

La regulación del acoso laboral hacia la mujer en México*

■ Por: *Gabriela Mendizábal Bermúdez***
*María del Carmen Castellanos Villanueva****
*Raúl Antonio López Zarco*****

Recibido: marzo 7 de 2016
Aprobado: abril 18 de 2016

Resumen

El *acoso laboral* o *mobbing* es un fenómeno cuyo estudio, con una perspectiva de género resulta de la mayor relevancia como quiera que se trate, por un lado, del examen y consulta de los criterios de igualdad de género y las nuevas tendencias hacia la adecuación de todos los ámbitos de la vida social y por otro lado, dada la altísima cifra que se ha conocido últimamente frente al total de víctimas de este fenómeno en donde se aprecia que el 78% son mujeres (Rodríguez, 2015). No obstante, la legislación mexicana se introduce un poco en el tema solo hasta la reforma realizada en noviembre de 2012 y sin mencionar los problemas propios que presenta la perspectiva de género.

Es importante resaltar que las leyes en México tienen relación con el Derecho Internacional como es el caso de la: Declaración de los Derechos Humanos, el Convenio 11 de la Organización Internacional del trabajo (OIT), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sin embargo, el problema aún no tiene en México una solución adecuada para las víctimas femeninas, pues a la fecha la Ley Federal del Trabajo solo define el problema y lo enmarca como una causa de rescisión (de la relación laboral) sin responsabilidad para el trabajador.

Pese a lo anterior el problema puede ser controlado con ayuda de la legislación, pues es posible una reforma en la Ley, con el fin de que así como es obligatorio, si lo requiere la autoridad, que en un examen médico físico sea posible la solicitud de un examen psicológico, con el fin de determinar si algún empleado sufre de acoso laboral y en caso de ser así, se impongan penas a quienes son responsables del acoso.

Palabras clave: Acoso laboral, Equidad de género, Derechos Humanos.

* Artículo de investigación desarrollado en el curso del Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México.

** Profesora-investigadora, titular 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.

*** Licenciada en Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Magíster en Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Doctoranda © en Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México.

**** Licenciado en Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Magíster en Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Doctoranda © en Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México. Correo electrónico: aristoteles_ralz@hotmail.com

The regulation of workplace harassment towards women in Mexico

Abstract

Labor harassment or mobbing is a phenomenon with its study, with a gender perspective, it is of the greatest relevance in any case, on the one hand, the examination and consultation of the criteria of gender equality and the new tendencies to the adequacy All areas of social life and on the other hand, given the high number that is known lately compared to the total number of victims of this phenomenon, where it can be seen that 78% are women (Rodríguez, 2015). However, the Mexican legislation introduced a little in the subject only until the reform made in November 2012 and without mentioning the own problems that present the gender perspective.

It's important to note that laws in Mexico have a relationship with international law, such as: the Declaration of Human Rights, ILO Convention 11, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. However, the problem does not yet have a suitable solution in Mexico for female victims, so the date of the Federal Labor Law only defines the problem and frames it as a cause of recession and responsibility for the worker.

Despite the above, the problem can be controlled with the help of legislation, as it is possible to reform the law, so that as it is mandatory, if required by the authority, that in a physical medical examination sea possible Request A psychological examination, in order to determine if any employee suffers from workplace harassment and if so, impose penalties on those who are responsible for the harassment.

Keywords: Labor Harassment; Gender Equity; Human Righ.

Introducción

Antes de entrar al tema del acoso laboral hacia la mujer en México, es necesario precisar algunos conceptos para la mejor comprensión del tema, como lo son, el de acoso laboral, trabajador y equidad de género, lo que permitirá que lo expuesto en los numerales siguientes tenga una mayor claridad.

1.1 Conceptos sobre acoso laboral, hostigamiento en el trabajo o mobbing

Desde el momento que se lee o escucha la frase acoso laboral, se puede notar que existe una situación que dificulta, entorpece o impide el buen desempeño de una persona dentro de su fuente de trabajo, independiente del género, lo anterior es una presunción "*Iuris Tantum*", pues pareciera que no existe salvo prueba en contrario, es por ello que en el presente trabajo se aborda el tema, ya que este problema social ha permeado desde la historia toda relación laboral, por lo que se considera un fenómeno social que se presenta con mayor frecuencia en nuestro mundo globalizado.

De acuerdo a algunos autores como Florencia Peña Saint Martín considera que:

“El mobbing es conocido como psicoterror laboral, como acoso moral en el trabajo y que este entre otras cosas establece una comunicación hostil, muy deshonesto, porque se basa en calumnias, chismes, invisibilización de méritos, exageración de errores, que una o un grupo de personas organizadas dirige de manera sistematizada contra quien considera que amenaza sus intereses” (Gobierno de Chile Dirección del Trabajo, Dirección del Trabajo Santiago, diciembre de 2007. p. 5).

Por lo que de su concepto se entiende que existe o se tiene la intencionalidad de hacer daño moral hacia esa persona o personas y se le considera una forma no casual, planeada y que

según Peña Saint Martín se hace con premeditación, alevosía y ventaja; es decir, empuja a la víctima a una situación de indefensión y vulnerabilidad, anulándola o tratando de eliminarla del espacio laboral o incluso aislarla de este.

La OIT asocia el acoso laboral con el estrés, alta tensión, competencia muy marcada entre colegas, menor estabilidad en el empleo y a una situación laboral precaria. Se puede decir que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o *mobbing*, es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos.

Ahora bien otro concepto de acoso laboral o mobbing lo tomamos de la cartilla informativa del gobierno de Chile en la que se refiere a este término como: “una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral.” (Gobierno de Chile Dirección del Trabajo, Dirección del Trabajo Santiago, diciembre de 2007. p. 5)

El tratadista Leymann Heinz dice que: “El término mobbing se emplea para denominar a una forma de violencia en el trabajo. Este término proviene del verbo inglés “to mob” que significa acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien” (Heinz, 1996). De lo anterior se desprende la etimología de la palabra que define esta situación que padecen muchos trabajadores.

Analizado lo anterior puede decirse que el acoso laboral es aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema y de forma continua, durante un periodo largo o mediano de tiempo, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo.

1.2 Concepto de trabajador

Ahora bien, no se pretende hablar de la situación del acoso a mujeres trabajadoras, por

lo tanto debemos definir que es un trabajador, para ello podemos decir que “es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo” (Lozano, 2008, p. 492), sin embargo pudiera ser criticable la inexistencia de un contrato laboral y para el caso de México y muchos otros países esto no demerita que no se tengan derechos laborales.

A su vez, de acuerdo al artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo y otros autores, podemos decir que trabajador es la “persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (De pina, 2003, p. 482) Entendiéndose de acuerdo a la legislación mexicana que el trabajo tienen que tener la característica de la subordinación para la realización de una actividad.

Para el caso de la mujer trabajadora la situación es igual, pero debe tomarse en cuenta que además de la función como laboradora tiene un rol social diverso al del hombre, lo que hace que se presenten más problemas, como el acoso laboral, que es el tema a tratar en el presente artículo.

1.3 Perspectiva de género en materia laboral

Ya analizada la definición de trabajador, es importante hablar de perspectiva de género, mencionando que puede entenderse como:

“Categoría de análisis que permite visibilizar la asignación social diferenciada de roles y tareas en virtud del sexo; revela las diferencias en oportunidades y derechos que siguen a esta asignación; evidencia las relaciones de poder originadas en estas diferencias; pregunta por los impactos diferenciados de las leyes y políticas públicas según dichas asignaciones, relaciones de poder y diferencias; y establece una estrategia” (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014).

Puede decirse sobre el concepto anterior que, no solo incluye la perspectiva de género el ser hombre o mujer, sino las actividades que se les ha asignado con el paso del tiempo a cada uno de los sexos y que se han vuelto a la fecha una forma de discriminación.

Podemos mencionar también que “El sexo designa características biológicas de los cuerpos mientras que el género es el conjunto de características, actitudes y roles sociales, cultural e históricamente asignados a las personas en virtud de su sexo” (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014) Esto debe ser tomado en cuenta al momento de que se busca la igualdad entre individuos, ya que por las diferencias físicas y las cuestiones sociales muchas personas no son tratadas con igualdad en diversas circunstancias, como lo es el caso de los migrantes, quienes tienen estas dificultades desde el cruce hasta su retorno.

Existe además un protocolo internacional, que busca la equidad de género, denominado Protocolo de San Salvador, que tiene relevancia porque enmarca la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres.

Otros países como Colombia, mencionan que:

“La igualdad desde un punto de vista de equiparación matemática y formal que exigiría absoluta homogeneidad, sino que debe verse desde una perspectiva material que establezca tratos iguales entre iguales, tratos diferentes entre supuestos disímiles e, incluso, medidas distintas en beneficios de grupos que aunque desde una perspectiva son iguales desde otra requieren mejor tratamiento por parte del Estado” (Sentencia C-862/08).

Si tomamos un contexto similar en México, los trabajadores tendrían, basado en lo anterior, derecho a una amplia protección, tomando en cuenta su situación y en algunos casos el trato entre sexos también debiera ser diferenciado para lograr igualdad de oportunidades.

En México, se hace necesario el respeto por la igualdad en cuanto a la perspectiva de género, la cual se halla regulada por los artículos primero y cuarto constitucional, reconociendo en primer término el derecho a la no discriminación y en segundo la igualdad entre hombres y mujeres, apoyado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

1.4 El trabajo como un derecho humano

Ya se ha mencionado el concepto de trabajador, sin embargo es importante destacar esta actividad como un derecho humano, partiendo de la premisa que para el gobierno mexicano los derechos humanos plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo primero, párrafo tercero refiere que:

“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2014).

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 3 habla del trabajo de la siguiente manera: “Artículo 3º.- El trabajo es un derecho y un deber social (...)” y genera los conceptos legales del hostigamiento y del acoso sexual puntualizando que:

“(...) Para efectos de esta Ley se entiende por:

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

Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos” (Ley Federal del Trabajo).

Lo anterior se adiciona a la legislación mexicana con el fin de proteger la dignidad de los trabajadores, sin embargo pese al esfuerzo hecho no se logra el objetivo, pues solo se enuncian los conceptos de hostigamiento y acoso sexual que no deben ser confundidos con el acoso laboral.

Asimismo dicha norma jurídica señala que:

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

Aunque esta parte de la ley no habla explícitamente sobre el acoso, si menciona las causas principales por las que se da el acoso en el trabajo.

Y tratando de ser congruentes con el cúmulo de derechos humanos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual refiere en su Artículo 23 fracción 1ª “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948) Siendo entonces una obligación del estado mexicano observar dichas disposiciones como es el caso y garantizar el libre desempeño de este por parte de los trabajadores.

2. Antecedentes y datos del acoso laboral femenino

El acoso laboral como tal tiene una vida muy corta en su estudio en el mundo y por consecuencia en México, por ello es importante hablar sobre los datos que se tienen para entender la magnitud del problema.

Para conocer el origen de algo es necesario hablar de la historia y remontarnos a tiempos en los que este fenómeno se inicia con respecto a los trabajadores mexicanos siendo tema de análisis en el presente trabajo.

2.1 Origen del acoso laboral en México

El trabajo y el derecho del trabajo tienen su origen casi con el inicio de la civilización, en ese orden de ideas:

Para algunos autores el APT¹ es tan antiguo como el propio trabajo, aunque (últimamente) se haya intensificado. La situación de que un trabajador se vea marginado, hostigado, vejado, etc., por sus propios compañeros o su jefe, para que aborrezca la situación y se marche, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando tras la aparición del Derecho del Trabajo (*Junta de Castilla y León, 2003*).

Se coincide con el autor en el sentido de que siempre desde que existe el trabajo existen sus problemas, sin embargo no siempre en la misma intensidad.

Para el caso de México, debemos mencionar que al inicio del dominio español los pobladores del nuevo continente descubierto fueron reducidos a la esclavitud y a la servidumbre sin ningún tipo de prebendas o reconocimiento de derechos, con el paso del tiempo se les reconocieron derechos a través de las leyes de indias puestas en vigor por Carlos II en 1680, así lo refiere Néstor de Buen (1994).

Este tratadista, señala que las primeras leyes relativas al trabajo son de los gobernadores Vicente Villada (estado de Veracruz en 1904) y de Bernardo Reyes (1906 para el estado de Nuevo León), es preciso señalar que en el Código Civil de 1870, promulgado por el presidente de México Lic. Benito Juárez y otro promulgado por el Presidente Manuel González en 1870, intentaban dar una regulación a ciertas labores como el trabajo doméstico, el trabajo por jornal, el trabajo a destajo entre otros pero considerándoles derivada de una relación contractual de carácter civil.

En ese orden de ideas, hubo incipientes regulaciones al trabajo buscando equilibrar a los sujetos intervinientes en dicha actividad y resaltando que en la constitución de 1917 en su artículo 123, se dedica exclusivamente a tratar de regular la situación de los trabajadores y dónde nace la ley Federal del Trabajo que opera hasta nuestros días y en donde se prevén hasta situaciones o conductas tipificadas como delitos y que pueden ser investigadas por el Ministerio Público como el fenómeno que nos ocupa.

En el texto actual de la Constitución se señala que “El artículo primero constitucional impone a todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos” (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012). Hablando del acoso laboral, este queda englobado en el texto citado, pues el derecho al trabajo está garantizado en la carta magna.

El acoso laboral hacia la mujer ha sido a partir de que esta comenzó a laborar, lo que conlleva a darnos cuenta que el problema ha ido en aumento a través de la necesidad de este género a incorporarse en el mercado de trabajo.

1 Acoso psicológico en el trabajo.

Es importante mencionar como lo señala Zo-raida Carreño que: “la mujer como sujeto de una relación de trabajo ha tenido una participación laboral superior en relación a los hombres en las últimas tres décadas, por sus niveles de escolaridad y educación; sin embargo, ha habido obstáculos para su inserción y permanencia en el mercado de trabajo” (García, 2009).

La mujer por el rol que le encomienda la sociedad tiene más deberes y por el trato que se le ha dado desde tiempos ancestrales es más propensa a tener problemas como el acoso, lo que como señala la cita anterior, hace que el sexo femenino no tenga las mismas oportunidades.

Por lo que corresponde al ámbito laboral, podemos decir, que actualmente en nuestro país contamos con 16, 066,042 millones de mujeres trabajadoras, de las cuales 3.9 son profesionales, a contrario sensu de los hombres cuyo número de profesionales asciende a 3.4, por lo que corresponde a los técnicos y personal especializado tenemos 3.2 millones para los hombres mientras que para el sexo femenino encontramos que tan sólo 4 millones se desempeñan en estas actividades (García, 2009).

Como se puede observar las mujeres trabajadoras cada vez son más, sin embargo la mer-

ma del éxito profesional de muchas tiene que ver con el acoso laboral.

En México, este tipo de fenómenos no ha sido estudiado sistemáticamente; así pues, no hay cifras ni referencias oficiales sobre la extensión, el grado, el carácter y las tipologías particulares que asume el hostigamiento laboral. Este trabajo investiga de manera exploratoria los distintos patrones de percepción subjetiva de un tipo de acoso laboral llamado congelamiento en empleados de instituciones públicas en México, de acuerdo con su pertenencia socioeconómica (Fondevila, 2008).

Por lo que respecta a cifras del acoso laboral, como se menciona en la cita anterior, al no darle su lugar a la mujer en el ámbito laboral ni como ser humano, no se hablaba y estudiaba a fondo el problema, por lo que no se tienen datos de cuando comenzó esto y en que magnitud, sin embargo con los datos actuales podemos hablar del problema dado a la fecha.

2.2 Cifras de acoso laboral en el sexo femenino

En términos generales, hablando de acoso laboral se han hecho ya diversos estudios, visto este fenómeno ya como problema masivo y uno de estos refleja los siguientes datos sobre una muestra en las empresas mexicanas²:

Edad del personal de empresas mexicanas más susceptible de mobbing

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
21 a 30 años	1	7 %
31 a 40 años	30	20 %
41 a 50 años	70	46.7 %
Más de 50 años	49	32.7 %
Total	150	100 %

2 Del Pino Peña, Rebeca, Aproximación al mobbing en las empresas mexicanas: violencia y acoso psicológico en el trabajo en personal estratégico de alto valor organizacional. Congreso internacional de contaduría, administración e informática, ANFECA, 2010, p. 9.

Esto nos da una idea de las edades en la que las personas son más propensas al problema y lo relevante es que es en la edad más productiva

de los individuos. Es necesario mencionar también el estado civil de las personas, para ello se agrega la siguiente gráfica³:

Estado civil del personal de empresas mexicanas más susceptible de mobbing

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERO	5	3.3 %
CASADO	98	65.3 %
DIVORCIADO	29	19.3 %
UNION LUBRE	18	12 %
TOTAL	150	100 %

Con esto resaltamos que las personas casadas están más expuestas a la problemática, esto es al ritmo de vida y obligaciones que tiene tanto en su hogar como en el trabajo.

Sin embargo, es necesario hablar del problema en particular de la mujer, “de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares en 2006, 3 de cada 10 mujeres ocupadas sufrió algún incidente de violencia laboral.” (ENDIREH, 2006) esto refleja que la mujer en el trabajo no es todavía tan aceptada como se piensa y que si incrementan las personas de este género en la vida laboral no es por las oportunidades sin por las necesidades que estas tienen.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo las personas pueden laborar a partir de los 14 años, es importante esto ya que “el 8% de las mujeres mexicanas mayores de 15 años ha sido víctima de acoso laboral” (Ley Federal del Trabajo). Es decir, un alto porcentaje de mujeres puede sufrir este problema durante su vida laboral y como ya se ha mencionado cada vez son más mujeres que trabajan, por lo que el problema se agrava, más aun pensando que la

población mexicana en su mayoría se compone por mujeres.

Las fuentes de trabajo frecuentes de la mujeres son principalmente del sector terciario, en base a ello debemos mencionar que la (ENDIREH, 2006) indica que ésta ocurre con mayor frecuencia entre las mujeres que laboran en fábricas, talleres o maquilas (45.4% de las mujeres que trabajan) o en dependencias públicas (33.1%), quienes reportan principalmente discriminación laboral”. Este dato refleja que el problema tocado en este texto resulta considerable, pues en lo que más se ocupan las mujeres es donde más peligro de sufrir acoso tienen.

3. El derecho internacional aplicable al acoso laboral en México

Cabe mencionar que el derecho del trabajo en México no solo se regula por la Ley Federal del Trabajo, sino que tiene apoyo del derecho internacional. En los siguientes numerales se mencionan los más relevantes instrumentos que auxilian al derecho del trabajo mexicano.

3 Ibidem, p 10

3.1 La Organización Internacional del Trabajo

Hablando textualmente “la Organización Internacional de Trabajo no cuenta con ninguna norma específica para la protección frente al acoso laboral. Sin embargo, las disposiciones del Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y la Recomendación núm. 111 que lo acompaña, son un importante instrumento para combatir el acoso laboral en el trabajo” (OIT, 2012). Por lo tanto ello no quiere decir que no se ocupe del tema, pues ha hecho diversas cuestiones que hablan del tema sin mencionarlo con la palabra acoso laboral, buscando la igualdad de trato entre hombres y mujeres y haciendo valer sus diferencias físicas.

De lo cual se desprende que es menester señalar que en la Conferencia Internacional del Trabajo en su 83ª reunión efectuada en 1996 de la que se derivó el informe 111 el cual en su parte 4B señala:

“La igualdad de oportunidades y de trato ocupa un lugar de primera importancia en la política y las actividades de la OIT. En 1919, la Constitución de la OIT se refería ya a la necesidad de garantizar a todas las personas sus posibilidades de desarrollo y un trato económico equitativo. En la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que se adoptó en 1944 y figura en el anexo de la Constitución, se afirma que: todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (OIT, 2012).

Lo anterior es importante pues ya que como tal no existen normas sobre acoso laboral, pese a ello existen los lineamientos que protegen las conductas que se dan en dichas conductas.

Así pues el Convenio núm. 111 “busca propiciar condiciones para contribuir a la consecución

de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación y define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, 2012), si bien no se dice que se prohíbe el acoso laboral, se habla de que a la mujer se le debe dar un trato igualitario al de un hombre desde la contratación, en sus prestaciones, seguridad social y hasta en temas de la conservación del empleo y sus derechos posteriores al término de la relación laboral.

En un esfuerzo por alinear el Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Consejo de Administración de dicho organismo efectuó un Estudio General que abarcase los ocho Convenios fundamentales en los que señala las principales áreas a regular, a saber:

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

Los principios y valores que se recogen en estos Convenios constituyen una aspiración universal de la comunidad internacional en su conjunto, los mismos que son aplicables en México.

Dentro de los objetivos y lineamientos que derivan de tratados Internacionales en concordancia con la CPEUM (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2014) y a la luz de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social) de 2008, el Consejo de Administración de ese organismo estimó que:

Las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, recogidas en los convenios fundamentales de la OIT (OIT, 2105), forman un conjunto de derechos que se refuerzan mutuamente y que, deben ser consideradas de manera integrada.

Dichas categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998 son los siguientes:

- a) La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil y;
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

De ahí que existe un compromiso del estado mexicano por realizar acciones tendientes a regular y en su caso a erradicar dicho fenómeno social.

3.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha realizado convenciones en muchos temas y por ser un problema grave no podía faltar el acoso laboral. Como en el caso de la OIT no se habla como tal del acoso pero hace alusión a este problema en el sexo femenino en

su artículo 11.1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano” (ONU, 1981), es importante decir que muchos de los casos de acoso se dan por buscar la discriminación a la mujer en algunos cargos.

Sobre datos que tienen que ver con el estado civil de las personas y que se han manejado con antelación se menciona que “a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;” (ONU, 1981) sin embargo en México no se han dado los mecanismos adecuados para las sanciones y es precisamente el punto a tocar en la propuesta.
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños (ONU, 1981).

El punto anterior busca la igualdad de circunstancias tomando en cuenta la naturaleza física de los géneros, y estos puntos muchas

veces son las causas del acoso laboral o la discriminación.

3.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Con arreglo a los instrumentos Internacionales y de acuerdo al considerando tercero rector de la OIT se establece que: “Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países” (OIT, 2015). En relación a lo mencionado es importante resaltar la soberanía nacional de cada estado, sin dejar de lado la obligación que tienen para con las personas de respetar los derechos humanos establecidos en el ordenamiento internacional.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, señala que: “No puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Por ello, es parte importante el integrar dicha normatividad al conjunto de lineamientos legales que forman parte del marco legal del derecho del trabajo en México.

3.4 Ley federal del trabajo

Esta norma de carácter Nacional y que es reguladora del artículo 123 de la Constitución, regula en su contenido situaciones como las causales de causas de rescisión de la relación de

trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y que son las que se invocan para acreditar los despidos injustificados el artículo 48.

Igualmente dicha norma legal menciona dentro de las obligaciones del patrón y como prohibiciones expresas de acuerdo al artículo 133 de la ley en mención resaltando las señaladas en las fracciones: “XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo” (Ley Federal de Trabajo, 2015).

Por otra parte en el artículo 994 se señalan las sanciones que serán aplicables a los infractores a la mencionada ley en su fracción VI: “De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores” (Ley Federal de Trabajo, 2015).

Sin embargo, es menester señalar que dicha disposición debería estar contemplada como delito y así remitirlo al Código Penal Federal o los códigos de los estados en su caso, considerando que el artículo 995 bis de la LFT establece: “Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 22 Bis⁴, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general” (Ley Federal del Trabajo, 2015). Tomando en cuenta lo anterior, el acoso laboral debe ser sancionado de igual o mayor magnitud.

Se observa a los largo de la Ley Laboral mexicana, la falta de castigos y prevenciones adecuadas para estas conductas que afectan la dignidad de trabajador y que sin embargo las re-

4 “Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.”

formas hechas en el año 2012 son un comienzo, sin embargo falta mucho por hacer en la materia.

4. Propuesta de cambios en la legislación mexicana tendientes a regular el acoso laboral femenino en México

El problema a tratar en líneas anteriores cada vez ha ido en aumento, cabe mencionar que “a nivel nacional, la discriminación laboral femenina creció 58.3% de 2006 a 2011; el número de mujeres que experimentó este tipo de violencia pasó de 2.4 a 3.8 millones. Esta situación que guarda una estrecha relación con la ausencia del Estado regulador en materia laboral, confirma la precarización de las mujeres trabajadoras y su desigualdad ilegal” (Ley Federal del Trabajo, 2015).

Visto lo anterior, es necesario hablar de mecanismos que sancionen la conducta mencionada, ya que como se observa en el contenido del texto no existe una sanción eficaz para suspender el problema ni en la legislación nacional ni en las internacionales aplicables, por lo tanto una reforma integral permitirá a todas las personas que sufren de este fenómeno contar con un mejor ambiente y salud laboral.

Además de lo mencionado en la Ley Laboral, el Código Penal Federal dentro del apartado de Título Tercero Bis, en su Artículo 259 Bis habla del acoso, sin embargo no como referencia al acoso, sino más bien al hostigamiento. Ahora bien por lo que se refiere al Estado de Morelos, el artículo 158 de su Código Penal habla del hostigamiento.

De la lectura anterior se considera que no es suficiente lo mencionado en dichos códigos, pues los delitos se persiguen a petición de parte agraviada, cuando muchas personas dadas las características del fenómeno, no se preocupan en ese momento en denunciar, sino que su prin-

cipal preocupación lo es por conseguir un nuevo empleo o en su caso olvidarse del daño que han sufrido.

Conclusiones

Por el problema anteriormente mencionado, se propone que la Ley Federal del Trabajo tenga una reforma en su artículo 48, debiendo quedar de la siguiente forma:

“El trabajador podrá solicitar ante la junta de conciliación y arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si, en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.

Para el caso en que la rescisión será por Acoso laboral señalado en el art. 51, fracción II de la misma ley, la junta deberá dar aviso al ministerio público para que abra una carpeta de investigación en contra del patrón, la cual deberá seguir por oficio.”

Por otra parte, el Código Penal Federal puede contener una reforma en su artículo 259 Bis, de la siguiente manera:

“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 de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento o el acoso sexual, cuando se cause un perjuicio o daño, para el caso del acoso laboral este puede ser físico, psicológico y/o económico.

Solo se procederá contra el hostigador o acosador, a petición de parte ofendida, sin embargo para el caso del acoso será de oficio cuando una autoridad laboral o el mismo trabajador lo denuncie.”

Lo anterior coadyuvaría a armonizar la legislación laboral con lo que además representa un delito, garantizando justicia a las mujeres que sufren del fenómeno en comento, dentro de una fuente de trabajo y para la protección de su persona, pues la situación del acoso laboral requiere medidas diversas a las que suceden en otros ámbitos por ser un daño además económico que afecta a la persona y en algunos casos, núcleos familiares.

Aunque el senado en el mes de marzo del 2016, aprobó reformar el Código Penal Federal, en lo concerniente al acoso laboral o mobbing, considerando una sanción consistente en una multa de 40 días de salario mínimo para quien cometa dicho acto y en caso de ser superior jerárquico, además de la multa, se le destituirá de su cargo o empleo, siendo que en caso de reincidencia también se impondrá la destitución del cargo; esto dentro del mismo art. 259 Bis del Código Penal Federal para sancionar el hostigamiento sexual y así lograr que la legislación penal federal logre erradicar la violencia de género que se ejerce en el ámbito laboral y docente.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció ciertos criterios para acreditar el acoso laboral, esto desde el Acuerdo General de Administración III/2012, el cual contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual.

Sin embargo, es necesario que además de ser regulada dicha conducta, también sea indispensable que exista apoyo psicológico para quien ha sufrido dicho acoso independientemente de su género, toda vez que se entiende que la víctima ha sido objeto de agresiones tanto de compañeros como de sus superiores y que dichas actitudes las cuales han sido con el ánimo de intimidarle, opacarle, minimizarle,

amedrentarle o consumirle emocional o intelectualmente y además ha sido de manera reiterada y sistemática. Por lo anterior, es necesaria una reparación del daño psico-emocional aparte del menoscabo patrimonial que hubiere sufrido la víctima.

Referencias bibliográficas

- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-862/08, 2008, disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-862-08.htm>, fecha de consulta 2 de febrero de 2015.
- Constitucion Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2014) México: Gobernación.
- Código Penal federal, disponible en: <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/tcfed/8.htm?s>, fecha de consulta 18 de febrero de 2015.
- De Buen Lozano N. (2008). Derecho del trabajo. Porrúa.
- De Pina, R. (2003). Diccionario Jurídico. Porrúa.
- Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- Del Pino Peña, R (2010). Aproximación al mobbing en las empresas mexicanas: violencia y acoso psicológico en el trabajo en personal estratégico de alto valor organizacional, Congreso internacional de contaduría, administración e informática, ANFECA.
- Dirección del Trabajo Santiago, (2007). El acoso laboral o mobbing. Chile: Gobierno de Chile Dirección del Trabajo.
- Fondevila, G, (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción, Revista mexicana de psicología. México: UNAM.
- García Carreño Z, (2015) El acoso laboral en México, Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Dr. Guillermo Cabanellas, 2009, disponible

- en el link: <http://aijdtssgc.org/2009/11/20/el-acoso-laboral-en-mexico/>, fecha de consulta 5 de febrero de 2015.
- Gobierno Federal de México. (2010). Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. México: Gobierno federal de México.
- INEGI, (2007). Estadísticas a propósito del día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.
- Junta de Castilla y León. (2003). Estudio monográfico, Acoso Psicológico en el Trabajo. Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León.
- Leymann, H, (1996) Mobbing. La persécution au travail. París: Seuil.
- Ley Federal del Trabajo, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>, fecha de consulta 15 de febrero de 2015
- Ministerio de la mujer. (2010). Investigación sobre acoso sexual y el acoso moral en el trabajo IAT 2010-rd, CIPAF.
- Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. (2006). El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral, INMARK.
- Organización de las Naciones Unidas. (1981). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Orígenes e Historia de la OIT. Disponible en el link: http://www.ilo.org/global/about-the_ilo/history/lang-es/index.htm, fecha de consulta 13 de febrero de 2015.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). Acoso Laboral hacia las mujeres.
- Organización Internacional del Trabajo. Informe III (Parte 1B), Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, disponible en el link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---elconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf fecha de consulta 23 de marzo de 2015.
- Ponce Meléndez, C. (2015). Mapa de la violencia laboral femenina y sus implicaciones, Cima noticias, México, DF.- 24/07/2012, disponible en el link: <http://www.cimacnoticias.com.mx/node/62164>, fecha de consulta, 15 de febrero de 2015.
- Rodríguez, C. Mobbing. Acoso laboral, Itsmo, 2010, disponible en: <http://istmo.mx/2010/07/mobbing-acoso-laboral/>, fecha de consulta 9 de enero de 2015.
- Scarone, A. (2014). Violencia laboral intramuros. México. El colegio de sonora.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2011). Encuentro Internacional de Estadísticas de Género: Empoderamiento, autonomía económica y políticas públicas.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2012). Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la suprema corte de justicia de la nación.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2014). Protocolo para juzgar personas con perspectiva de género.