

# HOSTIGAMIENTO LABORAL

*Dr. José Luis Pérez Becerra.\**

**Sumario:** 1. Introducción; 2. Generalidades. 3. Definiciones; 4. Antecedentes; 5. Mobbing. 6. El Perfil De La Víctima. 7. Bases Jurídicas Internacionales. 8. Legislación En México. 9. Ideología De La Reforma Laboral. 10. Conclusiones. 11. Fuentes De Información E Investigación.

**Palabras Clave.-** Hostigamiento, victima, acosador, capacidad y poder.

## **Resumen:**

En un contexto laboral, lo que se tiene que hacer, es trabajar responsablemente en forma personal, cumpliendo con las obligaciones y desde luego ante sus compañeros se tendrá que trabajar en equipo, no obstante aquí podría ocurrir el que apareciera el hostigamiento por parte del grupo y se convertiría en víctima, ya sea por sus compañeros o por su jefe inmediato. Este acoso en el idioma inglés se conoce como *mobbing*.

En el acoso encontramos una práctica cotidiana, que es la provocación continua, a través de la cual se intenta que la víctima, acabe “explotando” y, en un momento de coraje, se logre el pretexto para que se dé el castigo.

El hostigamiento laboral debe ser comprobable, se puede demostrar externamente por testigos, registros, grabaciones o documentos, la evaluación de esta figura en el trabajo debe ser objetiva y no subjetivo.

Tiene como finalidad, que el acosador muestre el poder que posee, mediante la destrucción de aquel al que va a victimizar, mostrando con el ejemplo lo que puede ocurrirle a alguien, sino se somete a su poder.

---

\* Doctor en Derecho por la Universidad Autónoma de Tlaxcala, Profesor investigador de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. con Perfil PODEP. Presidente de la Academia de Nivel Básico. Miembro de la Comisión de Premios Nacionales de Investigación y Docencia de ANFADE y Miembro acreditador de CONFEDE.

Las personas que han sufrido el acoso cuentan con una buena ética, altamente capacitadas, populares, líderes natos, con una elevada capacidad empática, sensibilidad o comprensión del sufrimiento ajeno, con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias.

El acosador es una persona mediocre, debido a la inseguridad que vive, en virtud de su perfil profesional.

La SCJN señala una serie de criterios para identificar el hostigamiento laboral, y así acreditarlos por distintas vías legales.

## **1. Introducción**

En las relaciones laborales encontramos un binomio que hace que los obreros dueños única y exclusivamente de su fuerza de trabajo sean los explotados, por un lado y los patrones o dueños de los medios de producción los explotadores por el otro, es más, podemos decir, que todo esto nace directamente de las fuerzas productivas que para su mejor entendimiento las señalaríamos de la forma siguiente: Las podemos definir en su esencia como las relaciones que se establecen entre el hombre y la naturaleza en el proceso de producción material. Los factores que intervienen en dicha relación son: objetos de trabajo, la fuerza de trabajo y medios de trabajo. Los primeros son aquellos elementos sobre los que recae el trabajo del hombre, los segundos son aquellos instrumentos que se utilizan para que el hombre ejerza su acción sobre los objetos de trabajo y los transforme y por último, la fuerza de trabajo es la capacidad física y mental del hombre para transformar a la naturaleza y ponerla a su servicio.<sup>130</sup>

Con este binomio conformado por explotados y explotadores surgen una serie de categorías como serían las clases sociales y que para nuestro tiempo son la burguesía y el proletariado, los cuales por las condiciones metodológicas momentáneas de nuestra investigación no detallaremos, pero podemos señalar que son llamados los estratos de clase, como lo son la pequeña, la mediana y gran burguesía y el pequeño mediano y gran proletariado.

---

<sup>130</sup> CASTILLO, Donal. *El Capital contenido, estructura y método*. Colección Ciencias Editorial Universitaria. Primera edición 1980. San Salvador El Salvador. Pp. 29-30.

## **2. Generalidades.**

Históricamente encontramos que por su propia naturaleza el ser humano al desempeñar una función laboral, puede pasar que, el empleado se convierta en víctima, al sufrir hostigamiento, ya sea por un compañero o por su jefe inmediato. Es por eso que la violencia laboral debería ser considerada como un asunto de salud pública y de igual manera de salud mental, pues cada vez alcanza niveles más altos de preocupación. Este problema se presenta en lugares donde se convive con otras personas, al menos 8 horas diarias. Se considera que a veces, los centros de trabajo, son los lugares más inseguros, ya que la violencia, que se pueda dar, es progresiva. El poder y la violencia van en paralelo, el poder no se da, ni se cambia, sólo se ejerce, por lo que la violencia se encuentra arraigada al poder, que se acentúa en el dominio, que es lo que más impera en nuestra cultura. Es decir, que el poder se ejerce, el poder no se comparte te encuentres en donde te encuentres.

## **3. Definiciones**

Dentro del contexto que se presenta en la investigación que esta en nuestra vista encontramos que lo que podemos entender es que la “violencia es aquella situación en la que alguien se mueve con relación a otro o a otros en el extremo de la exigencia de la obediencia y sometimiento, de una persona, en contra de su voluntad. En otros términos es un ejercicio de poder y autoridad que ofende, perjudica y quebranta los derechos de las personas”.<sup>131</sup>

En el ámbito laboral, la violencia se da entre las personas empleadas por una institución, organización o empresa, hasta ahora no se le ha dado la importancia que en realidad tiene, pero los que la están sufriendo, no opinan lo mismo, por lo que es urgente, poner en práctica estrategias que hagan frente a esta situación y lograr que alcance el bien común en las relaciones de las prestaciones de servicios.

---

<sup>131</sup> BONINO, Luis, *Develando los micromachismos en la vida conyugal*, En CORSI, Jorge y otros, *Violencia masculina en la pareja*, Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención, Buenos Aires, paidós, 1995, Pp. 191-208.

El origen etimológico de acoso laboral, viene del latín acoso, que procede de “*cursus*”, que puede traducirse como “carrera” y labor que es sinónimo de “trabajo” y del sufijo “*al*” que significa “relativo a”.<sup>132</sup>

#### 4. Antecedentes

Así pues, este fenómeno empezó a estudiarse en Suecia a principios de la década de los 90 del siglo pasado y poco a poco ha ido tomando carta de naturalización en distintos países. Desde luego las definiciones de esta figura varían, pero casi todas –salvo la actual definición legal mexicana- comparten las siguientes cinco características:

1. Sujetos activos: el trabajador puede ser hostigados por sus jefes, por sus compañeros e incluso por sus subordinados. Por eso se dice que el acoso puede ser vertical u horizontal.
2. Sistemática: el acoso se da a partir de una serie de actos. Una conducta aislada no podría constituir *mobbing* pues no sería parte de una campaña o de una intención manifestada continuamente en contra de algún empleado.
3. Objeto: el hostigamiento laboral tiende a cansar, hartar, humillar o vengar al afectado, a “hacerle la vida de cuadritos” casi siempre con la finalidad de orillarlos a abandonar su trabajo.
4. Ejecución: el modo de cometer esta clase de acoso es múltiple: puede ir desde la disminución de encargos o actividades pasando por las continuas agresiones verbales y hasta el sabotaje que los subordinados pueden llevar a cabo de forma coordinada. El límite es la imaginación.
5. Efectos: la afectación en el *mobbing* es ante todo psicológica pues de forma constante se va minando el bienestar emocional de la víctima hasta hacer del entorno laboral un ambiente intolerable.

En 1980 el científico sueco Heinz Leymann, fue quien utilizó por primera vez el término *mobbing* para referirse a este tipo de hostigamiento. Posteriormente se destacaron otros autores en el estudio del acoso moral y del *mobbing* como la francesa Marie-France

---

<sup>132</sup> DE PINA Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, México, Porrúa, 34ª, ed., 2006.

Hrigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala. Se calcula que el acoso laboral se encuentra entre el 10 y el 15 % del total de los trabajadores en activo.

Este tipo de acosos se conoce en el idioma inglés como *mobbing*, (El verbo inglés *to mob* significa precisamente acosar, atacar, hostigar<sup>133</sup>), utilizando este concepto para referirse a la presión desmedida y cierto tipo de violencia que se ejerce dentro del entorno laboral, pudiendo el trabajador recibir comentarios malintencionados o críticas sobre su desempeño laboral, con la intención del acosador de que la víctima renuncie a su empleo, porque resulta contrario a los intereses del acosador. Parareciera que quiere decir, si no eres mía estas contra mí, según su sexo.

Por supuesto no se puede confundir el *mobbing* con la presión normal que el jefe pueda ejercer sobre un empleado, para un mejor desempeño de su trabajo, teniendo todo el derecho de exigirle un buen desempeño de su trabajo, en caso contrario poder sancionarlo. Sin embargo, si el jefe le falta al respeto a alguien, ya sea en privado o en público, o le exige el cumplimiento de metas imposibles de alcanzar o pone trabas al empleado para que no pueda desarrollar con eficiencia las tareas cotidianas, puede hablarse de acoso laboral. Pudiendo la víctima de acoso laboral sufrir desde trastornos nervioso hasta enfermedades psicosomáticas, puesto que le es imposible denunciar al acosador, debido a que quiere conservar su trabajo, los expertos recomiendan adoptar una conducta asertiva que le dé la oportunidad de responder a los agravios, sin llegar a un enfrentamiento.

## **5. Mobbing.**

Como ya se ha señalado con antelación, el acoso laboral es conocido comúnmente con el término inglés *mobbing* es la acción de un hostigador para producir miedo, terror, desprecio o desánimo en la víctima, con respecto a su trabajo, recibiendo una violencia psicológica injustificada a través de acciones negativas dentro y fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros, de sus subalternos o de sus superiores, también llamado *bossing*, del inglés *boss*, jefe. Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo,

---

<sup>133</sup> Coloquialmente o vulgarmente también es conocido como "echar el montón".

además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, como el suicidio de la víctima.

Lo que se pretende con la figura del acoso laboral es la renuncia al trabajo por parte de la víctima, 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 o peligro de perder su puesto de poder. En pocas palabras su intención es la de demostrar una superioridad sin importar que fuera artificial.

Se puede decir que “el *mobbing* es el acoso constante, contra alguien y con intención, regla de las 3 C, que sufre una persona al ser atacada con razón o sin razón por alguno o algunos de sus compañeros de trabajo, descalificando sus capacidades, compromiso laboral u honestidad”.<sup>134</sup>

El acoso laboral puede ser confundido con el síndrome del trabajador literalmente quemado o *burnout*, aunque no representa el mismo fenómeno, debido a que el término *burn-out* significa "estar quemado" o desgastado por circunstancias actitudinales o características inherentes a la profesión o el trabajo, el cual genera en el trabajador una intensa demanda en el aspecto emocional, exigencia muy común entre maestros o enfermeras.

A veces el *mobbing* se confunde con el estrés y tiene paralelismos en sus manifestaciones con el acoso escolar o bullying, al que se asemeja en gran medida. En la mayoría de los casos, tanto en el acoso escolar como en el laboral, las estrategias que utilizan los acosadores o *Movers* son sutiles, como se ha visto más bien de índole psicológica, pues la finalidad es no dejar rastro o huella del acoso. Se pretende hacer pasar al acosado, o *mobbed*, por incompetente, improductivo o problemático y, de paso, no poder ser acusados de nada, debido a lo difícil que resulta demostrar una agresión de tipo psicológico.

Una práctica muy común es la provocación continuada, a través de la cual se intenta que la víctima, debido precisamente a la tensión o estrés a que vive sometida, acabe "explotando" y, en un arranque de ira, bien de palabra o acto, (palabra y obra) se logre el pretexto para el castigo o la expulsión, y así el acosador puede lavarse las manos.

---

<sup>134</sup> <http://www.mobbing.com.mx>.

Por lo que el *mobbing* puede desembocar en enfermedad profesional, es decir, enfermedad derivada del trabajo, aunque tanto autoridades como empresas se muestran muy reacias a admitir esta circunstancia como tal.

Así pues, el acoso laboral debe ser comprobable, aunque se utilizan tácticas muy sutiles y las conductas de acoso llegan a tener un carácter encubierto, debido a que no deja huellas externas, ni hay testigos dispuestos a revelar lo que han presenciado, el ámbito de la evaluación del acoso en el trabajo debe ser prioritariamente algo objetivo y no meramente subjetivo.

El autor Iñaki Piñuel y Zabala señala algunas características que son estrategias habituales en el acoso laboral como 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.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla, entre otras.

Así, se tiene que las personas que sufren de acoso laboral, casi siempre son con una elevada ética, honradez y rectitud, con un alto sentido de la justicia. Personas con alguna característica que los distingue, como las ya apuntadas. Personas altamente capacitadas, populares, líderes natos, con una elevada capacidad empática, sensibilidad o comprensión del sufrimiento ajeno. Personas con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias.

En cuanto al acosador, su finalidad es encubrir su 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 sola presencia de la víctima en el lugar de trabajo desencadena, una serie de reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los hostigadores. En algunas 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.

Así pues, por lo general no pueden reconocer a la víctima como tal y sólo lo considera en función de su “utilidad”, viéndose permanentemente amenazados por aquellas personalidades que, por su estructura y dignidad, no aceptan esta situación y la denuncian.

Se trata de personalidades, aunque no siempre seductoras, que suelen hiperactuar la afabilidad mostrándose cuidadosos de las formas sociales y de los convencionalismos, fundamentalmente frente a superiores o personas de importancia para la Organización.

Si bien la autopercepción del agresor siempre es negativa, aparece compensada por conductas de actuación, autosuficiencia, consistentes en mayor o menor expresión de megalomanía, seducción, autorreferencia e inusitada valoración propia de sus supuestos logros personales y profesionales dentro de la organización.

Los profesionistas que más frecuentemente sufren este tipo de acosos son los funcionarios y el personal laboral, contratados por las administraciones pública, los profesores investigadores de las universidades públicas y privadas, los trabajadores de la enseñanza primaria, media o universitaria, informáticos, auditores, los trabajadores de la salud, cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, así como los miembros de organizaciones denominadas ideológicas (que son las que se dedican al altruismo, de los partidos políticos), en general todos aquellos que están en el sector de los servicios. Es prácticamente posible señalar que lo que hemos señalado con antelación, se convierten en grupos vulnerables. Esto además nos deja ver el que se convierten en personas a las cuales se les desvanece su certidumbre laboral, toda vez que nunca saben en que momento se les puede reducir su trabajo o simplemente se les da las gracias y se les separa del trabajo.

## **6. El perfil de la víctima.**

Es en claro poder observar que la víctima tiene un perfil clara en lo que compete a la actividad para la cual se le contrata, o bien desde el momento en el que inicia su actividad, el cual puede ser el siguiente:

Son personas con elevado sentido de la ética y de la honestidad, que en muchos casos han renunciado a mantener una postura “reprochable en lo moral” y suelen tomar partido frente a situaciones de injusticias (propias o ajenas) en el entorno laboral.

Por su gran sensibilidad social suele suceder que la víctima se convierta en el “porta voz” de reclamos propios del grupo en general y de los más indefensos en particular.

También se han destacado otras características como autonomía, alta calificación, empatía, popularidad a la vez que cierta ingenuidad y dependencia afectiva.

Estos rasgos, que en la mayoría de los casos debería premiar y reconocer a las víctimas; son probablemente los factores que actúan como desencadenantes de los comportamientos de acoso, al ser percibidos como amenazantes por muchos miembros de la organización (jefes y/o compañeros, principalmente).

Así pues, podemos encontrar que las consecuencias que se pueden presentar tanto psicológicas como laborales, en personas con baja autoestima pueden ser las siguientes:

- Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- Proceso de desvaloración personal.
- Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.

En este orden de ideas, Piñuel opina que “En muchos casos, el *mobbing* persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así la empleabilidad externa de la víctima. Se trata de una especie de *re-mobbing*”.

La negación del problema suele ser el primer y principal obstáculo para comenzar a darle respuesta y solución, por lo que cuando se hace frente al problema, es muy poco lo que se puede hacer. Se deja pasar el tiempo, pensando que esta situación ya pasará, pero la realidad es que es todo lo contrario lo que sucede es que la víctima se va acostumbrando a la situación y deja pasar lo que está ocurriendo. Por lo que es necesario, enfrentar esta situación desde el primer momento, puesto que el acoso no surte efecto contra una víctima activa y asertiva que da respuestas. El acosador requiere para su actuación de que de la víctima desde el principio no haga nada. El mecanismo perverso del *mobbing* requiere y cuenta con esta parálisis. El trabajador y las organizaciones que lo apoyan deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Tomar conciencia del derecho a la dignidad humana en el trabajo.
- Labor preventiva.

- Información.
- Asistencia, apoyo y entrenamiento en la respuesta activa por parte de especialistas.
- Evitar a toda costa el retraso en la solución del problema.

La escritora Nora Rodríguez, opina que ante esta situación se debe actuar de la siguiente manera: ser menos previsible, actuar con decisión cuando alguien evite el contacto directo y solo se vale de indirectas, no discutir inútilmente ni recurrir a amenazas, no implicar a otros gratuitamente con sus comentarios y mantenerse firme y hablar siempre delante de testigos.

Según la escritora mencionada para lograr superar el acoso laboral o el *mobbing*, hay que seguir las siguientes acciones:

- Identificar el problema del *mobbing* como tal: formarse e informarse sobre el problema.
- Documentar y registrar las agresiones de que se es objeto desde el inicio.
- Hacer públicas las agresiones que se reciben en la intimidad y en secreto y comunicarlas a compañeros, jefes, directivos, asesores, pareja, amigos y familiares.
- Desactivarse emocionalmente: evitar reaccionar ante los ataques.

Según Heinz Leyman, “En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal”.

En este tenor encontramos que Rosario Peña, en su libro “*Como enfrentarse al acoso laboral o mobbing*” aconseja lo siguiente:

Es conveniente que el afectado de *mobbing* o acoso laboral recopile con discreción y sin notoriedad, todos los documentos que puedan demostrar el hostigamiento laboral que sufre (comunicaciones, ceses, encargo de tareas, órdenes, cambios de puesto de trabajo, actas retiradas de despachos, de teléfonos, grabaciones, partes de baja, informes y resultados de pruebas médicas, etc.)

En este orden de ideas, todos aquellos documentos que uno realice por escrito y que cuenten con acuse de recibido o registro de entrada. Requiere de que sean contestados de la misma manera, es decir, que sean contestados por escrito. No obstante pudieran manifestar con esto que eres una persona problemática, que importa al respecto, esto te permitirá tener documentos que posteriormente te servirán por si más tarde tengas que denunciar y con esto

es posible que las cosas salgan bien y desde luego ganaras el respeto, no solo de tus compañeros sino que probablemente hasta de tus jefes que no te maltratan ni psicológica ni verbalmente.

Al respecto es muy importante ir guardando todos aquellos documentos con los que se pueda demostrar acoso (comunicaciones, ceses, encargo de tareas, órdenes, cambios de puesto de trabajo, actas retirada de despachos, de teléfonos. etc).

## **7. Bases Jurídicas Internacionales.**

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Textualmente en su artículo 2 cita: “se entenderá como la violencia contra la mujer la violencia física, sexual y psicológica.

- a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.
- b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar del trabajo, así como instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar; y
- c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.”<sup>135</sup>

El ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género.<sup>136</sup> Este documento contiene disposiciones para garantizar la paridad de oportunidades para el acceso al empleo, prevenir el acoso sexual, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorable que inciden en el propio empleo, cuya finalidad

---

<sup>135</sup> SANDOVAL Pérez, Esperanza, Et al., *Letras Jurídicas*, Núm. 29., Xalapa, Veracruz. México., Primera edición., Año 15, 2014. Revista Multidisciplinar del CEDEGS. P 186.

<sup>136</sup> *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008. p.226.

es la de interferir en el rendimiento laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.

La igualdad de género como eje de trabajo decente, acordado en la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 2009,<sup>137</sup> se considera que el trabajo doméstico puede ser realizado por personas de todas las edades.

El Convenio 189 sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos OIT 2011 este Convenio fue aprobado por 396 votos a favor, 16 en contra y 63 abstenciones, iniciando su vigencia el 5 de septiembre de 2013. vid. conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra 2010.<sup>138</sup> Es pertinente señalar que en nuestra carta fundamental se utiliza el término trabajo digno para referirse al trabajo decente.

## **8. Legislación en México.**

El acoso, problema de género, en nuestro país en el 2007 se tiene el antecedente, al publicarse la Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, al reconocerse que el acoso y hostigamiento sexual formaban parte de la violencia laboral, reconociendo que aunque también los hombres podrían sufrir este delito, quienes lo sufrían más eran las mujeres.

En México, ningún ordenamiento legal regulaba este tipo de situaciones, desafortunadamente nada inusuales dentro del mundo del trabajo. Vale mencionar como excepción, precisamente, a nuestro máximo tribunal que emitió en septiembre de 2012 un acuerdo general de administración mediante el cual se fijan “las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”.<sup>139</sup>

En la Suprema Corte de Justicia, los más altos juzgadores del país definieron el acoso laboral como:

Los 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

---

<sup>137</sup>

[http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument7wcms\\_106175.pdf](http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument7wcms_106175.pdf)

<sup>138</sup> [http://www.ilo.org/wcm5p5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_124841.pdf](http://www.ilo.org/wcm5p5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_124841.pdf).

<sup>139</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 06 de septiembre de 2012. <http://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=3396>

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.

La SCJN, emitió los siguientes criterios, sobre el acoso laboral “el acoso laboral 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 al hostigador, de agredir, controlar o destruir, se presenta sistemáticamente 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 varia, 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 trabajo 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: 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; vertical descendiente, 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 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”.<sup>140</sup>

Es así como la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de votos, a propuesta del ministro José Ramón Cossío, la Primera Sala estableció 4 criterios para reconocer el acoso laboral, para poder acreditarlos por distintas vías legales, que pueden ser

---

<sup>140</sup> TESIS: I.5º.C. J/32 (9ª). Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época. Libro IX. Junio de 2013. t., 2.

por la vía penal, administrativa, civil o laboral, según sea la petición que demande el afectado, estos criterios serían:

1. La persona que demanda deberá demostrar que el objetivo de sus agresores y compañeros de trabajo es la de intimidarlo, opacarlo, aplanarlo, amedrentarlo o consumirlo emocional o intelectualmente, con miras a excluirlo de la organización, o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, por sus hostigadores.
2. La agresividad o el hostigamiento laboral se da entre compañeros del ambiente del trabajo y siempre hay una persona que solo recibe agresiones; es decir, hay un agresor activo y una víctima pasiva. El acoso laboral entre compañeros de trabajo debe ocupar un nivel similar en la jerarquía ocupacional o por parte de sus superiores jerárquicos.
3. Las conductas deben de presentarse de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.
4. Se debe de detallar la forma en que se desarrolló la conducta hostil. Además, se precisó que el estándar probatorio que tiene a su cargo el afectado no debe ser estricto.

Estos lineamientos los estableció la SCJN como se ha venido señalando, luego de resolver un caso de acoso laboral, en el que la víctima no acreditó en la vía ordinaria civil las conductas que configuran el acoso laboral y ante la insuficiencia probatoria para acreditar la conducta.

Su jurisprudencia respecto al acoso laboral cuando se demanda la indemnización por daño moral en la vía civil, es la siguiente:

“Cuando la persona que ha sufrido el acoso laboral, opte por demandar el pago de una indemnización por daño moral, está obligada a demostrar los elementos propios de esa acción en la vía civil, con la carga de probar los siguientes elementos: i) El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir; ii) que esa agresividad o el hostigamiento

laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos; iii) que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y iv) que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda. De ahí que cuando queda demostrado la conducta de acoso laboral, existe la presunción ordinaria sobre la afectación del valor moral controvertido; sin que sobre este elemento se requiere de mayor acreditación, pues no puede dudarse la perturbación que producen en el fuero interno de un individuo las conductas apuntadas, ya que el reclamo de una reparación por esos actos de noticia de que la víctima se sintió afectada en sus sentimientos. Así, la conducta ilícita de la demanda es susceptible de demostrarse, ya sea por alguna resolución judicial en la que se haya declarado la ilicitud en su forma de proceder, o bien, mediante las pruebas necesarias que acrediten los hechos relevantes de la demanda”.<sup>141</sup>

Por primera vez, la Suprema Corte de Justicia, al establecerse esto, reconoce al *mobbing* o acoso laboral, aunque dejaron bien claro que se debe diferenciar el acoso laboral de las exigencias propias del trabajo ya que de no ser así se estaría incurriendo en otro tipo de delito por parte del acusador que sería el de difamación y estaría apareciendo el acoso inverso desde mi punto de vista.

Finalmente, la Primera Sala señaló que se debe distinguir el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias del empleo en la relación vertical de la relación laboral. No obstante debemos entender perfectamente que en la forma horizontal puede ocurrir algo parecido cuando el trabajo es complementario entre los pares iguales para no retrasar la producción entre los empleados mismos.

Se podría concluir diciendo que el *mobbing* es el acoso constante, contra alguien y con intención, que sufre una persona al ser atacada con razón o sin razón por alguno o algunos de sus compañeros de trabajo, descalificando sus capacidades, compromiso laboral u honestidad.

Esta sentencia de la primera Sala de la Suprema Corte de Justicia aplica para dependencias gubernamentales y para la iniciativa privada.

---

<sup>141</sup> TESIS: I.5º.C.J/23, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t., XXXIII, junio de 2013.

Así pues el hostigamiento, tal como lo hemos venido señalando, muchas de las veces es producto de las actitudes y aptitudes tanto familiares como culturales, y que con un poco más de educación y mejorando el desarrollo cultural si bien no lo podemos eliminar, si lo podemos disminuir en el sector laboral.

A la luz de la reforma constitucional a la Ley Federal del Trabajo de 2012 se introdujo un artículo 3 bis en donde se define al hostigamiento como “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”.<sup>142</sup> La anterior definición en lugar de aclarar el hostigamiento, hace problemático este concepto, en su manejo ante los tribunales, puesto que tanto las juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales locales y federales son manejados al capricho de los políticos, olvidándose de su verdadera tarea. De su verdadero quehacer.

La misma autoridad competente, se olvida de proteger estos derechos poco claros, de norma incomprensibles, que además no prevén sanciones específicas, por lo que dejan a todas aquellas víctimas de *mobbing* sin la posibilidad de acceder efectivamente a la justicia.

Ante este enredo, la Suprema Corte ha tenido que hacer un estudio serio de este delito y su resolución, abriendo la posibilidad para que en un futuro los juzgadores puedan seguir ese camino legal y con ello se atrevan a hacer a un lado al artículo 3 bis de la ley laboral, antes mencionada. Afortunadamente, hoy en día los ciudadanos no tendrán que conformarse con dádivas legislativas. Es la oportunidad para que abogados y juzgadores procuren que los derechos dejen de ser meros ornamentos retóricos.

Para asesorarse sobre cuestiones legales y jurídicas hay que buscar un abogado laboralista especializado en estos temas. No se trata de empezar una batalla legal de inmediato pero sí que estés informado para cuando llegue el momento de actuar conforme a derecho. También puedes ponerte en contacto con los sindicatos de trabajadores.

Es la mujer la que más trabaja en el servicio doméstico, por lo que existen casos especiales, donde se da el acoso laboral, más veces de las que pensamos, por lo que se tuvo que legislar en este rubro y así encontrando que la ley Federal del Trabajo define al trabajador doméstico como el que presta servicio de aseo, asistencia y demás propios o

---

<sup>142</sup> Agenda Laboral. 2014. *Ley federal del trabajo*. Reglamentos, y otras disposiciones conexas en materia laboral. México, Ediciones fiscales ISEF, S.A. Vigésima segunda edición, Enero 2014, P. 2.

inherentes al hogar de una persona o familia, artículo 331, la OIT considera que frecuentemente la persona que realiza esas actividades, resulta víctima de violencia física o psicológica.

En las disposiciones Jurídicas del Estado Nacional Mexicano. La Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos entre los derechos que consagra, se encuentra el derecho a la igualdad, en su artículo 1 en su último párrafo expresa: “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”.<sup>143</sup>

El derecho al trabajo se encuentra consagrado en el artículo 5 de nuestra constitución, que a la letra expresa: “artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974).

La ley determinara en cada estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974. Modificado por la reimpresión de la constitución, publicada en el diario oficial de la federación el 6 de octubre de 1986).

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el

---

<sup>143</sup> El párrafo en comento significa que la prohibición de no discriminar puede traducirse en una limitación a la autonomía de la voluntad o autonomía de las partes para contratar misma que debe ceder siempre que esté en juego la dignidad de la persona, de suerte que si mediante el pretexto de la autonomía de la voluntad se pretende cubrir una ofensa manifiesta, humillante, anuladora de la dignidad, los derechos fundamentales deben entrar en acción para reparar la violación; criterio aplicable en un caso en que se reclama indemnización por daño moral, derivado de la conducta discriminatoria atribuida a un particular. CARBONELL Miguel; CABALLERO González, Edgar S. *La Constitución Interpretada Constitución Política de los Estados Unido Mexicanos con Jurisprudencia*. México D. F., Editorial Tirant lo Blanch, 2014. p. 34.

cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. (Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 31 de diciembre de 1974)”.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale. (Reformado mediante decreto publicado en el diario oficial de la federación el 6 de abril de 1990).

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de enero de 1992).

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974).

El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974).

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, solo obligara a este a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. (Reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974).

Así también, encontramos que la LFT con base en el artículo 123 de la Constitución Federal, establece que salvo lo expresamente pactado, el servidor doméstico tiene derecho a que su salario se pague en efectivo, de recibir los alimentos y la habitación, que deben ser el 50% del salario, teniendo además el derecho del descanso, esto es en teoría, aunque en la

vida real, no falta quien se aproveche de que no tiene a donde ir o a quien acudir y por lo mismo, se aprovecha de su ignorancia pagándoles muy poco y haciéndoles aguantar muchas situaciones degradantes y como nunca va a poder obtener un salario digno que le permita tener una calidad de vida mejor, seguirá aguantando el acoso laboral, sobre todo el sector indígena. Desgraciadamente encontramos que la mentalidad de género es manipulada.

## 9. Ideología de la reforma laboral.

La reforma laboral se basa en el convenio 189 sobre trabajo decente, por lo que lo incorpora en el artículo 2 de la *Ley Federal del Trabajo*, que señala: “las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o docente, (se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador) en todas las relaciones laborales”.<sup>144</sup>

Las consecuencias que se pueden tener por el acoso laboral son:

“En el trabajador/a, se ve afectada su salud psico-física, produciendo consecuencias negativas, tanto en sus relaciones personales como sociales.

En la empresa, se crea un ambiente poco favorable para lograr una productividad idónea, por lo que esta baja y hasta puede haber pérdidas económicas y desprestigio social.

En la sociedad, hay poca o nula credibilidad en las instituciones y por lo mismo en la justicia.

El mismo gobierno tiene consecuencias económicas en el sector salud, puesto que los trabajadores que sufren acoso laboral, tienden a enfermarse mucho, teniendo muchas incapacidades médicas o llegar hasta la invalidez”.<sup>145</sup>

Así también, Piñuel Zabala opina que el maltrato y violencia laboral dejara de existir cuando se dé un liderazgo sin abuso de poder, “en que las interacciones se basen en la confianza como centro, como núcleo, de todas las relaciones y solo fundándose en la actividad de líder”.<sup>146</sup>

---

<sup>144</sup> Agenda Laboral. 2014. *Ley federal del trabajo*, México, ediciones fiscales ISEF, S.A. Reglamentos, y otras disposiciones conexas en materia laboral. Vigésima segunda edición. Enero 2014. P. 2.

<sup>145</sup> LEYMANN, H. *mobbing: la persecution au travail*. París: Seuil, 1996.

<sup>146</sup> PIÑUEL ZABALA, Iñaki. *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*, Madrid, ed., Aguilar. 2004.

## **10. Conclusiones.**

El respeto a los Derechos humanos o valores son una forma de eliminar la violencia laboral. Por lo tanto, si conoces tus derechos te acercaras cada vez más a la justicia como valor propio de los derechos humanos.

Para acabar con el acoso laboral se debe dar en el centro de trabajo un trato humano, basado en la seguridad y certeza jurídica, en la no discriminación, en la tolerancia, en igualdad de oportunidades y en la cooperación, promoviendo una gestión participativa con dialogo social, donde empresa y personal compartan una visión y objetivos comunes, que cuando surja un problema, se le dé solución de la mejor manera posible, para que se pueda lograr un entorno social fortalecido y positivo, que permita el desarrollo y crecimiento no solo de la persona humana en forma individual, sino de la sociedad en forma colectiva.

Por lo tanto, se debe definir exactamente que es la violencia laboral, en caso de darse, y darle prioridad, apoyar cualquier acción encaminada a solucionarla para lograr un entorno libre de violencia, los directores y supervisores tienen el deber de aplicar la política y demostrar su liderazgo con su ejemplo y dedicación, dotando a los directivos de los medios necesarios para aplicar una política general a todos los niveles.

En el intento de incorporar el buen derecho y de respetar el estado social, constitucional y democrático de derecho se tiene que observar perfectamente que el que denuncia hostigamiento laboral lo demuestre como tal y de no ser así que se aplique el derecho en sentido inverso ¿qué quiere decir esto? Que se le aplique el derecho en función de que ha cometido un delito y que es sin duda el de la difamación ya que con esta, el prestigio y la salud social para la persona que se le ha injuriado con una denuncia infundada, se le ha dañado injustamente.

## **11. Fuentes de información e investigación.**

### **Bibliografía.**

- AUGÉ, Marc, *Los No Lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobre modernidad.* Genisa, Barcelona, España, 1993.

- BERGER, Peter L y LUCKMANN, Thomas, *Modernidad, pluralidad y crisis de sentido*, (Estudios públicos, 63), 1996.
- BONINO, Luis. Develando los micromachismos en la vida conyugal. En CORSI, Jorge Et alli. *Violencia masculina en la pareja. Una aproximación al diagnóstico y a los modelos de intervención*. Buenos Aires, Paidós. 1995.
- CANETTI, Elías. *Masa y Poder*. Barcelona, España, Ed. Alianza, 2002.
- CARBONELL, Miguel, CABALLERO GONZÁLEZ, Edgar S. *La Constitución Interpretada, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con Jurisprudencia*. México, D.F, Editorial Tirant lo Blanch. 2014.
- DE BUEN, Néstor, Coordinador. *El outsourcing, visión iberoamericana*. México, Ed., Porrúa. 2011.
- DE PINA Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, México, Ed., Porrúa, 34ª ed., 2005.
- EGE, Harald, *Mobbing. conocerlo per Vencerlo*. Milano. Franco Angelelli.
- FLORES Salgado, LUDMILA ET ALL Lucerito, *Algunos efectos de la globalización en el ámbito laboral y escenarios políticos*, México, Ed., Gernika, Primera edición, 2012.
- FRANKL, Viktor, *Psicoanálisis y Existencialismo*, México, FCE, 1967.
- GARZÓN LÓPEZ, Diana Margarita y RIVERA CAMILO Constantino, Coordinadores, *El Derecho de las Mujeres al Acceso a una vida Libre de Violencia*, Mazatlán, Sinaloa, Magister, publicaciones de Derecho Penal, 2013.
- IRIGOYEN, Marie France. *El acoso moral en el trabajo*, Buenos Aire, Paidós, 2001.
- JAQUES, Elliott, *La organización social requerida*, Granica, Buenos aires, 2000.
- LERSCH, Philipp, *El hombre en la actualidad*, Madrid, Gredos.
- LEYMANN, H, *mobbing: La persecution au travail*, París: Seuil, 1996.
- LLAIRÓ, María de Monserrat, Compiladora, América Latina, *Realidades y controversias a comienzos del siglo XXI*, Buenos Aires, Argentina, CEINLADI-FCE-UBA, 2014.
- MÉNDEZ, Ricardo, *Derecho laboral*, México, Ed., McGraw Hill educación, 2014.

- PEÑA, Rosario. Cómo enfrentarse al acoso laboral o mobbing, editorial [www.altariaeditorial.com](http://www.altariaeditorial.com)
- PÉREZ JÁUREGUI, I. *sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Burnout y Estrés Laboral*. Buenos Aires, ed., Psicoteca.
- PIÑUEL ZABALA, Iñaki, *Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas*, Madrid, Ed., Aguilar, 2004.
- SANDOVAL PÉREZ, Esperanza, Et al., *Letras Jurídicas*, Año 15, Núm., 29, Xalapa, Veracruz, México, Revista Multidisciplinar del CEDEGS, 2014.
- SCHUTZ, Alfred, *Estudios sobre Teoría*, Buenos Aires y LUCKMANN Thomas, Amorrortu, *Las estructuras del mundo de la vida*, Amorrortu, Buenos Aires.
- VELÁZQUEZ LARA, Andrés, *Discriminación de la mujer en el ámbito laboral*, No. 185, México, Revista laboral, 2015.
- WATZLAWICZ, Paul, *Teoría de la comunicación humana, tiempo contemporáneo*. Buenos Aires.

### **Leyes:**

- Agenda Laboral, 2014, *Ley Federal del Trabajo. Reglamentos, y otras disposiciones conexas en materia laboral*, ediciones fiscales ISEF, S.A, Vigésima segunda edición, Enero 2014.
- *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Actualizada.

### **Revistas:**

- ANAYA OJEDA, Federico, Revista laboral, No., 181, Bimestral, 2014.
- ANAYA OJEDA, Federico, Revista laboral, No., 185, Bimestral, 2015.
- CONTRERAS LÓPEZ, Rebeca Elizabeth, *Letras jurídicas*, Año 15, No.29, Semestral, Revista multidisciplinar del CEDEGS (Centro de Estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad de la Universidad Veracruzana), Xalapa, Veracruz, México, enero-junio 2014.
- Direcciones electrónicas.

- Tesis: I.5°.C. J/16. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXXIII. MARZO 2011.
- Tesis: I.5°.C. J/20. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXXIII. Junio de 2011.
- Tesis: I.5°.C. J/23. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXXIII. Junio de 2011.
- Tesis: I.5°.C. J/27. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXXIII. Junio de 2011.
- Tesis: I.5°.C. J/32. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. LIBRO IX. Junio de 2012. Tomo 2.
- Tesis: I.5°.C.J/23, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, junio de 2013.
- Tesis: I.5°.C. J/32 (9ª). Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época. Libro IX. Junio de 2013. Tomo 2.
- [http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument7wcms\\_106175.pdf](http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument7wcms_106175.pdf)
- [http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_124841.pdf](http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_124841.pdf)
- <http://www.animalpolitico.com/2011/02/los-10-puntos-que-debes-saber-sobre-el-acoso-sexual/>
- <http://definicion.de/acoso-laboral/#ixzz3RDTivboR>
- <http://www.mobbing.com.mx/>

### **Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

- <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/ResultadosV2.aspx?Epoca=1e3e1fd8fc00&Apendice=1000000000000&Expresion=MOBBING&Dominio=Rubro,Texto&TATJ=2&Orden=1&Clase=TesisBL&bc=Jurisprudencia.Resultados&TesisPrincipal=TesisPrincipal&Hits=20&Index=1>