

## EL ACOSO LABORAL EN LAS EMPRESAS

*Mtro. Enrique Yañez Santos.<sup>15</sup>*

**Sumario.** - Introducción. 1. - Características del acoso laboral. 2. - Partes implicadas. 2.1. - Perfil habitual de la víctima. 2.2. - Perfil del acosador. 3. - Tipos de acoso laboral. 4. - El acoso laboral en México. 5. - Norma Oficial Mexicana. 6. - Factores y Riesgos Psicosociales. 7. - Cómo denunciar por acoso laboral sin pruebas. 8. - Criterios Jurisprudenciales. Conclusión. Propuesta. Bibliografía.

**Palabras Clave.** – Acoso Laboral. Hostigamiento. Tipos de acoso laboral.

### **Introducción.**

En el Diccionario del Español Jurídico de la Real Academia Española, se hace referencia a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la [enfermedad](#) que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas recibe una [violencia psicológica](#) injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros (acoso horizontal, entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado *bossing*, del inglés *boss*, 'jefe').

---

<sup>15</sup> Maestro en Derecho Penal por la Universidad Autónoma del Estado de México. Abogado egresado de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Miembro de la Barra de Abogados del Estado de Puebla, A.C.

La enciclopedia Wikipedia ha considerado que “esta violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y al mismo en ocasiones se añaden *accidentes fortuitos* y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del *statu quo*, etc.), o bien el sometimiento completo del trabajador hacia las constantes e inagotables demandas de su jefe, incluso fuera de su horario laboral.

La incidencia poblacional del acoso laboral en 2003 se calculó que estaba en el 10 - 15 % del total de los trabajadores en activo

## **1. - Características del acoso laboral**

Según el profesor Iñaki Piñuel y Zabala son estrategias habituales en el acoso laboral las siguientes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo y presionarla excesivamente.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.

- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente, trasladarles a puestos inferiores, rebajarle el sueldo).
- Ignorarlo («hacerle el vacío») o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización chismes o rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.; o simplemente no tomarlas en cuenta bajo cualquier pretexto.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.

- Animar a otros compañeros/jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.
- Atentar contra la ergonomía del trabajador en su sitio laboral.
- Asignarle tareas humillantes, incómodas o desagradables.
- Llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o pedido de tareas fuera del horario laboral

## **2. - Partes implicadas**

### **2.1.- Perfil habitual de la víctima**

- Personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o familiares (por su éxito social, su buena fama, inteligencia, apariencia física).
- El acoso laboral suele afectar a trabajadores perfectamente válidos y capaces, bien valorados y creativos. Muy frecuentemente se trata de adultos reconocidos por sus cualidades, de forma que suelen estar, paradójicamente, entre los mejores de la organización.
- En otros casos se debe a haberse resistido la víctima a participar, colaborar o a «mirar a otro lado» mientras se producían «enjuagues», es decir, por aquello que conocen o han presenciado.
- Otro perfil es el de aquellos que presentan un exceso de ingenuidad y buena fe y que no saben hacer frente desde el principio a aquellos que pretenden manipularlos o perjudicarlos.
- También se elige a la víctima debido a su «juventud», orientación sexual, ideología política, religión, procedencia geográfica, etc.
- Es muy frecuente que se seleccione a las víctimas entre personas que presenten un factor de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social (inmigrantes, discapacitados, enfermos, víctimas de violencia doméstica, mujeres u hombres atractivos...). En estos casos la posibilidad de hacer frente a los acosadores disminuye, viéndose facilitada la impunidad de estos.

- Personas con algún tipo de diversidad funcional: síndrome de Down, discapacidad intelectual, autismo, síndrome de Asperger, etc.

Las víctimas, pues, suelen ser personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como con un alto sentido de la justicia. Personas con alguna característica que los distingue, como las ya apuntadas (jóvenes, mujeres, minorías...). Personas altamente capacitadas. Personas populares, líderes natos. Personas con una elevada capacidad empática, sensibilidad o comprensión del sufrimiento ajeno. Personas con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias. Personas en situaciones de alta vulnerabilidad, etc.

## **2.2. - Perfil del acosador**

El fin último del acosador es el "asesinato psicológico" de la víctima, y el motivo principal encubrir la propia mediocridad, todo ello debido al miedo y la inseguridad que experimentan los acosadores hacia sus propias carreras profesionales. De este modo se puede desviar la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones. La mera presencia de la víctima en el lugar de trabajo desencadena, debido a sus características diferenciales, una serie de reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los hostigadores. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

Los agentes tóxicos del acoso son en la mayoría de los casos los superiores o jefes, apoyados a menudo por "esbirros" o "sicarios". También hay muchos acosadores entre los propios compañeros de la víctima, y se calcula que, en un 4 % de casos, el acoso laboral es de tipo ascendente, es decir, del subordinado al superior.

Es frecuente la actuación de los acosadores en grupos o bandas de acoso, y los actos de hostigamiento suelen ser, como se ha visto, gritos, insultos, reprensiones constantes, humillaciones, falsas acusaciones, amenazas, obstaculizaciones, "bromitas", motes... Todo lo cual puede desembocar en el auténtico linchamiento psicológico de la víctima, que si es practicado entre todos los trabajadores es muy difícil de probar, por lo que el "asesinato psicológico" habrá resultado perfecto.

La exposición a estas conductas de hostigamiento reales y observables no es algo casual sino plenamente causal o intencional puesto que quien acosa intenta, con mayor o

menor consciencia de ello, un daño o perjuicio para quien resulta ser el blanco de esos ataques, muy especialmente el amilanamiento y la quiebra de su resistencia psicológica a medio plazo. Todo proceso de acoso psicológico en el trabajo tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a anularla, someterla o eliminarla de la organización, que es el medio a través del cual el acosador canaliza y satisface una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

No es infrecuente encontrar (aunque no es siempre el caso) que esa necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suelen presentar los hostigadores, procede de una serie de tendencias psicopatológicas o de personalidades mórbidas o premórbidas. Estas psicopatías corresponden a autopromotores aberrantes, maquiavélicos, narcisistas o paranoides, que aprovechan la situación que les brindan los entornos más o menos turbulentos o desregulados de las modernas organizaciones para cebarse sobre sus víctimas.

Con todo, los agresores abusan y se prevalecen corrientemente de su posición de poder jerárquico formal, pero del mismo modo recurren a su poder de tipo informal (los "poderes fácticos") dentro de la organización para remediar sus frustraciones a través de la violencia psicológica sobre otros, compensar sus complejos o dar rienda suelta a sus tendencias más agresivas y antisociales.

En el trabajo denominado Acoso Laboral en México – Conceptos Jurídicos, como se ha considerado que el Acoso Laboral también es denominado como hostigamiento laboral, *mobbing* y *bullying* laboral, es uno de los tipos de violencia que se presenta con mayor frecuencia en los lugares de trabajo. Esta es la realidad de muchos trabajadores y genera miles de renuncias cada año en México.

De hecho, los registros del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) han establecido el acoso laboral como una de las principales razones por las que los trabajadores mexicanos dejan su trabajo.

### **3. - Tipos de acoso laboral**

Según quien haga el papel de acosador, el hostigamiento laboral se presenta en cuatro niveles según su tipología:

- **Acoso vertical:** el uso de la violencia o la hostilidad en el lugar de trabajo por parte de quienes ocupan puestos de autoridad o superioridad sobre la víctima.

- **Acoso horizontal:** este tipo de hostigamiento ocurre cuando la agresión u hostilidad se dirige a compañeros de trabajo del mismo departamento o empleados que tienen niveles comparables en la estructura organizacional.
- **Ascendente verticalmente:** ocurre con menor frecuencia y se refiere al acoso que realizan las personas que tienen cargos por debajo de la víctima. Un ejemplo sería un empleado subordinado que agrede a su jefe.
- **Acoso mixto:** este tipo de hostigamiento se inicia cuando **uno o más individuos ejercen violencia laboral contra uno o más individuos que tienen el mismo cargo** directivo que ellos (horizontal). El jefe, por otro lado, es **consciente de la situación, pero no hace nada para cambiarla**. Incluso existe la posibilidad de que esto lleve a un aumento de los actos violentos cometidos en coordinación con los agresores.

#### **4. - El acoso laboral en México**

Se encuentra prohibido en diversos instrumentos internacionales de los que México forma parte, en los que se regula de manera positiva cuáles son los derechos de los trabajadores y la actitud que deben tener los Estados en torno a la protección a los derechos laborales y las medidas para garantizarlos. Se encuentran, entre otras, las siguientes: la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Naciones Unidas, en su artículo 23; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, en sus artículos I, II y XIV; el Convenio 111 sobre la Discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en sus artículos 1.1., 1.2. y 1.3

El hostigamiento laboral es una realidad para muchos trabajadores mexicanos. Sin embargo, es cierto que **México no cuenta con una ley específica contra el acoso laboral**. Solo existen normas que establecen disposiciones al respecto, como las descritas en la **Ley Federal del Trabajo**, que sirve como guía para empresas y empleados.

Algunas obligaciones de los empleados con respecto al hostigamiento o acoso laboral se describen en la principal norma reguladora de la legislación laboral mexicana.

La primera mención al **hostigamiento laboral** en la Ley Federal del Trabajo se encuentra en el **artículo 3 que establece:**

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

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.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Más específica es la mención al hostigamiento en el artículo 3 Bis de la misma ley:

Artículo 3o. Bis.- 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
- 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, el artículo 47 enumera todas las causales de extinción del contrato de trabajo que están libres de responsabilidad del empleador. En consecuencia, la cláusula octava establece que la realización de actos inmorales, la hostilidad hacia los demás y la agresión o acoso sexual en el trabajo es causa de despido.

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

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Las causales de terminación de un contrato de trabajo sin responsabilidad por parte del trabajador están previstas en el artículo 51 de la Ley del Trabajo.

En consecuencia, se determina en la Sección II del caso que las siguientes acciones del empleador, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio y en contra del trabajador o sus familiares darán lugar a la extinción de la relación laboral: faltas a la integridad o al honor, actos de violencia o amenazas.



Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Las obligaciones de los ejecutivos de la empresa se describen en el artículo 132 de la Ley del Trabajo. Una de las más recientes incorporaciones a este punto es la que se puede apreciar en la parte XXXI.

Aquí, **la implementación de un protocolo para prevenir la discriminación de género y para atender casos de violencia y agresión u hostilidad sexual** fue parte de la reforma laboral de 2019. Esto en acuerdo con los empleados.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

En cuanto al artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, especifica lo que está prohibido para los trabajadores. En este punto, las fracciones XII y XIII determinan que el **Jefe no puede cometer actos de hostilidad o agresión sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo ni tampoco permitir o tolerar tales situaciones.**

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

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;

## **5.- Norma Oficial Mexicana**

La NOM 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

De acuerdo con el campo de aplicación, la NOM 035 rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo. Sin embargo, las disposiciones de esta norma aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo.

Derivado de lo anterior, existen tres niveles:

- Centros de trabajo donde laboran hasta 15 trabajadores;

- Centros de trabajo donde laboran entre 16 y 50 trabajadores, y
- Centros de trabajo donde laboran más de 50 trabajadores.

Por lo que el centro de trabajo debe determinar en qué nivel se encuentra, para que cumpla con las disposiciones que le corresponden de acuerdo con el número de trabajadores que emplea.

La **NOM-035** 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. Actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador”.

## **6. - Factores y Riesgos Psicosociales**

- Condiciones del ambiente laboral.
- Exigencias más allá de las capacidades.
- Nivel de responsabilidad y carga mental.
- Falta de autonomía sobre el trabajo.
- Tiempo, ritmo y organización del trabajo.
- Mala definición del rol y contenido de tareas.

La importancia de la NOM-035 está en poder prever, y saber gestionar, accidentes o enfermedades causados por estrés en el trabajo, a través de un diagnóstico y la aplicación de políticas de corrección, para brindar un buen ambiente laboral a tus colaboradores.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, **las empresas que incumplan con lo estipulado tendrán multas que van desde 250 a 5 mil unidades de salario mínimo**

## **7. - Cómo denunciar por acoso laboral sin pruebas**

- Correos electrónicos que contengan amenazas, injurias o burlas.
- Testigos que hayan presenciado la situación, como compañeros de trabajo de la víctima.
- Testimonio del acosado.
- Fotografías.

## 8. - Criterios Jurisprudenciales.

Libro 8, Julio de 2014,

Tomo I, página 138.

### **ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.**

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz. **Registro digital:** 2006870. Décima Época. **Materia(s):** Laboral. **Instancia:** Primera Sala. **Tesis:** 1a. CCLII/2014 (10a.). **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Libro 4, agosto de 2021,

Tomo V, página 4878.

### **MOBBING O ACOSO LABORAL. ANTE UNA DEMANDA POR ESA CONDUCTA, LA JUNTA ESTÁ FACULTADA PARA PROVEER, EN LA VÍA INCIDENTAL, LAS MEDIDAS CAUTELARES QUE GARANTICEN LAS PRERROGATIVAS ELEMENTALES EN FAVOR DEL TRABAJADOR.**

Hechos: Una mujer, adulta mayor, que laboró como costurera desempeñando diversas funciones relativas a dicha categoría, ejerció la acción de rescisión de la relación laboral y demandó el pago de los salarios devengados y diversas prestaciones laborales, derivado de que el patrón dejó de pagarle su salario en diversas ocasiones. Asimismo, señaló que fue víctima de acoso laboral por quien era su superior jerárquico, siendo objeto de amenazas, y argumentó que su salud se vio mermada por dicho acoso. Al contestar la demanda, el patrón se excepcionó en el sentido de

que era improcedente lo solicitado por la actora, aunado a que era falso que se le hubieran tratado con violencia. La Junta, al emitir el laudo, absolvió de todo lo reclamado por la trabajadora, limitándose a analizar la acción de rescisión.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que ante una demanda por mobbing o acoso laboral, cuando la víctima es obligada a regresar al entorno que denuncia mientras se tramita y resuelve el juicio, sin antes realizarse un análisis para advertir el probable daño que se le puede ocasionar, se le sitúa en un estado de peligro, ya que puede sufrir daños psicológicos, físicos e, incluso, la muerte. Por ello, en la vía incidental, la Junta está facultada para proveer las medidas cautelares correspondientes que, atento al caso concreto, pueden ser: a) La reubicación de la víctima a un área en la cual no esté en contacto con su agresor; y, b) La posibilidad de mantener la suspensión de labores con pleno respeto a sus derechos de seguridad social y que, cuando el juicio concluya, de resolver que efectivamente se trató de acoso laboral o mobbing, sea reintegrada a sus labores, lejos de su agresor y con el pago de los emolumentos dejados de percibir.

**Justificación:** Lo anterior es así, toda vez que cuando un trabajador señale que ejercita como acción principal la de conservación del trabajo digno, basada en el acoso laboral, es decir, para continuar laborando pero sin sufrir malos tratos, la autoridad laboral deberá, con fundamento en los artículos 1 y 17 constitucionales dictar las medidas cautelares correspondientes para garantizar que mientras se encuentra separado de su empleo, no pierda sus prerrogativas elementales, como sus derechos a la seguridad social e, incluso a la reanudación de éste. Ello, en función de que ante una conducta de ese tipo se pueden generar en la persona trastornos psicológicos, así como problemas de salud, incluso el suicidio, aunado a que el artículo 40 de la Ley General de Víctimas aplicable a la materia laboral de conformidad con su artículo 1, dispone que las autoridades de todos los ámbitos de gobierno deben actuar conforme a los principios y criterios establecidos en dicha legislación, brindando atención inmediata, en especial en materias de salud, educación y asistencia social; asimismo, prevé las medidas de protección que deben decretarse para beneficiar a las víctimas de cualquier violación de derechos humanos.

DÉCIMO PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. **Registro digital:** 2023405. Undécima Época. **Materia(s):** Laboral. **Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Tesis:** I.11o.T.82 L (10a.). **Fuente:** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

## **Conclusión.**

Todas las empresas sin importar su tamaño deben ajustar su actuación a la normatividad establecida tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales suscritos por México y ratificados por el Senado, así como por la legislación secundaria como lo son la Ley Federal del Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas entre otras respecto del Acoso Laboral, pero también resulta importante que cada empresa establezca su normatividad al respecto, motivo por el cual se realiza la siguiente

## **Propuesta.**

La adición del artículo 6º de la Ley de Sociedades Mercantiles que dispone que la escritura o póliza constitutiva de una sociedad deberá contener: **“XIV. La manera conforme a la cual haya de implementarse las políticas de acoso laboral y la protección de los derechos de los trabajadores.”**

## **Bibliografía.**

- Acoso Laboral en México – Conceptos Jurídicos  
<https://www.conceptosjuridicos.com/mx/acoso-laboral/>
- Enciclopedia libre Wikipedia
- Ley Federal del Trabajo
- Norma Oficial Mexicana
- Piñuel, Iñaki (2005). Mobbing. Manual de autoayuda. Madrid: Aguilar. pp. 27-29
- RAE. Definición de acoso laboral - Diccionario del español jurídico - RAE. Diccionario del español jurídico - Real Academia Española.
- RAE. Definición de bossing - Diccionario del español jurídico - RAE». Diccionario del español jurídico - Real Academia Española.