

Acoso laboral y seguridad social en México

Gabriela Mendizábal Bermúdez*

SUMARIO: Resumen. Introducción. I. Marco conceptual del acoso laboral. II. Marco socio demográfico de los trabajadores en México. III. Derecho comparado: Características especiales de la regulación sobre el acoso laboral en otros países. III.1 España. III.2 Italia. III.3 Brasil. III.4 Colombia IV. Análisis del marco jurídico aplicable al acoso laboral en México. IV.1 Análisis de las medidas sancionadoras. IV.2 ¿Cuál es el bien jurídico tutelado? IV.3 ¿Porqué regular el acoso laboral? IV.4 Propuesta: prevención, antes que reparación. Conclusiones. Fuentes de investigación.

Resumen

El acoso laboral es una práctica que ha dejado de ser un fenómeno para convertirse en la realidad de muchos trabajadores. Pese a ello, el Derecho Laboral mexicano no ha incorporado legislación específica que atienda las consecuencias del mismo para los trabajadores que son víctimas. Es por ello que dentro de esta ponencia se incluyen como marco referencial: un breve análisis conceptual del acoso laboral, el marco socio demográfico de los trabajadores en México y algunos datos particulares de Derecho Comparado, los cuales sirven de base para analizar las medidas sancionadoras aplicables en el Derecho Civil, Penal, Laboral y de Seguridad Social y cerrar con una propuesta para el Derecho mexicano, intentado favorecer la prevención antes que la reparación y centrándose en el Derecho de la Seguridad Social, más que en el Derecho Laboral.

Abstract

The Mobbing is a practice that has ceased to be a phenomenon to become reality for many workers. Nevertheless, the mexican labor law has not incorporate specific legislation that addresses the consequences of it for workers who are victims. That is why in this paper are included as a reference: a brief conceptual analysis of mobbing, a sociodemographic frame of workers in Mexico and some particulars of Comparative Law, which serve as a basis for analyzing punitive measures applicable in the Civil, Criminal, Labor and Social Security and close with a proposal to the Mexican law, tried to encourage prevention rather than repair and focusing on the Social Security Law, rather than labor law.

Introducción

El acoso laboral es una práctica que ha dejado de ser un fenómeno para convertirse en la realidad de muchos trabajadores. Pese a ello, el Derecho Laboral mexicano no ha incorporado legislación específica que atienda las consecuencias del mismo para los trabajadores que son víctimas. Una de las razones para esta falta de legislación, se debe a que la normativa laboral es de competencia legislativa federal,¹ lo cual implica que deba ser el congreso de la Unión el que legisle sobre el tema -asunto de por sí más complicado, que dentro de las legislaturas locales- pero a este agravante se suma que es un tema completamente politizado. Un punto más a considerar es que el acoso laboral se presenta en cualquier centro laboral independientemente de si se trata de

* Profesora-investigadora, titular C, de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en México. Licenciada en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México, Posgraduada en Derecho y Globalización por la Universidad de Castilla La Mancha, España; Maestra y Doctora en Derecho por la Universidad de Viena en Austria.

¹ Art. 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

relaciones de trabajo formales o informales, subordinadas o de trabajadores independientes y la Ley Federal del Trabajo es aplicable únicamente a los trabajadores, cuya prestación del trabajo sea personal, subordinada y mediante el pago de un salario.²

Es por ello que dentro de esta ponencia, que incluye los avances de una investigación mucho más amplia, se incluye –en seguimiento a un orden metodológico– un breve análisis conceptual del acoso laboral. Posteriormente se consideró necesario contextualizar la realidad mexicana de los trabajadores mediante un sencillo marco socio demográfico. El análisis nos lleva a resaltar algunos datos interesantes sobre el acoso laboral –resultado de análisis de Derecho Comparado– en países como España, Italia, Colombia y Brasil, los cuales sirvieron de base para contrastar las medidas sancionadoras aplicables en el Derecho mexicano: Civil, Penal, Laboral y de Seguridad Social y cerrar así, con una propuesta para México, intentado favorecer la prevención antes que la reparación y centrándose en el Derecho de la Seguridad Social.

I. Marco conceptual del acoso laboral

Hoy en día se han adoptado muchos términos que identifican al acoso laboral: *mobbing*, acoso psicológico en el ambiente de trabajo, acoso moral en el trabajo, psicoterror en el trabajo, presión laboral tendenciosa y daño moral laboral, son las más comunes. Para efectos de investigación nos referiremos a este fenómeno como acoso laboral o *mobbing*, indistintamente, porque creemos que son los términos más acertados, por corresponder a la realidad que viven los trabajadores.

Acoso es según el diccionario de la real academia española: “*1. m. Acción y efecto de acosar.*”³ Y acosar es “*Perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona*”.⁴ Por lo tanto es que esa conducta se puede presentar en cualquier entorno social, en una amplia gama de la convivencia social, como las escuelas, entre los integrantes de grupos sociales como sindicatos, equipos deportivos, asociaciones y principalmente en el ámbito laboral y en función de la organización del trabajo.

El comportamiento acosador ha sido definido por especialistas en el tema, destaca el ejemplo del psicólogo noruego Dan Olweus,⁵ quien señala que el comportamiento acosador puede definirse como el “*comportamiento negativo repetitivo e intencional (desagradable o hiriente) de una o más personas dirigido contra una persona que tiene dificultad en defenderse*”.⁶

La palabra acoso ha sido definida en algunas legislaciones, por ejemplo en España el artículo 28 del capítulo tercero referente a las Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato de la Ley 62/2003 señala:

“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.”⁷

² Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

³ Diccionario de la Real Academia Española, en <http://www.rae.es/rae.html>, Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

⁴ Idem.

⁵ Dan Olweus es especialista en acoso escolar e impulsor del “Programa Olweus de Prevención contra el acoso” a nivel nacional implementado en Noruega sobre este tema en las escuelas, por más de 20 años.

⁶ Olweus, Dan, *Acoso escolar, “bullying”, en las escuelas : hechos e intervenciones*, Centro de investigación para la Promoción de la Salud, Universidad de Bergen, Noruega, p. 5, En <http://www.acosomoral.org/pdf/Olweus.pdf>, Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

⁷ Artículo 28 del capítulo tercero referente a las Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato de la Ley 62/2003.

Por su parte 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.⁸ Por lo tanto, el significado de esta palabra es una acción de carácter colectivo de una agrupación de personas que frente a algo o alguien actúan de forma negativa.

El término *mobbing* fue introducido en la literatura científica por el etiólogo Konrad Lorenz, quien lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor.⁹

La principal definición de *mobbing* es la que da el descubridor de este fenómeno, Heinz Leymann quien señala que 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.”¹⁰

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

En cuanto al acoso laboral, hay varias definiciones establecidas por estudiosos del tema, una de ellas es de la francesa Marie France Hirigoyen, quien señala:

“Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.”¹¹

Como se puede observar la autora hace especial hincapié en las conductas simples que pueden ser actos acosadores y en las consecuencias psicológicas del mismo, no dejando claramente establecido el daño en la salud del trabajador.

Hay algunos países que han establecido legislaciones específicas para regular el acoso laboral e inclusive definirlo jurídicamente, sobresalen de ellos los siguientes:

El artículo segundo de la Ley 1010 de 2006 de Colombia conceptualiza el acoso laboral de la siguiente forma:

“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo,

⁸ 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 junio de 2012.

⁹ Leymann, Heinz, *The Content and Development of Mobbing at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, University of Umeå, Sweden 1996, 5(2), pp.165-184 en <http://acosolaboral.net/pdf/LeymannEI.pdf>, fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

¹⁰ Leymann, Heinz, *Mobbing. La persécution au travail*, Éd. Du Seuil, París, 1996. P. 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, Ed. Gestión 2000, Barcelona, 2008. p. 91.

¹¹ Hirigoyen, Marie-France, (Traducido por Enrique Folch González) *El Acoso Moral*, Ed. Paidós, ed. 1ª traducción, Barcelona, 1999, p. 48.

intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”¹²

Y la legislación costarricense ha incluido también una definición en su Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral:

“**Artículo 2°.** Se entiende el acoso psicológico y moral en el trabajo, como toda aquella situación en la que una persona o varias, sean superiores jerárquicos o no, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral. Incluye el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo.”

La legislación Sueca impulsada por el alemán Heinz Leymann¹³ estableció la siguiente definición del *mobbing* en la Disposición Relativa a las Medidas a Adoptar Contra Toda Forma de Persecución Psicológica en el Trabajo: "*acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de estos empleados de la comunidad laboral.*"¹⁴

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 varios trabajadores, uno que intimide, denominado como agresor o acosador; otro que funja como la víctima del primero y un grupo laboral del cual se excluye a la víctima, los cuales pueden constituirse eventualmente en agresores pasivos o permisivos, al ser conscientes del acoso e ignorarlo.

Comportamiento acosador. Es decir, el comportamiento negativo repetitivo e intencional que resulta desagradable o hiriente a la víctima. La conducta que constituye el acoso laboral puede ser de manera verbal, con silencios malintencionados, acciones u omisiones físicas que tenga como propósito afectar a la víctima, pero está caracterizada por el elemento intencional para poder conformar el acoso laboral.

Objetivo del acoso laboral: degradar las condiciones de trabajo de la víctima, destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral, al punto tal que renuncie o se vaya del entorno laboral del acosador.

Duración en el tiempo: No se trata de eventos aislados, sino de una secuencia de acciones u omisiones que por leves que parezcan, su repetición constante afecta al trabajador victimizándolo; como se pudo observar hay quienes establecen por lo menos una vez a la semana y en un período constante de por lo menos seis meses consecutivos.

Consecuencias. Los efectos que atraerá indiscutiblemente serán afectaciones a la salud física, moral y social.

¹² Ley 1010-2006, Colombia, en: http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_2051.shtml Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

¹³ El parlamento sueco dedicó fondos para la investigación sobre el acoso laboral y a finales de la década de los 70's determinó que el bienestar psicológico de los trabajadores está al mismo nivel que el bienestar físico, con ello dio inicio a la revolución legal en torno al *mobbing* que hoy en día aún no concluye en la mayoría de los países.

¹⁴ Artículo 1° de la Disposición Relativa a las Medidas a Adoptar Contra Toda Forma de Persecución Psicológica en el Trabajo, elaborada por la Entidad Nacional Sueca para la Salud y Seguridad del 21 de septiembre de 1993, la cual desarrolla el Art. 18 de la Ordenanza de Seguridad y Salud del año 1977.

En cualquier caso, el acoso moral debe tener, siempre perfiles objetivos como son los de las sistematicidad, la reiteración y frecuencia en el comportamiento acosador, y al mismo tiempo, otros subjetivos como son los de la intencionalidad y el de la persecución de un fin.

Por lo tanto podemos conceptualizar el acoso laboral como el fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, tales como la violencia psicológica extrema o atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno y tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosador.

II. Marco socio demográfico de los trabajadores en México

Para poder comprender la magnitud del problema del acoso laboral, es necesario establecer algunos datos que sirvan para contextualizar la realidad de los trabajadores mexicanos, al momento de analizar la legislación que les es aplicable.

La población total en México, según el último censo es de 112,337,538 millones de habitantes,¹⁵ de los cuales 54,855,231 son hombres y 57,481,307 son mujeres, es decir, hay 95 hombres por cada 100 mujeres.

Respecto a la economía en México, la calidad de vida se mide en relación a la obtención del producto interno bruto el cual es de 13,588,320,970 millones de pesos para el año 2011 en el primer trimestre.¹⁶

Por lo que corresponde a la población económicamente activa se puede decir, que 57.5 de la población total se encuentra en este supuesto, de los cuales 76.0% son hombres y 40.6% son mujeres.¹⁷ Del total de la población 49,577,700 componen la Población Económicamente Activa. 30,952,910 son hombres y 18,624,790 son mujeres.¹⁸ Estos se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 27.7% trabaja, 1.4% trabaja y estudia a la vez, 66.7% trabaja y realiza quehaceres domésticos y 4.2% trabaja, estudia y realiza actividades domésticas.

Sólo 46 815 997 de la PEA se encuentra ocupada o tiene alguna actividad y 2,761,703 de personas no tienen empleo alguno, es decir existe una tasa de desempleo de 5.2%¹⁹

Asimismo podemos mencionar que de ese cien por ciento de la población económicamente activa el 28.5%²⁰ se desarrolla dentro de la economía informal.

¹⁵ Población total en México, según sexo 2010. En <http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo01&s=est&c=17497> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

¹⁶ *Indicadores macroeconómicos de coyuntura. Producto Interno Bruto nominal, 2011.* En <http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/bdiecoy.exe/495?s=est&c=24400> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

¹⁷ *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> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

¹⁸ *Indicadores de ocupación y empleo en el tercer trimestre 2011.* INEGI. En <http://www.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

¹⁹ *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> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

²⁰ Idem.

III. Derecho comparado: Características especiales de la regulación sobre el acoso laboral en otros países

El mobbing es un fenómeno laboral que ha despertado la atención recientemente en los estudios jurídicos en México; en cambio existe amplia literatura jurídica e incluso ordenamientos jurídicos en otras partes del mundo. A manera de ejemplo se pueden citar: Bélgica que cuenta desde el 11 de julio de 2002 con la Ley relativa a la Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el trabajo; Suecia, Finlandia y Noruega garantizan el derecho de los trabajadores a mantenerse sanos, tanto física como mentalmente, en el trabajo; Francia modificó su Código Laboral en el año 2002 para incluir la protección a los trabajadores en contra del acoso laboral, entre otros.

Derivado de lo anterior, se incluye un breve estudio comparativo de derecho en el ámbito laboral y de seguridad social que permita la mejor comprensión del propio y facilite posibles soluciones a la problemática actual. Cabe señalar que lo que se presenta en este apartado incluye únicamente algunas peculiaridades sobre el acoso laboral y el Derecho en algunos países, sin entrar a todos los resultados del estudio completo, por razón de espacio.

III.1 España

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, encontramos que la mayoría de autores lo centran en la vida del trabajador, su dignidad, salud, integridad moral, etc.; sin embargo Francisco González Navarro señala y argumenta el porqué considera que el bien jurídico tutelado es el alma del trabajador. Brevemente se puede decir que él considera que el objeto contra el cual - consciente o inconscientemente, pero de modo inmediato y directo- se dirige la conducta del acosador es el alma del acosado. Someter el alma a su dominio y a sí mismo, es necesario para destruirle y es lo que persigue el acosador.

Sobre la presión laboral tendenciosa, su autor 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.”²¹ 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 Dr. 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 a 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.²²

2º Laboral, donde constriñe que dicha conducta sea consecuencia de la actividad laboral, lo cual implica que la prestación de servicios es la génesis de la situación y que ésta conducta se realice entre personas vinculadas por la prestación de servicios (lo cual significa que el sujeto activo y el 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, etc.

²¹Gimeno Lahoz, Ramón, La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez), Ed. Lex Nova, España, 2005, p. 81.

²² Cfr. Ibidem, pp. 82-83.

3º Tendenciosa, aquí el autor en comentario 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.*”²³ Por lo tanto dicho 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 dicho 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 laboral*”.²⁴ Esto provoca en el trabajador el vacío, por lo que al no resistirlo se marchará él sólo, 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 interesante las reflexiones que este autor presenta y que seguramente servirán de base al momento de conceptualizar dicha figura en la legislación mexicana.

III.2 Italia

Los italianos centran sus estudios sobre *mobbing* en el análisis de las formas de tutela jurídica y la reparación del daño. Antonella Consoletti menciona que, desde el punto de vista estadístico, se debe estudiar el *mobbing* porque hoy en Italia: hay al menos un millón y medio de trabajadores, que lo padecen.²⁵

Derivado de ello, llama la atención la promulgación de algunas leyes regionales, que han servido para constituir observatorios focalizados para el estudio y monitoreo del fenómeno *mobbing*. Las principales leyes regionales son las de:

- a) Lazio: Ley del 14 de marzo del 2001, la cual se considera constitucionalmente ilegítima, porque incide en campos impedidos a su competencia, referentes a los principios fundamentales de la misma. Actualmente se trabaja en una nueva ley; sin embargo es de resaltar en esta ley la lista de acciones consideradas como *mobbing*. El artículo segundo señala: Los comportamientos acosadores pueden consistir en: presión o molestia psicológica; calumnias sistemáticas; maltratos verbales y ofensas personales; amenazas o actitudes intimidantes, dirigidas injustamente o degradantes; críticas desmotivadoras o conductas hostiles; deslegitimación de la imagen, también cuenta ante sujetos ajenos a la empresa; exclusión o marginación injustificada de la actividad laboral; atribución de tareas exorbitantes o excesivas, conducentes a provocar serias inconveniencias o daños en relación con la condición física del trabajador acosado; atribución de tareas descalificantes en relación al perfil profesional demostrado; impedimento sistemático e injustificado al acceso de noticias e información sobre las actividades ordinarias de trabajo; marginación injustificada sobre la posibilidad de formación, de recalificación y adiestramiento laboral; ejercicio exasperado y excesivo de formas de control en comparación a los otros trabajadores, destinados a generar daños e inconvenientes laborales.²⁶
- b) Abruzzo: Ley regional del 11 de agosto, n. 26. Esta ley dedica cada una de sus normas a la organización del “*Centro di riferimento regionale*”- Centro de Referencia Regional para contrastar y prevenir los fenómenos referentes al estrés psicosocial y el *mobbing* en el lugar de trabajo. Es interesante que en 7 artículos se incluyen hasta las fuentes de financiamiento del citado centro.²⁷
- c) Umbria: Ley regional del 28 de febrero del 2005, núm.5. De esta norma en particular es de resaltar el contenido de su artículo 5º, el cual señala: que para las acciones médicas, jurídicas y psicológicas, la

²³Ibidem, p. 85.

²⁴Ibidem, p. 88.

²⁵ Consoletti, Antonella, *Mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro, analisi e strumenti di tutela*, Ed. Giappichelli Editore, Torino, 2010, p. IX.

²⁶ Traducción personal a partir del Art. 2º Lazio, legge regionale 14 de marzo 2001, n. 16. En: http://www.lazio.cgil.it/romacentro/old/mobbing_regione_lazio_14_marzo_2002.htm, fecha de consulta: 4 de junio de 2012.

²⁷ Cfr. Traducción personal a partir de la Legge Regionale Abruzzo del 11 agosto 2004, n. 26. En: <http://www.diritto.it/docs/22017-legge-regionale-abruzzo-del-11-agosto-2004-n-26?page=1>, fecha de consulta: 4 de junio de 2012.

región (el Estado) otorgará incentivos a la creación de los medios de comunicación y las terapias de apoyo psicológico y rehabilitación para las víctimas de intimidación (trabajador acosado) y su familia.²⁸

- d) Friulli Venezia Giulia: ley regional del 8 de abril del 2005, núm.7 “*Interventi regionali per l’informazione, la prevenzione e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dalle molestie morali e psico-fisiche nell’ambiente di lavoro*”. Dentro de esta ley sobresale el Art. 4º, en el cual se señala que la Comisión Regional para el trabajo contemplado en esta ley realizará las siguientes funciones contra el acoso moral y psico-físico en el trabajo: 1. Examinar y evaluar los proyectos para ser admitidos a la financiación regional; 2. Promover estudios e investigaciones sobre el fenómeno de la intimidación en el lugar de trabajo, así como el análisis de sus múltiples expresiones, incluso a la luz de la literatura científica con los mejores niveles de evidencia, la jurisprudencia reciente y la experiencia en otros países; 3. Promover campañas de información y sensibilización del público, en colaboración con organizaciones, instituciones y organizaciones sin fines de lucro; 4. Ofrecer programas de capacitación para los operadores de los puntos de escucha, así como "los empleados, los gerentes y los interlocutores sociales, los jefes de los departamentos de personal de empresas públicas y privadas; y 6. Llevar a cabo consultas en relación con los organismos regionales y proyectos públicos y privados que tengan la intención de adoptar o desarrollar iniciativas de prevención.²⁹

Y dentro de las leyes nacionales se debe hacer referencia al Decreto Legislativo n. 5 del 25 de enero de 2010, el cual reforma del Código de la Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, en funcionamiento desde el año 2006.

Con las nuevas reglas, que representan un paso más hacia la aplicación de la Directiva Europea sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el concepto de discriminación es más amplia, ya se trate de una discriminación directa, que produce un trato desfavorable tangible a un trabajador en particular o la discriminación indirecta, con referencia a una situación de desventaja del complejo para los trabajadores de un sexo sobre los otros trabajadores.

Entre los principales cambios se insertan los tipos de acoso discriminatorio; el trato menos favorable por razón de embarazo y la maternidad o paternidad o el cálculo del alcance de las pensiones complementarias.

III.3 Brasil

Dentro del Derecho brasileño no encontramos legislación específica que proteja a los trabajadores en caso de *mobbing*; no obstante podemos decir que de manera aislada, pero de forma muy importante la Constitución de la República Brasileña toca este tema. Al respecto el Mtro. Zeno Simm en su obra *Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho*,³⁰ nos señala que dentro del texto constitucional hay dos preceptos que protegen al trabajador del acoso laboral:

El Art. 23 en cuanto al medio ambiente, el cual señala:

²⁸ Traducción personal a partir de la Legge regionale 28 febbraio 2005, n. 18. En: http://www.federmanagerquadri.it/fmq/Leggi_regionali/leggi_regionali_dell_Umbria/umbria_LEGGE_REGIONALE_MOBBING.pdf, fecha de consulta 4 de junio de 2012.

²⁹ Traducción personal a partir del artículo 4º de: Friulli Venezia Giulia: legge regionale 8 aprile 2005, n.7, En: <http://lexview-int.regione.fvg.it/fontinormative/xml/xmlLex.aspx?anno=2005&legge=7&ART=000&AG1=00&AG2=00&fx=lex>, fecha de consulta 10 de mayo de 2012.

³⁰ Simm, Zeno, *Acoso Psíquico no ambiente de Trabalho, Manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação*, Ed. LTR, São Paulo, Brasil, 2008. p. 54.

Es competencia común de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios:
VI. Proteger el medio ambiente y combatir la polución en cualquiera de sus formas;

Si bien este artículo se redactó pensando en el medio ambiente desde el punto de vista ecológico, es aplicable en cuanto al medio ambiente en general. Esta norma asegura que todos tengan derecho a un medio ambiente ecológicamente equilibrado, como bien común del pueblo esencial para la calidad de vida, imponiendo a los poderes públicos y a las colectividades el deber de defenderlo y preservarlo para las futuras generaciones.

Por su parte el Art. 200 constitucional decreta la responsabilidad directa al Sistema único de Salud de Brasil la colaboración en un medio ambiente laboral sano, lo cual, como se ha visto es indispensable para evitar el acoso laboral. El referido artículo establece a la letra::

Al sistema único de salud le corresponde, además de otras atribuciones, en los términos de la ley:
VIII colaborar en la protección del medio ambiente, incluyendo el de trabajo.

Por otro lado, podemos decir, que la Ley 6.938 del 31 de Agosto de 1981 nos señala en su artículo 2,³¹ que la nación tiene como política nacional la preservación, mejoría y recuperación de un ambiente de vida que mejore las condiciones y el desarrollo socio-económico, así como el interés de seguridad nacional y de protección de la dignidad humana. Como podemos observar, en Brasil es muy importante el hecho de elevar a rango constitucional la necesidad de un medio ambiente laboral sano. Base para establecer cualquier otra normativa de protección en contra del acoso laboral.

III.4 Colombia

Colombia se dio a la tarea de crear principios y normas que regularan tan eminente fenómeno, de ahí que el 23 de enero del año 2006, creó la llamada “Ley 1010. Acoso Laboral”, disposición jurídica que tiene como objetivo el prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de la relaciones de trabajo.³² Esta ley se da a la tarea de establecer desde el primer artículo³³ la protección de los derechos y acciones a regular, es decir, esta ley tendrá como principal objetivo el definir, prevenir, corregir y sancionar, las diversas formas de agresión tales como la agresión, el maltrato, los vejámenes, el trato desconsiderado y ofensivo, en general, todo agravio hacia la dignidad humana, principalmente para quienes realizan actividades económicas en el contexto de relaciones laboral, sean de carácter públicas o bien privadas. Por lo que resultan sumamente interesantes las modalidades del acoso laboral que define y delimita esta ley en relación al acoso laboral, con la intención de menospreciar y atentar contra la dignidad del ser humano: 1. Maltrato laboral. 2. Persecución laboral. 3. Discriminación laboral. 4. Entorpecimiento laboral. 5. Inequidad laboral. 6. Desprotección laboral.

La ley en comento delimita en su Art. 1° los bienes jurídicos protegidos siguientes: “*el 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 el buen ambiente en la empresa.*” Es decir, protege

³¹ Lei 6.938, de 31 de Agosto de 1981. En http://www.oas.org/dsd/fida/laws/legislation/brazil/brazil_6938.pdf Fecha de consulta: 14 de junio de 2012.

³² Ley 1010. Acoso Laboral en Colombia. Fecha de aprobación 23 de Enero de 2006. En <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1779-ley-1010-acoso-laboral.html> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

³³ Artículo 1° de la Ley 1010. **Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.** *La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y 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...*

principalmente las relaciones de trabajo, que vistos desde el punto de vista de la legislación mexicana, es equiparable a la garantía individual establecida en el Art. 5° de nuestra Carta Magna, pero sin estar debidamente detallada en un ordenamiento reglamentario a dicho artículo.

IV. Análisis del marco jurídico aplicable al acoso laboral en México

Como se mencionó en la introducción: en México no se ha legislado expresamente para combatir las consecuencias del acoso laboral en México; no obstante ello, existen una serie de normas distribuidas en diversos ordenamientos jurídicos que pueden servir como medidas sancionadoras para el acosador y hacer de alguna forma justicia al trabajador que es víctima de los ataques que el *mobbing* significa, como bien menciona Trude Ausfelder: “ *la inexistencia de una regulación específica no supone en modo alguno que exista un vacío de regulación*”.³⁴ Es por ello que en este punto cuarto se analizarán brevemente las principales normas constitucionales, civiles, penales, laborales y de seguridad social que pueden ser aplicables y convierten en justificable el fenómeno del acoso laboral en México.

IV.1. Análisis de las medidas sancionadoras

a) Derechos Fundamentales:

Dentro de la amplia gama de derechos fundamentales reconocidos por todo ordenamiento jurídico a favor del ser humano, nos resulta necesario estudiar los derechos fundamentales de los trabajadores, dentro de los cuales en un primer acercamiento podemos decir que éstos serán aquellos que protejan la dignidad, la libertad y la igualdad de los trabajadores.³⁵

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo³⁶ los derechos fundamentales del trabajador son los siguientes:

- Libertad de asociación y la libertad sindical
- Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- Abolición efectiva del trabajo infantil
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos derechos los encontramos protegidos en ocho convenios de la OIT³⁷ de los cuales 6 han sido ratificados por México³⁸ que tratan de manera específica los derechos de los trabajadores a nivel internacional. Es decir estamos en presencia de normativa de aplicación general, destinada a todos los trabajadores sin distinción de nacionalidad.

³⁴ Ausfelder, Trude, *Mobbing el acoso moral en el trabajo*, Ed. Océano ambar, España, 2002, p.147.

³⁵ Simm Zeno, *Acoso Psíquico no ambiente de Trabalho*, Ed. LTR São Paulo, Brasil, 2008. p. 35.

³⁶ *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una obligación equitativa*. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo. En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf Fecha de consulta: 8 de diciembre de 2011. pp. 6-7.

³⁷ Convenios sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

³⁸ Cabe señalar que de los convenios antes citados sólo el 98 y 138 aún no han sido ratificados por México.

De acuerdo con Francisco Walker E. los derechos fundamentales de los trabajadores pueden clasificarse en dos categorías: específicos y no específicos.³⁹

Los derechos fundamentales específicos “*son aquellos denominados Derechos Fundamentales Laborales, propiamente tales, esto es, aquellos que se vinculan directamente con el trabajo*”⁴⁰ Cabe señalar que se acuerdo con el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”⁴¹ y a lo referido por Luis Lizama, los derechos fundamentales específicos de los trabajadores⁴² se incluyen en la siguiente tabla, así como su salvaguarda en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Derechos fundamentales específicos de los trabajadores y su relación en la CPEUM

Derechos fundamentales específicos de los trabajadores	Salvaguarda en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
La libertad de trabajo	Artículo 5
La libre elección del trabajo	Artículo 5
La libre contratación	Artículo 5 y 123
La prohibición de trabajos	Artículo 5
El derecho de asociación	Artículo 6
El derecho a la protección de la salud	Artículo 4
El derecho a la integridad física en el trabajo	Artículo 4 y 123
El derecho a la seguridad social	Artículo 123, Apartado A fracción XXIX, Aparato B, fracción XI
Salario equitativo e igual por trabajo igual	Artículo 123, Apartado A, fracción VII, Apartado B, fracción V
El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo	Artículo 123 Apartado B, fracción VIII
Derecho a una indemnización en caso de despido	Artículo 123, Apartado A, fracción XXI, Apartado B, Fracción IX
Seguridad e higiene en el trabajo	Artículo 123, Apartado A, fracción XXXI
Prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años	Artículo 123, Apartado A, fracción II, III y XI
Limitación razonable de las horas de trabajo	Artículo 123, Apartado A, fracción I, Aparatado B, fracción I
Descanso y disfrute del tiempo libre, vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales	Artículo 123, Apartado A, fracción IV, Aparatado B, fracción II y III
Derecho a huelga	Artículo 123, Apartado A, fracción XVII y XVIII, Apartado B, fracción

Fuente elaboración personal a partir de Lizama Portal, Luis, *Los derechos fundamentales del trabajador* y la CPEUM.

³⁹ Walker E., Francisco, *Derechos fundamentales y el principio de la no discriminación laboral*. En <http://www.uchile.cl/noticias/13064/derechos-fundamentales-y-acoso-sexual-en-el-trabajo> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

⁴⁰ Ídem.

⁴¹ Protocolo Adicional a la convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. En http://observatoriopoliticasocial.org/images/PDF/protocolo_san_salvador.pdf?phpMyAdmin=6625a6981ee0ccc0e37bcc66416af9ae Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

⁴² Lizama Portal, Luis, *Los derechos fundamentales del trabajador*. En <http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/derechos-fundamentales-en-la-relacion-de-trabajo1.pdf> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

Derechos que constituyen una parte inherente e inseparable de la dignidad de los trabajadores y que deben ser respetados, puesto que todos tenemos derecho a trabajar y ejercer nuestros derechos para poder vivir con dignidad.

Por cuanto a los derechos fundamentales no específicos, podemos decir que “*son aquellos que tiene el trabajador como ciudadano dentro de una empresa. En consecuencia, los derechos fundamentales laborales no específicos corresponden a aquellos derechos propios de todo ser humano y que todo sistema jurídico laboral debe tener en cuenta.*”⁴³

Son derechos fundamentales inespecíficos:⁴⁴

- La intimidad.⁴⁵
- La libertad de creencia religiosa.⁴⁶
- La libertad de expresión.⁴⁷
- La no discriminación.⁴⁸

Mismos que son atribuidos al trabajador como mexicano. Estos derechos, como podemos observar, se otorgan de manera general a todas las personas sin distinción alguna, es decir, como ciudadanos y se deben ejercitar y respetar dentro de la relación de trabajo misma.

b) Derecho civil

Dentro del Derecho civil la principal figura jurídica con la que se cuenta en caso de *mobbing* es la de la responsabilidad civil y dentro de ella la reparación del daño, de carácter civil.

En ese sentido el Código Civil Federal establece en su libro cuarto “De las obligaciones” en su artículo 1916 lo siguiente:

Por daño moral se entiende la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien en la consideración que de si misma tienen los demás. Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas.

Cuando un hecho u omisión ilícitos produzcan un daño moral, el responsable del mismo tendrá la obligación de repararlo mediante una indemnización en dinero, con independencia de que se haya causado daño material, tanto en responsabilidad contractual como extracontractual...

Como se puede observar en este artículo, el acosador siendo -el patrón o un compañero de trabajo- son responsables por el daño moral que causen a la víctima del acoso laboral. Por su parte el artículo 1917 señala que las personas que han causado en común un daño, son responsables solidariamente hacia la víctima por la reparación a que están obligadas. Por lo que si el acosador, consigue el apoyo de más trabajadores, ellos también serán responsables por sus acciones u omisiones.

⁴³ Walker E., Francisco, *Derechos fundamentales y el principio de la no discriminación laboral*. En <http://www.uchile.cl/noticias/13064/derechos-fundamentales-y-acoso-sexual-en-el-trabajo> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

⁴⁴ Ugarte Catardo, José Luis, *La tutela de derechos fundamentales y el Derecho del Trabajo: De erizo a zorro*. Revista de Derecho, Vol. XX, Núm. 2, Diciembre 2007. p. 49-67. En <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012. p. 52

⁴⁵ Artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁴⁶ Artículo 24 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁴⁷ Artículo 6 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁴⁸ Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

c) Derecho laboral

Las consecuencias más importantes, que se encuentran en la legislación laboral con relación al acoso laboral, son las siguientes:

Primero: la rescisión de la relación de trabajo del acosador, sin responsabilidad para el patrón. El Art.47 de la Ley Federal del Trabajo da la oportunidad al patrón de despedir con causa justificada a sus trabajadores, sin que ello le represente la erogación de una indemnización laboral. En interpretación del citado artículo se puede aplicar el despido con causa justificada al o los trabajadores acosadores, conforme a las siguientes fracciones:

- 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;

También el artículo 135 habla de las obligaciones de los trabajadores y en específico de una abstención:

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

Segundo: Responsabilidad del patrón frente al acoso. Este es el punto medular del acoso y para ello tenemos algunos artículos que guardan relación, porque como se ha mencionado anteriormente: no hay regulación específica al respecto. El Art. 56 de la citada ley señala:

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Con ello queda claro que no sólo está prohibida la discriminación, sino que la propia legislación laboral y no sólo los derechos fundamentales procuran la no discriminación en el trabajo. Por su parte el numeral 132 determina que es obligación de los patrones el dar un buen trato a sus trabajadores, lo que en interpretación a contrario sensu, significa que deberán abstenerse de malos tratamientos, en donde se insertan los actos acosadores.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:...

- VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;...

No obstante lo anterior, no hay una norma que declare la responsabilidad para el patrón en caso de acoso laboral. Dentro del Reglamento de Seguridad Higiene y Medio Ambiente de Trabajo se cita en su artículo 90 que:

En los centros de trabajo donde se realicen actividades en las que los trabajadores estén expuestos a presiones ambientales anormales que puedan alterar su salud, el patrón será el responsable de que se elabore el programa de seguridad e higiene que señalan las Normas correspondientes.”

Desafortunadamente ésta norma no es aplicable al acoso laboral, puesto que se refiere a la presión atmosférica, aunque en aplicación del método de interpretación exegética, el reconocimiento literal del texto podría ser

benéfica para los trabajadores, puesto que cuando son víctimas del acoso están sujetos a presiones psicológicas anormales, que es lo que les causan las enfermedades; sin embargo el artículo no especifica a qué tipo de presión se refiere y de la lectura del contexto y de su aplicación estricta se entiende que se aplica sólo a la presión atmosférica, así como el resto del reglamento se refiere al medio ambiente físico donde se desempeña el trabajo, sin tomar en cuenta el medio ambiente laboral.

Tercero: Terminación de la relación de trabajo unilateral, sin responsabilidad para el trabajador acosado. El Art. 51 de la Ley Federal de Trabajo establece las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, dentro de las cuales pueden ser aplicables al trabajador que ha sufrido acoso, en atención a las acciones acosadoras que haya sufrido:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

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;

d) Derecho Penal

Dentro del Derecho Penal los principales delitos que contempla el Código penal Federal, que además se cometen contra la víctima del acoso laboral son los siguientes:

Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación:

“Artículo 259 bis. Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.”

Amenazas:

Artículo 282. Se aplicará sanción de tres días a un año de prisión o de 180 a 360 días multa:

- I. al que de cualquier modo amenace a otro con causarle un mal en su persona, en sus bienes, en su honor o en sus derechos, o en la persona, honor, bienes o derechos de alguien con quien esté ligado con algún vínculo, y
- II. Al que por medio de amenazas de cualquier género trate de impedir que otro ejecute lo que tiene derecho a hacer.

Privación ilegal de la libertad y de otras garantías:

Artículo 365. Se impondrán de tres días a un año de prisión y multa de cinco a cien pesos:

- I. al que obligue a otro a prestarle trabajos o servicios personales sin la retribución debida, ya sea empleando violencia física o moral o valiéndose del engaño, de la intimidación o de cualquier otro medio, y
- II. Al que celebre con otro un contrato que prive a este de la libertad o le imponga condiciones que lo constituyan en una especie de servidumbre o que se apodere de alguna persona y la entregue a otro con el objeto de que este celebre dicho contrato.

Extorsión:

Artículo 390.- Al que sin derecho obligue a otro a dar, hacer, dejar de hacer o tolerar algo, obteniendo un lucro para sí o para otro o causando a alguien un perjuicio patrimonial, se le aplicarán de dos a ocho años de prisión y de cuarenta a ciento sesenta días multa.

Lesiones

Artículo 288.- Bajo el nombre de lesión, se comprende no solamente las heridas, escoriaciones, contusiones, fracturas, dislocaciones, quemaduras, sino toda alteración en la salud y cualquier otro daño que deja huella material en el cuerpo humano, si esos efectos son producidos por una causa externa.

Por lo tanto, al comprobarse la comisión de tales conductas delictivas, se puede solicitar la sanción punitiva que las propias leyes aplicables confieren en contra del acosador.

Pueden interponerse denuncias en contra del acosador laboral, con la intención no sólo de detener las conductas violentas acosadoras, sino también para hacer justicia a las víctimas del acoso laboral.

e) Derecho de la Seguridad Social

Si bien no hay una sola norma que nos hable del maltrato psicológico o físico de un trabajador o patrón a un trabajador dentro de la legislación de seguridad social en México, si encontramos algunas normas que pueden ser aplicables a las consecuencias que éste fenómeno laboral presenta. Por ejemplo: el artículo 43 de la Ley del IMSS define la enfermedad de trabajo como 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 ese sentido es que el seguro social se encarga de solucionar las consecuencias de los riesgos de trabajo y derivado de un medio ambiente de trabajo insano, con acciones acosadoras en contra de la víctima. Esta puede sufrir enfermedades que podrían ser diagnosticadas como enfermedades profesionales. En el último apartado se ahondará en el tema; sin embargo para poder analizar cuál rama jurídica debe hacerse cargo de la regulación en contra del acoso laboral, es necesario analizar primero cuál es el bien jurídico tutelado.

IV.2; Cuál es el bien jurídico tutelado?

Como se pudo observar dentro del apartado de Derecho Comparado y en el análisis de la legislación mexicana, el bien jurídico tutelado por el acoso laboral ha sido reconocido por diversos autores desde: “el alma”, la dignidad, la salud, la imagen, el ingreso económico o la propia vida del trabajador.

Para efectos de esta investigación, se considera que el bien tutelado jurídicamente debe ser la dignidad del trabajador y su salud, que es donde se dan las principales consecuencias del acoso laboral en las esferas laborales y sociales.

Por cuanto a la dignidad humana podemos decir, que se trata de un atributo de la persona,⁴⁹ pues independientemente de la situación en la que se encuentre el sujeto siempre debe ser respetada. No olvidemos que la dignidad del trabajador es una necesidad de respeto a la persona, que nos permite obtener los medios necesarios para elevar la calidad de vida del trabajador, tanto en el aspecto social, cultural, material, económico, no sólo de él sino de su familia también. Se trata de un concepto de carácter jurídico que existe en el Derecho

⁴⁹ *La dignidad y el mobbing en un estado social y democrático de derecho.* En www.psicologia-online.com/colaboradores/mjblanco/Ladignid.doc Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

Positivo y que se encuentra íntimamente ligado al movimiento para la defensa de los Derechos Humanos que tuvimos y seguimos teniendo presente hoy en día.⁵⁰

La dignidad es un concepto que nos muestra el reconocimiento de una naturaleza específica por el simple hecho de ser seres humanos y que por lo tanto merecemos respeto a cada una de nuestros derechos. Lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión

Referente a la protección de la salud, se debe exponer que en la mayor parte de las sociedades modernas el derecho a la salud está reconocido como un derecho fundamental, es inalienable e imprescriptible. Forma parte de la condición de ser humano que se desarrolla en una sociedad; sin embargo el nexo entre ese derecho y la materialización de las prestaciones médicas para dar cumplimiento a lo que es el derecho a la atención a la salud, como parte que debiera ser inseparable del derecho a la salud, no siempre concuerda y menos aún cuando lo contrastamos con el derecho a la salud de los trabajadores.

Si analizamos la definición sobre salud, que proporciona la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su constitución y que a la letra se cita: “*el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*”,⁵¹ nos podemos dar cuenta que la salud no sólo incluye el bienestar físico, sino también mental, y que lo primero que se pierde en una víctima de acoso es el bienestar y si a ello aunamos que un trabajador sin salud: no produce para el patrón, no aporta a su familia y no contribuye al bienestar social, por lo tanto este es uno de los dos bienes jurídicos que el derecho debe proteger en caso de *mobbing*.

IV.3 ¿Porqué regular el acoso laboral?

El acoso laboral es un fenómeno que se presenta en todos los centros de trabajo, independientemente si se trata de trabajos en el sector público o privado, trabajo con un alto grado de especialización o trabajo material, trabajo desarrollado por hombres o mujeres, con un alto ingreso salarial o bajo. Lo cierto es que todos los trabajadores están expuestos y las consecuencias son grandes. Estas variarán de un trabajador a otro de acuerdo a factores muy personales como su edad, sexo, condición social, personalidad, preparación escolar, experiencia laboral, etc., pero en general los costos suelen ser muy altos para cada víctima, éstos van desde la pérdida de su trabajo, de la carrera profesional, la salud, el ingreso económico, la relación de pareja, la familia y hasta la propia vida. Las consecuencias han sido constantemente estudiadas y evidenciadas y las podemos dividir en: psicológicas, físicas y en el entorno laboral principalmente.

Pero las consecuencias no son sólo para el trabajador víctima del *mobbing*, al respecto Marisa Bosqued señala: “*Cuando estamos hablando de mobbing, estamos haciendo alusión a una cuestión de violencia que afecta no sólo al trabajador acosado y a su familia, sino a todo el grupo social, a la organización empresarial en su conjunto y a la sociedad en general*”.⁵²

Por lo anterior expuesto, es que es necesario legislar sobre el tema, para que las víctimas tengan medios jurídicos que les permitan obtener justicia, pero sobre todo dejar de vivir en el infierno que el acoso laboral representa. Es importante que el Derecho sea sensible a las necesidades de la vida moderna y a las diversas formas de violencia que se presentan hoy en día con motivo del desarrollo del trabajo. Por último resulta sumamente significativo, lo que Leymann señala: “*En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente*

⁵⁰ Cfr. Gómez Sánchez, Yolanda. *Dignidad y ordenamiento comunitario*. En

<http://www.ugr.es/~redce/REDCE4/articulos/09yolanda.htm> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

⁵¹ Constitución de la OMS, en http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf, Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

⁵² Bosqued Lorente, Marisa, *Mobbing: cómo prevenir y superar el acoso psicológico*, Ed. Paidós, Barcelona, España, 2005, p. 14.

industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal”⁵³

IV.4 Propuesta: prevención, antes que reparación

Para poder hacer una propuesta jurídica que regule el acoso laboral en México, en seguimiento a Trude Ausfelder,⁵⁴ es necesario considerar tres elementos:

1º La tipificación normativa, que no es otra cosa que la descripción del hecho material al cual se aplicarán las normas.

2º La fundamentación jurídica, la cual delimita el bien jurídicamente tutelado. Ambos numerales previamente considerados dentro de esta ponencia⁵⁵ y

3º La selección de la técnica reguladora más adecuada para una tutela efectiva y eficaz del derecho lesionado, que no es otra cosa que la fijación de las consecuencias jurídicas.

Dentro de este punto es necesaria una propuesta que incida en dos vertientes principales:

La primera consistente en considerar al acoso laboral como un riesgo de trabajo y la segunda es implementar acciones concretas donde prevalezca la prevención, porque como se ha podido observar dentro del marco jurídico mexicano, a pesar de no existir normas específicas para el acoso, si hay posibilidad de hacer justiciables sus consecuencias; sin embargo, debe existir normativa específica que reduzca o inhiba su presentación dentro de los centros de trabajo.

Para ello se detallan un poco más ambas partes de la propuesta:

a) Acoso laboral como riesgo de trabajo:

Los riesgos de trabajo son contingencias protegidas por los seguros sociales mexicanos, se dividen en accidentes y enfermedades laborales. Esta rama del seguro representa uno de los principios fundamentales del seguro social: proteger⁵⁶ a los trabajadores de accidentes y enfermedades que se presenten como consecuencia del desarrollo de su trabajo y además, relevar al patrón de la responsabilidad constitucional establecida por el Art. 123⁵⁷ de los daños personales a consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sus trabajadores puedan sufrir. Si a ello se le adhiere que lo que verdaderamente cualifica al acoso laboral es la consecuencia en su salud de la efectiva y seria presión psicológica, bien sea ésta de un superior o de un compañero –acoso vertical y horizontal- que sea sentida y percibida por el trabajador acosado al que causa un daño psíquico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional y el menoscabo de salud, podemos deducir que estamos frente a un riesgo de trabajo, en específico frente a una enfermedad

⁵³ *Mobbing*. En <http://www.ugt.es/actualidad/mobbing.pdf> Fecha de consulta: 18 de junio de 2012.

⁵⁴ Cfr. Op. Cit. Ausfelder, Trude, p.148.

⁵⁵ Véase página 10 y 15 de esta investigación.

⁵⁶ Proteger en el sentido de evitar la producción de los accidentes o de las enfermedades profesionales y resarcir el daño de la manera más justa posible.

⁵⁷ Art. 123, fracción XIV: “*Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.*”

profesional⁵⁸ puesto que se trata de estado patológico derivado de la acción continuada de una causa (en este caso las acciones acosadoras), que tienen su origen en el trabajo y en específico en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Pero esa presión psicológica deberá ir acompañada del elemento subjetivo de la intencionalidad y del elemento cronológico de la reiteración para poder hablar de riesgo de trabajo. En este caso la contingencia protegida por el seguro social es la salud del trabajador en el desempeño de sus funciones y existe para ello la existencia de un correlativo deber del patrón de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, sin olvidar la necesidad de comprobar de acuerdo a la legislación el nexo entre la presión psicológica causada por las acciones acosadoras y las consecuencias directas en la salud de la víctima del acoso.

Al respecto Juan Antonio Altés afirma: *“la doctrina científica señala que el acoso que se produce en la relación laboral debe ser considerado como un riesgo profesional de tipo psicosocial, de manera que cuando el mismo se concreta el acoso debe considerarse como un accidente de trabajo. Para ello será necesario probar un nexo de causalidad entre el trabajo y la lesión o dolencia sufrida.”*⁵⁹

b) Prevención del acoso laboral:

En cumplimiento de la responsabilidad establecida por el Artículo 123 constitucional a los empresarios frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, éste deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Es en ese sentido que los empresarios realizan la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y por ende deberá serlo también frente al acoso laboral.

No obstante lo anterior, se proponen como retos para la prevención del acoso laboral, las siguientes acciones compartidas entre trabajadores, patrones y Estado:

- Fomentar la difusión de la cultura preventiva de carácter general realizando campañas y programas de sensibilización en materia de acoso laboral.
- Incluir al estrés como enfermedad profesional y por ende contingencia asegurada como riesgo de trabajo.
- Incrementar la cooperación de los organismos públicos como los seguros sociales, privados como los sindicatos y organizaciones no gubernamentales, etc., en materia de acoso laboral.
- Propiciar foros, coloquios y congresos para el público en general y en específico para los trabajadores que les permita conocer sus derechos y obligaciones en caso de acoso laboral.
- Difundir la información mediante impresos sencillos como trípticos, etc. para que los ciudadanos sepan qué es el acoso laboral, cuáles son sus repercusiones y su solución, en específico una guía sobre buenas prácticas preventivas de salud mental laboral.
- Reconocer el acoso laboral como un asunto de salud pública.
- Establecer la educación para la salud como la principal herramienta de la promoción de la salud de los trabajadores. Entendida como *“toda aquella combinación planificada de experiencias de aprendizaje, destinada a facilitar cambios voluntarios hacia comportamientos más saludables”*⁶⁰ en específico para comportamientos encaminados a mejorar la salud mental de los trabajadores.

⁵⁸ Para la legislación mexicana se entiende por enfermedad profesional: Art. 475 de la Ley Federal de Trabajo, Art. 43 de la Ley del Seguro Social y Art. 13 del Reglamento de Servicios Médicos del IMSS: **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**

⁵⁹ Altés Tárrega, Juan Antonio, *El acoso del trabajador en la empresa*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008, p. 53.

⁶⁰ Calatayud Sarthou, et. al., *Evaluación y control de riesgos laborales*, Ed. Tirant lo Blanch, España, 2009. p. 398

- Que las Comisiones Consultivas Estatales y del Distrito Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo presenten la Comisión Consultiva Nacional, con base en el Art. 121 del Reglamento la propuesta para incluir al acoso laboral como un riesgo de trabajo y las medidas necesarias dentro del citado reglamento para su prevención.
- Que los patrones con 100 o más trabajadores elaboren en el marco de su diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en ellos, un programa de seguridad e higiene en el trabajo que considere el acoso laboral como un riesgo de trabajo y por ende incluirán las medidas preventivas necesarias, lo anterior en cumplimiento al Art. 130 del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- En cumplimiento al Art. 141 del citado ordenamiento legal, el patrón tiene la obligación de hacer del conocimiento de los trabajadores el programa de seguridad e higiene del centro de trabajo, así como de capacitarlos y adiestrarlos en la ejecución del mismo, por lo que esta capacitación contemplará la información indispensable sobre el acoso laboral.
- Mejorar la capacitación de los especialistas en medicina del trabajo para establecer los diagnósticos oportunos de acoso laboral, evitando secuelas en la salud del trabajador y sus familias.
- En cumplimiento al Art. 38 del Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal, las Dependencias, Entidades y los sindicatos, con el apoyo de instituciones especializadas en seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, llevarán a cabo estudios e investigaciones en sus centros de trabajo con el objeto de determinar factores de riesgo psicosocial causantes del acoso laboral y establecer las medidas pertinentes para su eliminación.
- Las Comisiones de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo de las dependencias y entidades públicas federales determinarán las medidas correctivas necesarias para erradicar el acoso laboral en los centros de trabajo.

Conclusiones

Primera: El acoso laboral es un problema de salud pública, porque todos los trabajadores están expuestos a sufrirlo a lo largo del desempeño de su vida laboral, independientemente de si se trata de relaciones de trabajo formales o informales, subordinadas o de trabajadores independientes, que se presenta en todos los centros de trabajo; trabajos desarrollados en el sector público o privado; trabajo con un alto grado de especialización o trabajo material; trabajo desarrollado por hombres o mujeres; con un alto ingreso salarial o bajo. Lo cierto es que afecta a todos los trabajadores.

Segunda: Las consecuencias del acoso laboral van desde la salud hasta la vida del trabajador y empiezan por afectar al trabajador, el ambiente laboral que afecta a otros trabajadores, reduce la productividad, afecta a las empresas en general, a las familias de la víctima del acoso y a la sociedad en su conjunto.

Tercera: La responsabilidad establecida por el Artículo 123 constitucional a los empresarios frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es extensible a las consecuencias del acoso laboral, para ello debe ser considerado como un riesgo de trabajo y el patrón a su vez podrá contra así con el respaldo de los seguros sociales, los cuales relevan al patrón de su obligación constitucional al momento de inscribir a sus trabajadores en los seguros sociales.

Cuarta: Si bien existen normas en el marco jurídico mexicano para hacer justiciable de alguna forma las consecuencias del acoso laboral, es necesario que se adecúe la legislación para que ésta tienda a la prevención del mismo y no sólo a hacer justiciables los derechos derivados del daño que el acoso laboral ocasiona en los trabajadores.

Fuentes de investigación

Bibliográficas:

- Altés Tárrega, Juan Antonio, *El acoso del trabajador en la empresa*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008.
- Ausfelder, Trude, *Mobbing el acoso moral en el trabajo*, Ed. Océano ambar, España, 2002.
- Bosqued Lorente, Marisa, *Mobbing: cómo prevenir y superar el acoso psicológico*, Ed. Paidos, Barcelona, España, 2005.
- Calatayud Sarthou, et. al., *evaluación y control de riesgos laborales*, Ed. Tirant lo Blanch, España, 2009.
- Consoletti, Antonella, *Mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro, analisi e strumenti di tutela*, Ed. Giappichelli Editore, Torino, 2010.
- Gimeno Lahoz, Ramón, *La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez)*, Ed. Lex Nova, España, 2005.
- Hirigoyen, Marie-France, (Traducido por Enrique Folch González) *El Acoso Moral*, Ed. Paidos, ed. 1ª traducción, Barcelona, 1999.
- Leymann, Heinz, *Mobbing. La persècution au travail*, Éd. Du Seuil, París, 1996. P. 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*, Ed. Gestión 2000, Barcelona, 2008.
- Simm, Zeno, *Acoso Psíquico no ambiente de Trabalho, Manifestações, Efeitos, Prevenção e Reparação*, Ed. LTR, São Paulo, Brasil, 2008.

Legislación:

- Constitución de la OMS
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Decreto por el que se reforman diversas Leyes Federales, con el objeto de actualizar todos aquellos artículos que hacen referencia a las Secretarías de Estado cuya denominación fue modificada y al Gobierno del Distrito Federal en lo conducente; así como eliminar la mención de los departamentos administrativos que ya no tienen vigencia
- Disposición Relativa a las Medidas a Adoptar Contra Toda Forma de Persecución Psicológica en el Trabajo, elaborada por la Entidad Nacional Sueca para la Salud y Seguridad del 21 de septiembre de 1993
- Lei 6.938, de 31 de Agosto de 1981, Brasil
- Ley 1010-2006, Colombia
- Ley Federal del Trabajo
- Ordenanza de Seguridad y Salud del año 1977

Convenios y tratados internacionales:

- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Protocolo Adicional a la convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"

Otras fuentes de investigación:

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>

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una obligación equitativa. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo. En http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf

Diccionario de la Real Academia Española. En <http://www.rae.es/rae.html>

Friulli Venezia Giulia: legge regionale 8 aprile 2005, n.7, En: <http://lexview-int.regione.fvg.it/fontinormative/xml/xmlLex.aspx?anno=2005&legge=7&ART=000&AG1=00&AG2=00&fx=lex>

Gómez Sánchez, Yolanda. *Dignidad y ordenamiento comunitario*. En <http://www.ugr.es/~redce/REDCE4/articulos/09yolanda.htm>

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>

Indicadores macroeconómicos de coyuntura. Producto Interno Bruto nominal, 2011. En <http://dgcnesyp.inegi.org.mx/cgi-win/bdiecoy.exe/495?s=est&c=>

Lazio, legge regionale 14 de marzo 2001, n. 16. En: http://www.lazio.cgil.it/romacentro/old/mobbing_regione_lazio_14_marzo_2002.htm

Legge Regionale Abruzzo del 11 agosto 2004, n. 26. En: <http://www.diritto.it/docs/22017-legge-regionale-abruzzo-del-11-agosto-2004-n-26?page=1>

Leymann, Heinz, *The Content and Development of Mobbing at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, University of Umeå, Sweden 1996, 5(2), pp.165-184 en <http://acosolaboral.net/pdf/LeymannEI.pdf>

Lizama Portal, Luis, *Los derechos fundamentales del trabajador*. En <http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/derechos-fundamentales-en-la-relacion-de-trabajo1.pdf>

Mobbing. En <http://www.ugt.es/actualidad/mobbing.pdf>

Olweus, Dan, *Acoso escolar, “bullying”, en las escuelas : hechos e intervenciones*, Centro de investigación para la Promoción de la Salud, Universidad de Bergen, Noruega, p. 5, En <http://www.acosomoral.org/pdf/Olweus.pdf>

Población total en México, según sexo 2010. En <http://www.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo01&s=est&c=17497>

Ugarte Catardo, José Luis, *La tutela de derechos fundamentales y el Derecho del Trabajo: De erizo a zorro*. Revista de Derecho, Vol. XX, Núm. 2, Diciembre 2007. p. 49-67. En <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v20n2/art03.pdf>

Walker E., Francisco, *Derechos fundamentales y el principio de la no discriminación laboral*. En <http://www.uchile.cl/noticias/13064/derechos-fundamentales-y-acoso-sexual-en-el-trabajo>