

EL CARÁCTER BIOÉTICO DE LA TUTELA A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL O MOBBING EN LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO.

Mtro. Fernando Sánchez Lárraga.¹²²

Sumario: 1. La bioética laboral; 2. El conflicto en el trabajo y el acoso laboral; 3. Marco normativo nacional e internacional del acoso laboral; 4. Actos que no constituyen acoso laboral. Conclusiones. Bibliografía. Libros y revistas digitales, páginas web y otras fuentes electrónicas consultadas.

Palabras Clave: Bioética Laboral. Acoso Laboral. Mobbing. Salud. Conflicto Laboral.

Resumen

El trabajo digno resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa contar con un trabajo honesto y justo, que permita disponer de oportunidades para un desarrollo laboral productivo y que produzca un ingreso proporcionado, una adecuada protección social para sus familias y perspectivas de mejoras de desarrollo personal e integración social. En un trabajo digno existe libertad para que los trabajadores expresen sus opiniones y participen en las decisiones laborales que afecten sus vidas en igualdad de oportunidad, en un marco de seguridad y protección laboral. Derechos que han sido obtenidos por los trabajadores con grandes sacrificios, más lamentablemente en la actualidad aún persisten escenarios con elevados niveles de situaciones de violencia laboral o *mobbing*, que ya se encuentran normalizados en muchos de centros de trabajo, convirtiéndose en lugares de conflicto, poder y violencia. Constituyéndose en un riesgo psicosocial de la organización empresarial.

¹²² Maestro en Derecho con Especialidad en Derechos Humanos. Doctorante en Bioderecho, Bioética, Salud y Derechos Humanos por la Universidad de Murcia, España. Ex Director de la Facultad de Derecho de la UASLP, México, y Profesor Honorario de la misma. Ex Defensor de los Derechos Universitarios. Consejero Suplente de la Comisión Estatal de Derechos Humanos. Expositor, Catedrático y Consultor en Derechos Humanos. Autor y coautor de publicaciones sobre este género y temas afines.

Introducción

Desde hace ya cuatro décadas, el concepto de mobbing o acoso laboral se ha ido abriendo paso en nuestro vocabulario, hasta tal punto de convertirse en un término conocido a nivel mundial. Se trata de una figura que está siendo reconocida de forma lenta, pero firme, convirtiéndose así en un problema que prácticamente afecta en casi todo centro de trabajo, al mismo tiempo que es un importante y preocupante riesgo psicosocial dentro del ámbito laboral actual. La figura del acoso laboral demanda una especial atención, pues no se trata de un mero hostigamiento al trabajador, sino que dicho fenómeno implica comportamientos y conductas que afectan directamente a la vida cotidiana de la víctima y la de sus familiares, mina su dignidad e incluso puede desembocar en desenlaces tan sumamente graves como es el suicidio del trabajador.

El acoso laboral es una realidad, y así lo demuestran sus consecuencias en los centros de trabajo: maltrato verbal, atención sexual no deseada, amenazas, trato humillante, violencia física o emocional, acoso sexual y acoso laboral. El mobbing también repercute negativamente sobre la organización empresarial, dañando su imagen, aumentando el nivel de ausentismo, y afectando a la calidad y productividad de la misma, lo que se traduce en altos costos sociales y laborales. La relevancia de las conductas constitutivas de acoso laboral, sus alarmantes consecuencias, unido a la ausencia o desconocimiento de una normativa específica que regule este fenómeno, así como los datos que cada vez hacen que sea más difícil ignorar este problema, hace que resulte de gran interés generar estudios que analicen esta conducta.

En esta colaboración se aborda en primer lugar una inducción a la bioética previa a la explicación de la perspectiva bioética de la violencia laboral o mobbing, para después pasar a una explicación conceptual y exponer los efectos que el mobbing puede tener en la empresa y en la sociedad ya identificado como conflicto en el trabajo muy vinculado al acoso laboral. Enseguida se procede al análisis del marco nacional e internacional creado para su prevención, atención, sanción y erradicación. Exponiendo finalmente los argumentos que nos permiten afirmar que no todas las situaciones de conflicto entre un trabajador y su superior o entre compañeros han de calificarse como acoso laboral, ya que la integración del mobbing

requiere ciertas condiciones que se explicarán en este mismo artículo. Terminando con las conclusiones que resulten del examen de este artículo, su análisis, críticas y propuestas.

1. La bioética laboral

El término bioética, de origen griego, acuñado recientemente, alude a dos magnitudes de notable significación bios = vida y ethos = ética, su significado etimológico sería entonces ética de la vida. La bioética se ocupa de la vida en cuanto tal y se pregunta: ¿Cómo debemos tratarla? Van Rensselaer Potter, bioquímico norteamericano, fue el primero en usar este vocablo (1971) con el título de un libro: *Bioethics, Bridge to the Future* (La Bioética, Puente hacia el Futuro)¹²³, en dicho libro Potter propone la iniciativa de crear una disciplina que integre (con un "puente") el saber ético con el saber científico, que venían separados, para salvar a ambos pero sobre todo, para mejorar la calidad de vida y buscar, de manera urgente y eficaz, la supervivencia del hombre y de su medio ambiente.

Gómez Marín distingue que tres grandes factores dieron origen a la bioética, a saber, los avances científicos y técnicos; los cambios producidos en el concepto de la salud y en la práctica médica y tercero, la secularización de la vida moral.¹²⁴ Más en forma relevante puntualiza que la bioética no puede ser identificada con la ética médica ni reducida a la bioética médica, en virtud de que “su horizonte de comprensión es mucho más amplio ya desde sus comienzos, pero, sobre todo, a medida que corren los años. Se puede hablar de la bioética ecológica, médica, jurídica, etc. Prácticamente cualquier problema humano, antiguo o actual, en especial si es creado por la tecnología moderna, cuya solución se busque con el método propio de este nuevo saber se puede llamar bioética, por ej.: clonación, violencia, sida, eutanasia y otros.”¹²⁵

Gómez concluye: “como acabamos de decir, lo característico de la bioética no son propiamente los temas, ni problemas, sino el método de abordarlos, a saber, el método interdisciplinario no confesional, ya que el instrumento de estudio y tratamiento de ellos no es la revelación ni la fe, sino los valores éticos y los derechos humanos en la medida de lo posible, de validez universal, por ejemplo, la dignidad de la persona humana, el respeto, la

¹²³ Gómez Marín, Gabriel Ignacio: *Bioética del Trabajo*. Universidad Piloto de Colombia, 2014. Recuperado el 28 de junio de 2022 de: https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/libro_girardot.pdf, p. 119.

¹²⁴ *Ibidem*

¹²⁵ *Ibidem*

veracidad, etc. Además el método de la bioética debe ser prospectivo, sistemático y global.”¹²⁶

Mario A. Araujo Azpeitia, señala: “la bioética es una línea interdisciplinar que se encarga de los principios éticos que en particular tienen que ver con la vida, y que se genera a partir de la mitad del siglo pasado.”¹²⁷

La bioética, la define Elena Postigo Solana, como: “...el estudio sistemático e interdisciplinar de las acciones del hombre sobre la vida humana, vegetal y animal, considerando sus implicaciones antropológicas y éticas, con la finalidad de ver racionalmente aquello que es bueno para el hombre, las futuras generaciones y el ecosistema, para encontrar una posible solución clínica o elaborar una normativa jurídica adecuada”.¹²⁸

Su objeto de estudio trasciende el de la ética médica tradicional y se vincula más al concepto actual de salud, con su enfoque socio-psico-biológico. Su campo de acción está dirigido a influir sobre la conciencia moral y la moralidad, de forma orientadora, educadora y normativa. Esta disciplina de estudio, se caracteriza por ser un campo en formación, de abordaje interdisciplinario, eminentemente práctico. Si bien el tema de bioética puede llegar a generar una cierta sensación de no profundización, su reconocimiento es importante, por el hecho de que principalmente se encuentra entre las fronteras que van desde lo jurídico, lo médico, lo ético, lo social, lo económico y lo práctico, pero tal vez, por sobre todo, porque conjunta las complejidades humanas en su sentido más amplio con respecto al tema de la vida.¹²⁹

Ciertamente, se percibe un gradual avance, y paulatinamente la bioética deja de estar circunscrita exclusivamente al ámbito biomédico, y pasa a inscribirse en otros campos del saber, tales como el derecho, sociología, antropología, entre otras, y luego extrapola el ámbito académico.¹³⁰

¹²⁶ *Ibidem*

¹²⁷ Araujo Azpeitia, Mario Alberto: *La bioética y su vínculo con otras disciplinas*. En Boletín CONAMED-OPS. Volumen 4, número. 19, Julio-Agosto 2018, p. 23. Recuperado el 5 de julio de 2022: http://www.conamed.gob.mx/gobmx/boletin/pdf/boletin19/bioetica_vinculo.pdf

¹²⁸ Guerra Galicia, Carlos Manuel: *Bioética: Conceptos y Corrientes*. Capítulo II. En obra colectiva: *Bioética, Derecho y Derechos Humanos*, p. 33. Rosillo Martínez, Alejandro, Faz Arredondo, Laurencio, Coordinadores: *Bioética, Derecho y Derechos Humanos*. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, et al. México, 2019, p. 33.

¹²⁹ Araujo Azpeitia, op cit, p. 23.

¹³⁰ Gutiérrez-Martínez, Daniel y Mocellin, Raymundo: *Desafíos de la bioética y la laicidad: Avatares entre ética y diversidad*. P. Capdevielle, M. de J. Medina Arellano. (Coords.), *Bioética laica. Vida, muerte, género, reproducción y familia*. 1ª. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México, 2018, p. 45.

Mismo que puede definirse como un conjunto de normas jurídicas, internas e internacionales, que toma los grandes temas bioéticos y los regula normativamente.¹³¹

No es ajena a la bioética ni a los fines de este artículo, el tema de la dignidad humana, misma que puede definirse como “el conjunto de valores de todo ser humano inherente a su propia existencia, que le hacen merecer ante sí mismo y ante los demás respeto, consideración y solidaridad en lo que se refiere a su integridad, bienestar y libertad.”¹³²

La bioética, que se preocupa por la salud y el bienestar de todos seres vivientes, considera que los individuos, cualquiera que sea su condición social, étnica, mental o física, son sujetos de respeto y de preocupación. “El trato digno y el interés por aliviar los males ajenos se manifiesta en las acciones que se realicen, que buscarán siempre cumplir con los preceptos bioéticos.”¹³³

Así dignidad “es un término que se aplica al hombre para señalar una peculiar calidad de ser, para sostener que es persona y no solo individuo. Ello implica una exigencia de trato no reductible a la categoría de objeto. Los derechos humanos son, precisamente, los bienes que exige la estructura ontológica de la persona.”¹³⁴

El amplio uso del término bioética para describir una ética enfocada de manera más estrecha aplicada al campo de la medicina que lo que originalmente Potter originalmente pretendía, “ha requerido de la utilización de adjetivos para definir el significado original pretendido y su desarrollo ulterior, han aparecido así las llamadas bioéticas regionales. Por ejemplo bioética médica, bioética ecológica o ecoética, bioética filosófica, bioética económica-política, y otras”,¹³⁵ entre estas la bioética laboral o del trabajo, que se aborda en esta colaboración.

¹³¹ Márquez Gómez, Daniel, (2018), Bioética, Bioderecho y reasignación de sexo. S. Chan, F. Ibarra et al. (Coords.), *Bioética y bioderecho. Reflexiones clásicas y nuevos desafíos*. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2018, p. 351.

¹³² García Romero, Horacio. Limón Limón, Luis: *Bioética General*. 1ª. ed., Ed. Trillas, México, 2009, p. 30.

¹³³ *Ibidem*

¹³⁴ Aparisi Miralles, Ángela: En torno al principio de la dignidad humana. Obra Colectiva: *Vida humana y aborto*. V. Montoya Rivero, D. Ortiz (Coords.) Ciencia, Filosofía, Bioética y Derecho. 1ª. ed. Ed. Porrúa, México, 2009, p. 13.

¹³⁵ Torres Acosta, Rafael: *Glosario de Bioética*. Ed. Ciencias Médicas. Cuba, 2011, Recuperado el 17 de agosto de 2021.

http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/Glosario_bioetica.pdf p. 17.

[file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/Dialnet-EnfoqueDesdeLaBioeticaDeLaRelacionTrabajadorRiesgo-5207437%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/Dialnet-EnfoqueDesdeLaBioeticaDeLaRelacionTrabajadorRiesgo-5207437%20(1).pdf)

Si bien en los inicios de la bioética era resistida la presencia de los estudiosos del derecho, quienes eran mirados con recelo y con una concepción alejada a las discusiones que se planteaban. “Lo cierto es que el tiempo terminó por darles la razón al punto de incluirlos, ya que toda sociedad se rige por las normas del derecho, y ninguna decisión que abarque al hombre en sociedad puede ser tomada sin su correspondiente inclusión en el sistema de derecho.”¹³⁶

Afirma el Argentino Eduardo Luis Tinant:

Sea cual fuere la posición que se adopte, resulta innegable la importancia del derecho en y desde la bioética. A condición de no incurrirse en una creciente “formalización” de la bioética, es decir, reducción a formas jurídicas de fenómenos que son esencialmente dinámicos e interdisciplinarios. Corresponde, pues, evitar esa excesiva rigidez formal y mantener abierto un diálogo pluridisciplinar inherente a la bioética. Podrá distinguirse así la bioética jurídica de otras modalidades, puesto que no tiene por objeto la transformación de la bioética en una simple nueva rama del derecho, como tampoco convertirse en un mero marco normativo de las ciencias de la vida y de la salud –minus legítimamente reprochado a aquellas–, sino la necesaria regulación jurídica de los temas y problemas bioéticos tendiente al reconocimiento y la tutela eficaz de la dignidad humana y los derechos y libertades fundamentales relacionados con el avance de tales ciencias.¹³⁷

La salud en el trabajo es pues un bien global, por lo que deben orientarse políticas globales que conlleven la responsabilidad colectiva y favorezcan los intereses del estado, de los privados, pero por sobre todas las cosas la dignidad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Y, por otra parte, existe una gran responsabilidad de todos los operadores del Derecho Laboral para inmiscuirse, interiorizarse y discutir en estos temas de salud global, salud del trabajo a modo preventivo. En sí, afirma Sotullo, “este gran dilema entre la bioética y el derecho del trabajo es una de las piedras fundacionales del segundo, esta puja constante entre la protección de la vida y salud de los trabajadores, contra la generación de bienes y riqueza”.¹³⁸

¹³⁶Sotullo Piñeiro, Matías Hernán, (2020): *Bioética y Derecho del Trabajo*. En Revista Ideides, Revista Electrónica del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones de Trabajo de la Universidad 3 de febrero, Argentina. Núm. 43, enero 2020. Recuperado el 10 de julio de 2022 de: <http://revista-ideides.com/bioetica-y-derecho-del-trabajo/>

¹³⁷ Tinant, Eduardo Luis: *Bioética Jurídica*. En obra colectiva: *Diccionario Latinoamericano de bioética*, p. 169. Juan Carlos Teaddi Director. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, Universidad Nacional de Colombia, Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética, REDBIOÉTICA. Colombia, 2008. Recuperado el 4 de julio de 2022. http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/diccionario_bioetica.pdf

¹³⁸ Ibidem

2. El conflicto en el trabajo y el acoso laboral.

El mobbing es un problema global, debido a la posibilidad de observar toda una serie de características psicológicas, sociales, culturales y éticas que pueden afectar la salud del individuo y de la organización en su totalidad.¹³⁹

El acoso laboral o mobbing existe solo en los centros de trabajo y hay una línea muy delgada entre su carácter psicológico y sexual, pues en cualquier de los casos el objetivo es reducir el autoestima y lesionar la dignidad de las víctimas.¹⁴⁰

El Doctor Heinz Leymann, pionero en el estudio del mobbing en Europa durante los años ochenta, y quién lo definió por primera vez, como el acoso psicológico que se da en el ámbito laboral, observó: "... entre las víctimas de acoso psicológico en el trabajo revelaron una mayor proporción de personas acosadas en algunas profesiones, como los trabajadores de enseñanza primaria, media, o universitaria, los trabajadores de salud (personal de enfermería en especial), los cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, y los miembros de organizaciones sin ánimo de lucro o de instituciones y organizaciones religiosas".¹⁴¹

Realmente el alemán Leymann recoge el término que ya había utilizado el zoólogo y etnólogo austríaco Konrad Lorenz por sus estudios del comportamiento entre animales, observando qué grupos de la misma especie reaccionaban contra los nuevos elementos de la misma y contra los más débiles del grupo.¹⁴²

En cuanto al término inglés "*mob*", este se refiere a una multitud excitada que rodea o asedia algo o a alguien, tanto de modo amistoso como hostil.¹⁴³

El acoso laboral, asimismo: Es aquél que ocurre en cuanto se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo: la

¹³⁹ Martínez Muñoz, Enrique, Hernández García, Tirso Javier: *Características y escenarios principales de acoso en el trabajo*. (Título del capítulo 2). En el libro "Mobbing: Un factor silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación. ". Coords. Hernández García, Tirso Javier, Carrión García, María de los Ángeles. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, 2018, p. 16.

¹⁴⁰ Olvera Lezama, Blanca Ivonne: *Del acoso #metoo al feminicidio #niunamás*. 1ª. ed., Ed. Flores, México, 2019, p. 12.

¹⁴¹ *Ibidem* p. 13.

¹⁴² Rojo, José Vicente, Cervera, Ana María: *Mobbing o acoso laboral*, 1ª. ed., Ed. Tébar, Madrid, España, 2005, p. 15.

¹⁴³ *Ibidem*

descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.¹⁴⁴

En el 2012 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), emitió las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y acoso sexual, en cuyo artículo 2º cita que el acoso laboral:

Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.¹⁴⁵

El “Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana”,¹⁴⁶ sustituido por el publicado en marzo del 2020, describe que a nivel mundial se ha notado un incremento en los índices de violencia en los lugares de trabajo, lo cual ha incidido en una reducción de la productividad debido al incremento del ausentismo, de la rotación de personal, del número de incapacidades y del presentismo laboral, además del impacto en la salud de las y los trabajadores.

Expone que, en el caso de México, 80 por ciento de trabajadores mexicanos han padecido algún tipo de violencia psicológica (maltrato, humillación, insultos o gritos).

Y explica que la violencia laboral presenta muchas facetas y se da en varias direcciones: descendente (del jefe/a), ascendente (del subordinado/a) y horizontal (de compañeras/os o colegas de trabajo) y su efecto en la salud es indiscutible, tanto para el sistema social e institucional, como para las y los trabajadores y sus familias.

Al hablar específicamente de la violencia laboral, es menester decir que constituye un factor detonante de inestabilidad y desequilibrio que afecta tanto al interior como al exterior de las empresas.

¹⁴⁴ Olvera Lezama, op cit p. 13.

¹⁴⁵ *Prevenir.com.mx. Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL). Conoces la definición de acoso laboral de la SCJN.* Recuperado el 22 de junio de 2022: <http://prevenir.com.mx/2019/01/28/conoces-la-definicion-de-acoso-laboral-de-la-scnj>

¹⁴⁶ “Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a empresas de la República Mexicana”. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (STPS). Fecha de publicación 14 de diciembre de 2017. México, pp. 5 a 10. Recuperado el 12 de junio de 2022: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf (consultado 3 de julio de 2022).

Desde una visión holística, la violencia impacta en las personas de manera general. No sólo afecta en el desempeño laboral y en las relaciones interpersonales, sino que se manifiesta en el deterioro de la salud y en la prevalencia de otros riesgos psicosociales.

La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro –directa o indirectamente- su seguridad, su bienestar o su salud.

Son conductas negativas continuas, dirigidas contra una o varias personas y que tienen tres características esenciales:

- Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.
- Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal.
- Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.

La violencia laboral puede manifestarse de las siguientes formas:

- Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente.
- Puede ser ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior), o descendente (cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada).
- Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución. Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, suponen acciones que vulneran a la vez varios derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad y, por supuesto, el derecho a la salud.

Estas acciones contaminan el entorno laboral y provocan un efecto adverso sobre la salud, que incide a su vez en el rendimiento laboral. Por ejemplo: las personas sometidas a

violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual se sienten confundidas y a la vez, culpables por los ataques a que son sometidas; prefieren callar porque asumen que nadie más les creerá o bien por el mismo sentimiento de culpabilidad, y es aquí donde se manifiesta un factor de estrés laboral, mismo que posteriormente ocasiona que las personas frecuentemente pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro.

Por otra parte, la violencia laboral, así como el hostigamiento y acoso sexual, limitan el derecho de las personas a realizar sus labores en condiciones óptimas, lo que podría generar afectaciones a la salud, al bienestar emocional y pueden provocar enfermedades, trastornos que inciden en la productividad, pudiendo dar paso a pérdidas económicas.

La violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones de poder abusivas o discriminatorias; la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior, aunque no necesariamente es así.

La Ley Federal del Trabajo, como ya se precisó en puntos anteriores, establece la siguiente diferencia en el Artículo 3° Bis y señala que para efectos de esta Ley se entiende por:

a) 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 Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

b) 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.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; refiere al hostigamiento con connotaciones de tipo sexual específicamente y no de manera generalizada. Artículo 13.- “El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.” Y

en cuanto a la violencia laboral la misma ley en su artículo 11, expresa: “Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.¹⁴⁷

Aunque este tipo de conductas pueden afectar a cualquier persona, el número de mujeres víctimas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual es indiscutiblemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Por esta razón, se consideran formas de violencia de género.

Según Iñaki Piñuel, el mobbing o acoso psicológico laboral causa enormes sufrimientos en las mujeres que lo padecen y “merma la competitividad de las empresas” públicas y privadas donde se ejerce.¹⁴⁸

Hay acoso laboral psicológico o mobbing de género también “cuando se llama a una mujer profesionalista “niña” o “reina”, en lugar de licenciada, doctora, maestra o cualquiera que sea la profesión que ejerza esa mujer. Otro ejemplo es cuando reciben llamadas de atención injustificadas, órdenes imprecisas o descalificación de sus capacidades o habilidades sin motivo, por su condición de mujer, ya sea por parte de sus compañeros de trabajo o de sus superiores jerárquicos.”¹⁴⁹

En concordancia, el acoso laboral sexual es experimentado por las mujeres, la mayoría de las veces en forma de “piropos que las molestan u ofenden (68.5%), en el espacio laboral, constituyendo “...una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Con anterioridad algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder”.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Olvera Lezama, Blanca Ivonne, op cit, p. 109.

¹⁴⁸ Piñuel, Iñaki: *Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, citado por Olvera Lezama, Blanca Ivonne, op cit, p. 13.

¹⁴⁹ *Ibidem* p. 14.

¹⁵⁰ *Ibidem* p. 15.

Ya que el hombre tiene la necesidad de marcar su superioridad en su espacio de trabajo. Para ello, el hombre identifica a las mujeres con sobrenombres como *mamacita, preciosa, buenona, chichona o nalgona* que apelan a características físicas o sexuales de las trabajadoras, en lugar de nombrarlas correctamente como *señora, señorita, licenciada, doctora, enfermera, secretaria, maestra*, o el grado o profesión que ostente la mujer en el centro de trabajo. También es una forma de acoso sexual laboral cuando, justificándose en “la forma en que viste o luce una mujer”, los hombres que trabajan con ella realizan miradas lascivas y proposiciones con el fin de cometer actos sexuales.¹⁵¹

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala los siguientes elementos que han de considerarse para demostrar que existe acoso laboral:

1. “El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.

2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.

3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.

4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.

5. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas.¹⁵²

¹⁵¹ Ibidem

¹⁵² Ibidem pp. 11 y 12.

Cualquier manifestación que cumpla con estos elementos podrá ser catalogada como acoso laboral.

Ahora bien, para los casos específicos de acoso sexual se consideran las siguientes manifestaciones:

- Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado: se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.
- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral.
- Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos.¹⁵³
- Si bien no existen situaciones concretas que determinen la vulnerabilidad de las personas a ser víctimas de hostigamiento y acoso, es posible identificar una serie de factores y características personales e institucionales que pueden contribuir a la manifestación de estas conductas en los espacios laborales, y que deben ser consideradas para planear las estrategias organizacionales para la prevención y erradicación de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.¹⁵⁴

Factores personales:

¹⁵³ Ibidem p. 12.

¹⁵⁴ Ibidem p. 13.

- Desconocer sus derechos.
- Desconocer los mecanismos de denuncia.
- Tener baja autoestima.
- No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral o en otros).

Factores organizacionales:

- Falta de política declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Cultura organizacional discriminatoria y/o violenta.
- Estructura organizacional que reproduzca estructuras patriarcales y machistas.
- Ausencia de mecanismos organizacionales claros y eficaces de atención y denuncia de los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- Bajo nivel de compromiso para adoptar medidas preventivas y de atención de la violencia de género.

El acoso en el trabajo se practica con una sensibilidad absurda, ya que lo ejercemos sin conciencia de nuestro papel en el ámbito de un poder destructor que resulta física, mental e ideológicamente absurdo. Es decir, “lo practicamos y nos entrenamos para él desde niños, como se observa en el bulling, en otras palabras, ejercitamos la territorialidad y el sometimiento para convertirnos en héroes frente a nuestros semejantes cuando logramos violentar a los demás, y al mismo tiempo nos convertimos en víctimas cuando el más fuerte,... o el más poderoso repite y reproduce dichos comportamientos con nosotros.”¹⁵⁵

3. Marco normativo nacional e internacional del acoso laboral.

En cuanto al marco normativo, la preocupación por los efectos de la violencia laboral ha cobrado paulatinamente mayor interés entre los sectores de la producción y organismos internaciones.

¹⁵⁵ Uribe Prado, Jesús Felipe: *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*, 1ª. ed., Ed. Manual Moderno, México, 2011, p. VIII (Prefacio).

A continuación se presenta un resumen de los instrumentos normativos nacionales e internacionales que abordan esta problemática.¹⁵⁶

I. Instrumentos Nacionales:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

Art. 1o. Señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México. Señalando en el último párrafo “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Ley Federal del Trabajo Art. 3 y 3 Bis Art. 47, fracción VIII y 51, fracción II.

Prohíben cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso sexual como manifestaciones de la violencia. Señalan motivos de rescisión de la relación laboral. El primero, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual (art. 47, fracción VIII); el segundo, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. (Art. 51, fracción II, Art. 133, fracción XII y 135, fracción XI. Art. 994, fracción VI Prohíben a las y los patronos (art. 133, fracción XII) y a las y los trabajadores (art. 135, fracción XI) llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, respectivamente. Establece la sanción de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, a la o el patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:

¹⁵⁶Sánchez Lárraga, Fernando, Navarro Sánchez, Urenda Queletzú, Enríquez Grimaldo, Ana Laura: *El Ombudsperson Universitario: Análisis histórico y normativo de las Defensorías de los Derechos Universitarios*. 1a. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México, 2021, pp. 264-273.

Art. 4 Define práctica discriminatoria como toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades.

Art. 9 Establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: Cap. II.

Art. 10 al 15. Define la violencia laboral como aquella que se presente en el marco de una relación laboral, independientemente de la relación jerárquica. Asimismo, señala la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual y marca las obligaciones de los tres órdenes de Gobierno frente a la violencia laboral.

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Art. 3, fracciones XVII y XXXV Art. 43, fracción II Art. 55, fracción I Define los riesgos psicosociales como aquellos que entre otras consecuencias pueden provocar daños en la salud; asimismo define a la violencia laboral como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud. Respecto de los factores de riesgo psicosocial del centro de trabajo, los patrones deberán identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral y valorarlos clínicamente. Señala la obligación de las figuras patronales de llevar a cabo acciones para promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral.

Código Penal Federal

Art. 259 Bis Señala las sanciones aplicables a las personas que, con fines lascivos, hostiguen o acosen. Sin embargo, queda establecido en este ordenamiento que sólo se procederá en contra de la persona hostigadora a petición de la persona ofendida.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

1. Objetivo Evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

Norma Mexicana NOM-035-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo - Identificación, Análisis y Prevención.

Esta norma se publicó en el año 2018 y es aplicable a todo el territorio nacional.

El 23 de octubre de 2019 entró en vigor, y las multas por incumplimiento pueden ascender a \$535,350 pesos.

Esta norma ayuda a identificar los riesgos psicosociales que se puedan presentar en cualquier actividad laboral, mismos que las empresas tienen que analizar.

De acuerdo con la estructura de la Norma Oficial Mexicana, se establecen las obligaciones por parte del patrón como las obligaciones del trabajador.

Los centros de trabajo deben contar con una política que incluya:

- El compromiso de la prevención de los factores de riesgo psicosocial.
- La prevención de la violencia laboral y un entorno organizacional favorable.

Dicha política se debe difundir y tiene que establecer las medidas para obtener un entorno organizacional apropiado para prevenir los actos de violencia.

Se deben promover acciones de prevención para los riesgos psicosociales, mecanismos para presentar quejas, denuncias a la violencia social, y las posibles alteraciones a la salud por exposición a los factores psicosociales.

II. Instrumentos Internacionales:

1. C111 - Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

OIT

Ratificado el 11 de septiembre de 1961 Señala la obligación del Estado Mexicano de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

2. C155 – Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. OIT:

Ratificado el 1 de febrero de 1984. Señala la obligación del Estado Mexicano de poner en práctica una política en materia de seguridad y salud de las y los trabajadores y medio ambiente en el trabajo.

3. Convenio 190- Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. OIT:

Aprobado el 21 de junio de 2019.

Convenio que por su trascendencia transcribo en sus partes medulares:

“Reconociendo que:

- El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;
- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;
- La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;
- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;
- La violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;
- la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;
- la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Adopta el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2.... la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;

c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;

d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;

f) prever sanciones;

g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y

h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Artículo 7

..., todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;

b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y

c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

Es muy importante destacar que el 15 de marzo de 2022, el Senado de la República por unanimidad, aprobó sumar a México a la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW.

Ratificado el 23 de marzo de 1981: Prohíbe cualquier discriminación hacia la mujer y recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido la mujer.

5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará.

Ratificado el 19 de junio de 1998. Es el primer documento en el que se define la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género (de la mujer) que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas, el acoso sexual.

6. Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995:

Señala que cualquier manifestación de la violencia, en cualquier ámbito de ocurrencia, infunde miedo e inseguridad a las mujeres y constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

Como se ha expuesto el acoso sexual es un delito (materia penal) y una causa de rescisión de la relación de trabajo (materia laboral). Por tanto, puede recurrirse a estos dos ámbitos de acción para efectos de prevención y atención. El marco regulatorio del hostigamiento y acoso sexual obedece al lugar donde se comete, por tanto, en las empresas se debe recurrir a la normatividad de carácter local y atender disposiciones en materia laboral de cada una de ellas. Existen dos tipos de atención de la

violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual: Laboral y Penal. Para los dos tipos propuestos se requiere presentar la queja correspondiente para que la autoridad competente inicie el procedimiento.

En el ámbito laboral, las sanciones son determinadas por la propia empresa utilizando como marco normativo los reglamentos interiores de trabajo, contratos colectivos y condiciones generales de trabajo, entre otros. En este caso, las/los afectados deben denunciar los hechos (siempre y cuando no sea éste último el origen del hostigamiento o acoso).

En el caso del ámbito penal, es de orden judicial local y se realiza por querrela, por lo que se debe otorgar la asesoría y canalización inicial por parte de las instituciones gubernamentales competentes, a las víctimas que así lo requieran ante los órganos judiciales correspondientes.

El Programa Nacional de Bienestar Emocional en el Trabajo (PRONABET), es un instrumento netamente preventivo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha puesto a la orden de todos los centros de trabajo del país que deseen adoptarlo, como auxiliar en la prevención de la problemática de la violencia laboral, acoso y hostigamiento.

El PRONABET está constituido por seis pilares, a saber:

- Entornos Organizacionales Favorables y Libres de Violencia Laboral.
- Factores Psicosociales en el Trabajo.
- Bienestar Emocional en el Lugar de Trabajo.
- Apoyo en la etapa de Pre-retiro Laboral y fomento del ahorro a población joven.
- Acompañamiento a trabajadores con Diagnóstico Clínico Emocional en el Trabajo.
- Desarrollo Humano y Trabajo.

4. Actos que no constituyen acoso laboral.

Si bien no existe una norma general que defina en qué casos específicos una determinada conducta puede o no constituir acoso laboral, podemos decir que para que un comportamiento sea considerado como tal es necesario que tenga una permanencia y reiteración en el tiempo; la intención de hacer daño físico o psicológico; que se someta a la víctima a aislamiento, humillación o estigmatización; o que ésta sea “marcada”. Aquellas conductas que no cumplan con las características mencionadas, podrían no ser consideradas como acoso laboral, y si un conflicto laboral.

En el conflicto laboral el enfrentamiento entre trabajadores en ámbito laboral suele ocurrir por causas directamente relacionadas con el trabajo, las confrontaciones son ocasionales, puede tener como protagonistas a un jefe y un trabajador o a compañeros o puede

tomar la forma de rivalidad entre los equipos; o puede ser evidente por la falta de confianza y cooperación entre grupos grandes de empleados y la gerencia. Es una situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí.

La distinción entre “conflicto laboral” y “acoso laboral” no se centra en lo que se hace o como se hace, si no en la frecuencia y duración de lo que se hace, y sobre todo en la intencionalidad de lo que se hace.

El conflicto interpersonal es el resultado de un proceso cognitivo – emocional en el que dos o más individuos perciben metas incompatibles dentro de su relación de interdependencia y el deseo de resolver sus diferencias de poder. Por lo tanto, debe existir una relación de interdependencia y no una presión unilateral y abusiva.

Para atender las situaciones de conflicto, deben aplicarse otros métodos como el diagnóstico del conflicto, basado no en la comprobación de la veracidad de los hechos, sino en el entendimiento de la percepción de las personas, la determinación de la tipología conflictual y la escalada de conflicto, para valorar diversos sistemas de gestión dialogada.

A manera de ejemplo, también podemos indicar algunas situaciones que no constituyen este acoso: el rechazo social generalizado por el cual una persona es ignorada pero no perseguida, el estrés generado por trabajar bajo presión o en ambientes muy competitivos, mantener conflictos personales con compañeros de trabajo, tener un jefe con personalidad complicada (autoritario, exigente, perfeccionista), situaciones conflictivas laborales por diferencia de intereses entre las partes, conflictos interpersonales puntuales entre dos individuos de igual jerarquía, conflictos laborales en los que esté afectado un grupo de trabajadores, un simple enfrentamiento con el jefe o con el empleador sobre un asunto laboral, la antipatía recíproca entre un jefe y un trabajador, las exigencias propias de la tarea, el control y supervisión de funciones.¹⁵⁷

No es acoso laboral el asumir una determinación firme en la toma de una decisión, siempre que se enmarque dentro del debido respeto, el llamado de atención que se haga ni la premura exigida para el cumplimiento de una labor encomendada, la exigencia de diligencia y cumplimiento en las labores correspondientes al cumplimiento de su cargo, la contra

¹⁵⁷ Sosa Varón, Claudia Rocío: “*No todo lo que alega el trabajador es acoso laboral*”, (artículo). Viernes, 23 de febrero de 2018. Disponible en: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/no-todo-lo-que-alega-el-trabajador-es-acoso-laboral-2602375> (consultado 4 de julio de 2022).

argumentación de propuestas y la disparidad en las opiniones, de manera fundada, dado que ello redundaría en beneficio de la empresa.

Tampoco es acoso laboral el emitir un consejo en privado o realizar un estudio psicológico de personalidad, siempre y cuando éste no sea utilizado con fines ventajosos por la empresa o sus representantes, encomendar labores ocasionales, incluso en espacios diferentes al habitual no se tendrán como conductas de acoso laboral, toda vez que se proponen como circunstancias extraordinarias y la restricción temporal de permisos o licencias por necesidades urgentes y legalmente justificadas de la empresa o dependencia.

Un tribunal Español ha determinado que “es necesario que se cree un entorno humillante y ofensivo que solo se consigue a través de prácticas o estrategias reiteradas en el tiempo...”¹⁵⁸

La distinción entre “conflicto laboral” y “acoso laboral” no se centra en lo que se hace o como se hace, si no en la frecuencia y duración de lo que se hace, y sobre todo en la intencionalidad de lo que se hace.

Conclusiones

Primera. - El objeto de estudio de la bioética ha trascendido el de la ética médica tradicional y se vincula más al concepto actual de salud, con su enfoque socio-psico-biológico. Cuyo campo de acción se encuentra entre las fronteras que van desde lo jurídico, lo médico, lo ético, lo social, lo económico y lo práctico.

Segunda. - La bioética ha dejado de estar circunscrita exclusivamente al ámbito biomédico, y ha pasado a inscribirse en otros campos del saber, tales como el derecho.

Tercera. - Sea cual fuere la posición que se adopte, resulta innegable la importancia del derecho en y desde la bioética.

Cuarta. -La salud en el trabajo es un bien global hacia el que deben orientarse políticas globales que conlleven la responsabilidad colectiva y favorezcan los intereses del estado, de las empresas, pero por sobre todo la dignidad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

Quinta. - El trabajo es un espacio de vida en el que los derechos humanos del trabajador deben de respetarse como ser productivo y partícipe de la creación de la riqueza, y por lo tanto sujeto titular del Derecho Laboral de los Derechos Humanos.

¹⁵⁸ Rojo, José Vicente, op cit p. 53.

Sexta. - El acoso laboral o mobbing existe solo en los centros de trabajo y hay una línea muy delgada entre su carácter psicológico y sexual, pues en cualquier de los casos el objetivo es reducir la autoestima y lesionar la dignidad de las víctimas.

Séptima. - El acoso en el trabajo se practica con una sensibilidad absurda, ya que se ejerce sin conciencia de nuestro papel social, en el ámbito de un poder destructor que resulta física, mental e ideológicamente ilógico.

Octava. - No todo conflicto laboral es mobbing. La distinción entre “conflicto laboral” y “acoso laboral” no se centra en lo que se hace o como se hace, si no en la frecuencia y duración de lo que se hace, y sobre todo en la intencionalidad de lo que se hace.

Novena. - La ratificación del Convenio 190 de la OIT, compromete a México a reconocer el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Y a crear un marco común y claro para prevenir y abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque inclusivo.

Décima. - La bioética laboral es el instrumento idóneo para pasar de un escenario hostigante de abuso, prepotencia y humillación, a un ambiente ético de libertad, integridad y dignidad.

Bibliografía:

- Aparisi Miralles, Ángela: En torno al principio de la dignidad humana. Vida humana y aborto. V. Montoya Rivero, D. Ortiz (Coords.), En obra colectiva: Ciencia, Filosofía, Bioética y Derecho. 1ª. ed. Ed. Porrúa, México, 2009.
- Capdevielle, Pauline, MEDINA ARELLANO, María de Jesús, Coordinadoras: Bioética laica. Vida, muerte, género, reproducción y familia. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2018.
- García Romero, Horacio. LIMÓN LIMÓN, Luis: Bioética General. 1ª. ed., Ed. Trillas, México, 2009.
- Guerra Galicia, Carlos Manuel: Bioética: Conceptos y Corrientes. Capítulo II. En obra colectiva: Bioética, Derecho y Derechos Humanos.
- Gutiérrez-Martínez, Daniel y Mocellin, Raymundo, (2018): Desafíos de la bioética y la laicidad: Avatares entre ética y diversidad. P. Capdevielle, M. de J. Medina

Arellano. (Coords.). En obra colectiva: Bioética laica. Vida, muerte, género, reproducción y familia. 1ª. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México, 2018.

- Márquez Gómez, Daniel, (2018): Bioética, Bioderecho y reasignación de sexo. S. Chan, F. Ibarra et al. (Coords.). En obra colectiva: Bioética y bioderecho. Reflexiones clásicas y nuevos desafíos. 1ª. ed., Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 2018.
- Martínez Muñoz, Enrique, Hernández García, Tirso Javier: Características y escenarios principales de acoso en el trabajo. (Título del capítulo 2). En obra colectiva: Mobbing: Un factor silencioso de riesgo laboral en México. Principales aspectos teóricos y hallazgos de investigación. Coords. Hernández García, Tirso Javier, Carrión García, María de los Ángeles. 1ª. ed., Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México, 2018.
- Montoya Rivero, Víctor Manuel, ORTIZ TRUJILLO, Diana, Coordinadores. En obra colectiva: Vida humana y aborto. Ciencia, Filosofía, Bioética y Derecho. 1ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2009.
- Rojo, José Vicente, Cervera, Ana María: Mobbing o acoso laboral, 1ª. ed., Ed. Tébar, Madrid, España, 2005.
- Rosillo Martínez, Alejandro, Faz Arredondo, Laurencio, Coordinadores: Bioética, Derecho y Derechos Humanos. 1ª. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, et al. México, 2019.
- Sánchez Lárraga, Fernando, Navarro Sánchez, Urenda Queletzú, Enríquez Grimaldo, Ana Laura: El Ombudsperson Universitario: Análisis histórico y normativo de las Defensorías de los Derechos Universitarios. 1a. ed., Centro de Estudios Jurídicos y Sociales Mispat, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México, 2021.
- Uribe Prado, Jesús Felipe: Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing, 1ª. ed., Ed. Manual Moderno, México, 2011

Libros y revistas digitales, páginas web y otras fuentes electrónicas consultadas.

- Araujo Azpeitia, Mario Alberto: La bioética y su vínculo con otras disciplinas. En Boletín CONAMED-OPS. Vol. 4, núm. 19, Julio-agosto 2018. Recuperado el 30 de junio de 2022. http://www.conamed.gob.mx/gobmx/boletin/pdf/boletin19/bioetica_vinculo.pdf
- Gómez Marín, Gabriel Ignacio: Bioética del Trabajo. 4ª. ed. Universidad Piloto de Colombia, Colombia, 2014. Recuperado el 28 de junio de 2022. https://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/libro_girardot.pdf p. 119.
- Prevencionar. com.mx. Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL). Conoces la definición de acoso laboral de la SCJN. Recuperado el 22 de junio de 2022. <http://prevencionar.com.mx/2019/01/28/conoces-la-definicion-de-acoso-laboral-de-la-scn/>
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS). Modelo de Protocolo-para-Prevenir-atenderr-y-erradicar-la-Violencia-Laboral. Recuperado el 2 de julio de 2022. <https://ahifores.com/wp-content/uploads/2021/02/Protocolo-para-Prevenir-atenderr-y-erradicar-la-Violencia-Laboral.pdf>
- Sotullo Piñeiro, Matías Hernán, (2020): Bioética y Derecho del Trabajo. En Revista Ideides, Revista Electrónica del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones de Trabajo de la Universidad 3 de febrero, Argentina. Núm. 43, enero 2020. Recuperado el 20 de junio de 2022 de: <http://revista-ideides.com/bioetica-y-derecho-del-trabajo/>
- Tinant, Eduardo Luis: Bioética Jurídica. En obra colectiva: Diccionario Latinoamericano de bioética, p. 169. Juan Carlos Tealdi Director. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO, Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética, Universidad Nacional de Colombia, Colombia, 2008. Recuperado: el 4 de julio de 2022. http://bioeticadeltrabajo.org/bioeticalaboral/content/diccionario_bioetica.pdf
- Torres Acosta, Rafael: Glosario de Bioética. Ed. Ciencias Médicas. Cuba, 2011, Recuperado el 27 de junio de 2022.
- http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/pt/Acervo_files/Glosario_bioetica.pdf
- [file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/Dialnet-EnfoqueDesdeLaBioeticaDeLaRelacionTrabajadorRiesgo-5207437%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/FUP%202017/Downloads/Dialnet-EnfoqueDesdeLaBioeticaDeLaRelacionTrabajadorRiesgo-5207437%20(1).pdf)