, *op. cit.*, p. 38.

<sup>57</sup> Véase nota 53.

El derecho a la integridad física y moral se contempla en el artículo 15 de la CE, donde se hace mención a que todos tienen derecho a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes, y en el caso del acoso laboral, la conducta lesiva se caracteriza por los tratos denigrantes.

Además de los anteriores, los derechos fundamentales vulnerados a las víctimas de acoso moral en el trabajo, mediante las acciones ofensivas a las que son sujetadas por los acosadores, son: el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, y se garantizan en el primer punto del artículo 18 de la CE.

#### 4. *Derecho laboral y mobbing*

Sobre la normativa de carácter laboral aplicable, se debe señalar que el acoso moral en el trabajo encuentra su marco jurídico de aplicación en el Estatuto de los Trabajadores, en específico en los artículos 4.2.d, 19 y 50, que a la letra establecen:

Artículo 4. Derechos laborales.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El artículo 19 establece la obligación empresarial de establecer medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, así como del trabajador, de seguirlas, en las cuales se puede fundamentar la responsabilidad empresarial a las medidas de seguridad psicológica del trabajador.

Artículo 19. Seguridad e higiene.

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Por su parte, el artículo 50 establece las causas de extinción por voluntad del trabajador, lo que en México equivaldría a la terminación de la relación de trabajo con responsabilidad del patrón.

Art. 50 del Estatuto de los Trabajadores: Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

Las modificaciones substanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad...

En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

### 5. *Análisis de las medidas sancionadoras*

Como se ha podido observar, desde la propia Constitución española y la legislación laboral se da respuesta a las víctimas del acoso laboral, por lo que resulta interesante analizar las acciones jurídicas que pueden ejecutar las víctimas:

1a. La acción de tutela de derechos fundamentales que da origen al resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados en su integridad física y moral.

2a. La acción de extinción indemnizada de la relación laboral por voluntad del trabajador.

3a. Declaración de contingencia de accidente de trabajo. Al respecto, vale la pena señalar que si bien esta no está considerada como un riesgo de trabajo, los tribunales han dictado sentencias condenatorias declarando la contingencia de accidente de trabajo. Al respecto, se puede transcribir lo siguiente:

De conformidad con lo establecido en el art. 115.1 TRLGSS se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, de forma que si la baja laboral se produce a consecuencia de hostigamiento psicológico del trabajador en el lugar de trabajo, ningún impedimento existirá para considerar la baja laboral como derivada de contingencia profesional, aunque dicha calificación exige delimitar previamente que estamos en presencia de una situación de acoso moral y no de una dolencia psíquica con distinta etiología, aunque también existen afectaciones psíquicas del trabajador que sin tener la consideración de mobbing deben ser calificadas como accidente de trabajo, tal y como sucede con el estrés laboral o profesional, el síndrome de desgaste personal, etc.

De otra parte, el art. 1 1S.2.e) TRLGSS considera accidente de trabajo las enfermedades que no figurando incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales sean contraídas por el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo como causa exclusiva la ejecución del mismo. Por ello, si se constata que la dolencia psíquica que padece el trabajador y que motiva la situación de IT, tiene su origen en el trabajo que realiza, lo que normalmente acontece en los supuestos de acoso moral en los lugares de trabajo, procederá reconocer la IT como derivada de accidente de trabajo.<sup>58</sup>

<sup>58</sup> EDJ 2011/66848TSJ Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, sec. 1a., S 31-3-2011, núm. 396/2011, rec. 287/2011. Pte: Librán Sainz de Baranda, Pedro.

Esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia deja claro que los tribunales españoles han entendido, aplicando conjuntamente los diferentes apartados del artículo 115 citado, que la incapacidad temporal por causa de acoso moral en el trabajo es un accidente de trabajo, cuando concurren los siguientes elementos:

#### *A. Existencia de una lesión corporal*

El término “lesión corporal” figura en la definición legal del concepto de accidente de trabajo del artículo 115.1 de la Ley General de Seguridad Social, que a la letra señala: “las lesiones de evolución insidiosa o lenta y tanto a la herida manifestada externamente como a la dolencia sin manifestación externa notoria y al trastorno fisiológico y funcional”, por lo que el concepto de lesión corporal comprende las afecciones psíquicas del trabajador que evolucionan lentamente, pero cuyo origen se conecta con el trabajo efectuado.

#### *B. Relación directa de causalidad entre lesión y trabajo*

Al tratarse de enfermedades derivadas del trabajo, la propia norma impone la acreditación del nexo causal entre la lesión y el trabajo, de forma que sólo cuando se demuestre que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del trabajo, puede calificarse la incapacidad como derivada de accidente laboral, pues “nuestro ordenamiento ha querido que no se califiquen como accidentes de trabajo aquellas enfermedades en las que el trabajo ha sido uno más de los elementos que han contribuido a causarlas...”. Por ello se hace necesario probar la existencia del nexo causal, sin que en tales casos, ya se ha indicado, opere la presunción a que se refiere el artículo 115.3, TRLGSS.

Una figura jurídica laboral pertinente como sanción a los acosadores laborales es precisamente el acoso como causal de despido, incluido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 2, inciso g, mediante reforma de 2003:

Artículo 54. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

A manera de conclusión, se puede señalar que la justicia española puede conceder, previa acción judicial y comprobación del acoso laboral, los siguientes beneficios:

a) La reinstalación laboral con la doble vertiente posible: 1. Devolverle el trabajo que le había sido retirado mediante despido o por retiro “voluntario” de la víctima, como la única salida, y 2. Devolver el puesto de trabajo, vía *ius variandi* cuando este le ha sido cambiado del lugar donde se presta el trabajo o el puesto que se desempeñaba.

b) Indemnizaciones:

- En cumplimiento al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores: indemnización por despido injustificado.
- Indemnización por daños y perjuicios ocasionados en su integridad física y moral.

## 6. Particularidades de la legislación española

Uno de los puntos que no podemos dejar de resaltar son el nutrido debate jurídico y mediático que conforme al tema del acoso moral en el trabajo se ha desarrollado en España en la última década, y dos temas que han llamado particularmente nuestra atención son el considerar dentro de esa reflexión cuál es el bien jurídico tutelado y una propuesta desde la óptica de un juez sobre el *mobbing*: la presión laboral tendenciosa.

Sobre el bien jurídico tutelado hay una gran variedad de hipótesis, las cuales convergen en señalar la salud e integridad de trabajador; sin embargo, Francisco González Navarro señala y argumenta por qué considera que el bien jurídico tutelado es el alma del trabajador. Brevemente se puede

decir que él considera “... el alma del acosado es el bien jurídico necesitado de protección...”<sup>59</sup>

Sobre la presión laboral tendenciosa, Ramón Gimeno Lahoz señala que es el *mobbing*. Él da un concepto más amplio, al referirse a “... la presión tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración”.<sup>60</sup> Es de resaltar su labor al intentar dar un nombre específico para el derecho del trabajo, que encuadre una conducta típica del ámbito laboral y no permanecer así en el concepto y denominación que le dio en los estudios psicológicos que realizó su precursor, el doctor Heinz Leymann, de esta conducta entre colegas en el trabajo.

Lo más interesante de la postura de Gimeno Lahoz es su análisis desde la perspectiva que sobre el tema puede tener un juez, puesto que es magistrado, y dentro de ello sobresale el análisis de los elementos estructurales de la presión laboral tendenciosa:

1o. La presión, refiriéndose a ella como “toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque”, la cual puede ser explícita o implícita, normalmente sin contacto físico; pero también puede darse el caso de que sea con contacto físico.<sup>61</sup>

2o. Laboral, donde constriñe que la conducta sea consecuencia de la actividad laboral, lo cual implica que la prestación de servicios es la génesis de la situación, y que esta conducta se realice entre personas vinculadas por la prestación de servicios (lo cual significa que el sujeto activo y el sujeto pasivo están vinculados laboralmente). Además, la presión debe realizarse en el lugar de trabajo, y eso supone un límite geográfico a su comisión, lo que delimita la carga de la prueba, y reduce la responsabilidad del empresario, etcétera.

3o. Tendenciosa. Aquí el autor en comento remarca dos acepciones: “tendenciosidad en su acepción «finalista», significa que la presión laboral «tiende a», o dicho de otra forma que responde a un plan”.<sup>62</sup> Por lo tanto, el plan puede ser explícito o implícito, otorga los requisitos para su cumplimiento de un lado de una permanencia en el tiempo, y por el otro de la reiteración de comportamientos, lo cual evidencia que el plan es doloso. “Tendenciosidad en su acepción «abyecta», significa que no es admisible por la conciencia social el resultado que se busca con dicha presión

<sup>59</sup> González Navarro, Francisco, *Acoso psicológico en el trabajo (el alma, bien jurídico a proteger)*, Madrid, Civitas, 2002, p. 38.

<sup>60</sup> Gimeno Lahoz, Ramón, *La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez)*, Madrid, Lex Nova, 2005, p. 81.

<sup>61</sup> *Ibidem*, pp. 82 y 83.

<sup>62</sup> *Ibidem*, p. 85.

laboral".<sup>63</sup> Esto provoca en el trabajador el vacío, por lo que al no resistirlo se marchará él solo, se busca dañar la salud psicológica del trabajador a través de la búsqueda de la autoeliminación laboral. Sin duda a pesar de que consideramos que el nombre adecuado sigue siendo, entre otras cosas por su aceptación general, el de *mobbing*-acoso moral en el trabajo-acoso laboral, no se da de ser sumamente interesantes las reflexiones que este autor presenta, y que seguramente servirán de base al momento de conceptualizar dicha figura en la legislación mexicana.

#### IV. CONCLUSIONES

*Primera.* Para efectos de esta investigación, el término *mobbing* se ha considerado como acoso laboral o acoso moral en el trabajo, y por ello entendemos la situación en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

*Segunda.* Si bien hoy en día el derecho cuenta con varias vías para hacer justicia a las víctimas del *mobbing* como el derecho penal, civil, constitucional, administrativo, laboral y de seguridad social, se requiere de mecanismos legales específicos que les permitan a las víctimas encontrar el camino a la justicia de forma más expedita y accesible para ellas.

*Tercera.* Es indispensable que las reformas a la legislación laboral y a la seguridad social incluyan medidas no sólo que solucionen los problemas de las víctimas de acoso laboral, sino que sean medidas preferentemente preventivas; por ejemplo; elevar a riesgo de trabajo el *mobbing*, lo cual ocasionaría que se despertara el interés por el tema de los propios patrones y los sindicatos.

*Cuarta.* Los estudios de derecho comparado nos permiten ver cómo en otros países han encontrado sus propios caminos para dar solución a esta problemática; por ejemplo, mediante leyes específicas, como Colombia o en específico España, que ha sido objeto de estudio en este capítulo, y que nos muestra cómo, pese a la falta de definición jurídica, sí se cuenta con los medios judiciales para el resarcimiento de los daños de las víctimas del *mobbing*.

#### V. BIBLIOGRAFÍA

BOSQUED LORENTE, Marisa, *Mobbing. Cómo prevenir y superar el acoso psicológico*, Barcelona-Buenos Aires-México, Paidós, 2005.

<sup>63</sup> *Ibidem*, p. 88.

- GIMENO LAHOZ, Ramón, *La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez)*, Madrid, Lex Nova, 2005.
- GONZÁLEZ NAVARRO, Francisco, *Acoso psicológico en el trabajo (el alma, bien jurídico a proteger)*, Madrid, Civitas, 2002.
- HIRIGOYEN, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo*, España, Paidós, 2011.
- PIÑUEL y ZABALA, Iñaki, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Bilbao, Sal Terrae Santander, 2001.
- PIÑUEL, Iñaki, *Mobbing. Estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*, Barcelona, Gestín 2000, 2008.
- WYRWA, Holger, *Survival-Guide für Mobbing-Opfer*, Zürich, Kreuz Verlag GmbH & Co. KG Stuttgart, 2003.
- ZÁRATE, Humberto *et al.*, *Sistema jurídicos contemporáneos*, México, McGraw-Hill, 1997.

### *Hemerografía*

- FERNÁNDEZ López, Ma. Fernanda, “El acoso moral en el trabajo, ¿una nueva forma de discriminación?”, *Revista de Derecho Social* 19, Madrid, julio-septiembre de 2002.
- “Evolución de la economía”, *Análisis Regional del Mercado Laboral y de la Inflación*, núm. 21, marzo de 2010.
- ROMERO RODENAS, Ma. José, *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, 3a. ed., España, Bomarzo, 2005.

### *Legislación*

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley 62/2003 del 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

### *Otras fuentes de investigación*

[http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5\\_3.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_3.shtml)

<http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200606-19551315410611341.html>

[http://www.cecotclubprevencio.com/sentencias/Sentencias\\_mobbing.pdf](http://www.cecotclubprevencio.com/sentencias/Sentencias_mobbing.pdf)  
<http://www.ugt.es/mobbing/guiapvmobbing.pdf>  
<http://www.alfinal.com/Salud/mobbing.shtml>  
<http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=17484>  
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo01&s=est&c=17497>  
<http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=17484>  
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo129&s=est&c=23598>  
<http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/bdiecoy.exe/495?s=est&c=>  
<http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=medu15&s=est&c=26363>  
<http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>  
<http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>  
[http://www.nl.gob.mx/pics/pages/poe\\_premio\\_investigacion\\_2009\\_ganadores\\_base/trabajo\\_amira.pdf](http://www.nl.gob.mx/pics/pages/poe_premio_investigacion_2009_ganadores_base/trabajo_amira.pdf)  
<http://www.ine.es/prodyser/pubweb/espcif/espcif10.pdf>  
<http://www.ine.es/prodyser/pubweb/espcif/espcif10.pdf>  
<http://hdrstats.undp.org/es/paises/perfiles/ESP.html#top>  
<http://noticias.terra.es/genteycultura/2009/0423/actualidad/unos-2-millones-de-trabajadores-sufren-mobbing-o-acoso-laboral-en-espana.aspx>