

Mendizábal Bermúdez, Gabriela  
*El acoso laboral y la seguridad social*  
México, Porrúa, 2013.

**E**l libro de la doctora Gabriela Mendizábal, *El acoso laboral y la seguridad social*, constituye una herramienta de estudio importante para el derecho mexicano, ya que contribuye al estudio del acoso laboral y las relaciones que mantiene con la seguridad social y, particularmente, con la salud en el trabajo.

El primer capítulo del libro ofrece una conceptualización del acoso laboral, que lo define como el fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo, que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad y la salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida 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.

A nivel mundial se puede decir que el 15% de los trabajadores han sufrido *mobbing* en cierta intensidad, si consideramos que en nuestro país la población económicamente activa es de 51.378,920, el 15% equivale a 7.706,839 trabajadores que son acosados en su fuente de trabajo.

De acuerdo con los datos emitidos por la OIT en 2008, el *mobbing* provoca en la Unión Europea entre el 50% y 60% de ausentismo laboral, el cual es traducido en un gasto anual de 20,000 millones de euros. En Europa, alrededor de 30,000 trabajadores procedentes de 31 países han sido objeto de algún tipo de violencia y/o amenazas violentas.

Para la autora, la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo adicionó un artículo en específico: 3o. bis, en el cual incluyó un cambio interesante, mas no efectivo, sobre el acoso laboral. Este artículo tiene el mérito de que contempla una forma de acoso laboral de manera independiente del acoso



sexual; sin embargo, delimita al hostigamiento como una forma de acoso laboral descendente. Por el contrario, aún existe en algunos países que han desarrollado una legislación más elaborada en la materia, como Colombia, Costa Rica, Suecia y Francia.

Para la autora, hoy en día existen más factores que detonan el acoso laboral, tales como la contratación temporal, el subempleo, la inestabilidad laboral y en general la precarización en el trabajo. Las víctimas de acoso laboral con mayor frecuencia son las mujeres, incluso más que los hombres.

Las consecuencias del acoso laboral son diferentes en cada trabajador, dependiendo de la edad, el sexo, la condición social, la personalidad, la preparación escolar, la experiencia laboral, etcétera; sin embargo, pueden implicar la pérdida de su trabajo, de su carrera profesional, la salud, el ingreso económico, la relación de pareja, la familia y hasta la propia vida. Las consecuencias se pueden dividir en: psicológicas, físicas y en el entorno laboral.

El segundo capítulo del libro estudia los derechos fundamentales de los trabajadores y el acoso laboral. En dicho apartado se señala que principalmente se vulnera la dignidad y la salud del trabajador, ambos reconocidos tanto en el derecho internacional como en el nacional.

Por otro lado, para Mendizábal Bermúdez, el medio ambiente de trabajo y los riesgos de trabajo son espacios de realización de algunos derechos fundamentales de los trabajadores, como son el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud, que son derechos consustanciales a la prevención de riesgos laborales.

En el tercer capítulo de la obra se hace un interesante estudio del acoso laboral desde el punto de vista de la legislación comparada. De esta manera, se señala la amplia literatura y legislación existente en el mundo relativa al acoso laboral, como es el caso de Bélgica, el cual cuenta desde 2002 con la Ley de Protección contra la Violencia y el Acoso Moral o Sexual en el Trabajo. Por su parte, Suecia, Finlandia y Noruega garantizan el derecho de los trabajadores a mantenerse sanos física y mentalmente en el trabajo. Igualmente, Francia incluye la protección a los trabajadores en contra del acoso laboral.

Particular estudio se realiza del caso brasileño, debido a la importancia, según señala la autora, que da en su legislación a la protección del medio ambiente laboral.

Otros países a los que se les dedica un estudio particular son: Colombia, por haber expedido en 2006 la Ley 1010, especializada en el acoso laboral;

España, por el avance teórico del tema, e Italia, por el importante desarrollo de su legislación regional, que ayuda a focalizar los entornos donde se presenta el *mobbing*, así como a proporcionar medidas preventivas y resarcitorias.

En Colombia, contrariamente a otros países como el nuestro, sí existe una conceptualización específica sobre el acoso moral en el trabajo en la Ley 1010 de 2006; esta ley tiene como objetivo prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Esta ley entraña como bienes jurídicos protegidos: el trabajo en condiciones dignas y justas; la libertad; la intimidad; la honra y la salud mental de los trabajadores; la armonía en el ambiente laboral. Sobre estas ideas subyacen derechos fundamentales, como la dignidad de la persona, la equidad, la no discriminación y la libertad. Asimismo, esta ley señala como modalidades del acoso laboral: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral. Igualmente, este ordenamiento jurídico establece las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son. La víctima de acoso laboral puede poner en conocimiento del inspector de trabajo, de los inspectores municipales de policía, de los personeros municipales o de la Defensoría del Pueblo, la ocurrencia de una situación continuada y evidente de acoso laboral. Cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares, la competencia corresponderá a los jueces del trabajo de la jurisdicción que corresponda; cuando la víctima sea servidor público, la competencia corresponde al Ministerio Público o a la Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que correspondan.

Si bien es notable el progreso de la legislación colombiana respecto del acoso laboral, señala la autora, muchas de las conductas enmarcadas resultan, además de difíciles de demostrar, difíciles de valorar, más aún si se consideran las conductas que agravan o atenúan el acoso. El ordenamiento establece que cuando estuviera debidamente acreditado el acoso laboral se sancionará de la siguiente manera:

- Como falta disciplinaria gravísima, si el autor es servidor público.
- Como terminación del contrato de trabajo sin justas causa, procediendo la indemnización.
- Multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

- Obligación de pagar el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas.
- Exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
- Justa causa de terminación o no renovación del contrato, cuando el acoso laboral sea ejercido por otro trabajador o un subalterno.

En España, por su parte, no se cuenta con una conceptualización específica sobre el acoso moral en el trabajo; sin embargo, los derechos fundamentales que pueden ser vulnerados a las víctimas del *mobbing*, como son los derechos a la dignidad el trabajador, a la no discriminación, a la integridad física y moral, al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, se encuentran tutelados en la Constitución Española, en el Estatuto de los Trabajadores, en el Código Penal y en la Ley 14/86 General de Sanidad.

Una figura jurídica laboral pertinente como sanción a los acosadores laborales es precisamente el acoso como causal de despido, que está incluido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 2, inciso g, que señala: “Artículo 54. Despido disciplinario... 2. Se considerarán incumplimientos contractuales... g) El acoso por razón de origen racial o étnico... al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

La justicia española puede conceder, previa acción judicial y comprobación del acoso laboral, los siguientes beneficios: a) reinstalación laboral con la doble vertiente, y b) la indemnización por despido injustificado y por daños y perjuicios ocasionados en su integridad física y moral.

En la Unión Europea es muy común que definan a la intimidación laboral como “una conducta repetida, sin motivación, dirigida hacia un empleado o grupo de empleados, que suponga un riesgo para la salud y la seguridad”, tanto física como mentalmente, y a ella se ciñen las legislaciones de los países miembros.

En Italia, el *mobbing* horizontal (practicado entre compañeros) está menos presente, no así el *mobbing* estratégico. Así pues, se entiende como *mobbing* a la serie de acciones que se repiten por un largo periodo de tiempo, efectuadas por uno o más *mobbers* (patrón, colegas), para dañar a alguno de forma sistemática y con un propósito preciso. El acosado es aislado y agredido intencionalmente por los *mobbers*, que aplican estrategias de comportamiento dirigidas

a su destrucción psicológica y social. El *mobbing* estratégico está representado en forma de presión psicológica, ejercida por las empresas en su mayoría privadas, para promover la eliminación del trabajo de los trabajadores más incómodos.

En Italia no existe una ley específica que regule el acoso laboral, por lo que la aplicación de justicia para las víctimas del *mobbing* se hace mediante las herramientas que proporcionan el derecho penal, laboral, civil y los derechos fundamentales.

Llama la atención la promulgación de leyes regionales que han servido para constituir observatorios focalizados para el estudio y monitoreo del fenómeno del *mobbing* en Italia, centros para prevenir el estrés psicosocial y el *mobbing* en el lugar de trabajo, incentivos a la creación de los medios de comunicación y terapias de apoyo psicológico y rehabilitación para las víctimas de intimidación (trabajador acosado) y su familia.

El cuarto y último capítulo se dedica al estudio del acoso laboral en México. Al respecto, se señala que si bien no existe en México una norma específica como en Colombia o Suecia para evitar y sancionar el acoso laboral, sí se cuenta dentro del marco jurídico mexicano con normas aplicables, a saber: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual contempla el derecho a la no discriminación, así como los diferentes instrumentos del derecho civil, laboral, penal, administrativo y de seguridad social.


Las acciones más importantes que se pueden emprender con relación al acoso laboral y que se encuentran avaladas en la legislación laboral son: I) rescisión de la relación del trabajo del acosador, sin responsabilidad para el patrón; II) terminación de la relación de trabajo unilateral, sin responsabilidad para el trabajador acosado, y III) responsabilidad del patrón frente al acoso con imposición de multa.

En materia de seguridad social, señala la autora, el artículo 43 de la Ley del IMSS, en seguimiento a la Ley Federal de Trabajo y la Ley del ISSSTE por analogía, define la enfermedad; sin embargo, derivado de un medio ambiente de trabajo insano, con acciones acosadoras en contra de la víctima, ésta puede sufrir enfermedades que podrían ser diagnosticadas como enfermedades profesionales. A pesar de que el trabajador recibe asistencia por las enfermedades causadas por el acoso laboral, éstas se consideran enfermedades generales, ya que el estrés y el acoso laboral no están considerados en la legislación mexicana-

na como riesgos de trabajo. Por ese motivo, urgen reformas legislativas para que esto cambie, a fin de que tanto el estrés como los riesgos sean evaluados correctamente y surtan sus efectos legales en favor de la víctima del *mobbing*.

Cabe destacar que el Instituto Nacional de las Mujeres, en colaboración con la Secretaría de la Función Pública, creó el Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal, y en seguimiento a este programa se aplicó el “Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal 2008”, que arrojó como resultado 25,728 casos de acoso sexual.

Lo anterior dio lugar a la elaboración del Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, mismo que el Senado en 2011 se compromete a adoptarlo, exhortando a los titulares de las dependencias y entidades de la administración pública federal, estatales y municipales a adoptarlo.

Para la autora, la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2012 se hizo de forma incompleta, que propició una definición reduccionista y mutilada de lo que es el acoso laboral, por lo que es necesaria una propuesta en dos vertientes principales: la primera consistente en considerar al acoso laboral como un riesgo social y, en específico, un riesgo de trabajo, y la segunda es implementar acciones concretas donde prevalezca la prevención, porque a pesar de existir normas específicas para el acoso, y de tener posibilidad de hacer justiciables sus consecuencias, no se cuenta con una normativa amplia que reduzca o inhiba su presentación dentro de los centros de trabajo. Por ello, se propone la reforma al artículo 3o. bis de la Ley Federal del Trabajo, así como del 513, agregando una categoría más: “162. Enfermedades psicológicas derivadas del estrés en el trabajo”, e igualmente del artículo 48 de la Ley del IMSS. 

Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA\*

---

\* Investigador del Sistema Nacional de Investigadores, nivel III y titular “C” de tiempo completo en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM ([asc@unam.mx](mailto:asc@unam.mx)).