

EL ACOSO LABORAL
¿UN VIRUS INCURABLE PARA LAS FUENTES DE TRABAJO?
Bolado, Román y Asociados, S.C.
Mtro. Emilio Román Zavaleta

- ¿Ha sido maltratado o humillado por su jefe? ¿considera que esos maltratos son demasiado frecuentes y buscan enervarlo para renunciar a su trabajo?
- Le presentamos un catálogo de conductas que pueden considerarse como “acoso laboral”.
- ¿Cómo detectar, prevenir y combatir el “acoso laboral”? le presentamos alternativas y consejos prácticos para hacer valer sus derechos laborales frente al acoso laboral.

ÍNDICE

- a) ¿Que es mobbing?
- b) Desarrollo.
- c) Acoso laboral descendente.
- d) Acoso laboral ascendente y horizontal.
- e) Modus operandi del acoso laboral.
- f) Divide et impera.
- g) Soluciones en materia laboral.
- h) El daño moral.
- i) Citas.

INTRODUCCIÓN. ¿QUE ES EL MOBBING?

Cuando se entabla una relación de trabajo, tanto patrón como trabajador se sujetan a una serie de obligaciones previstas en la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional. En términos generales, una relación de trabajo implica que ambas partes se deben un respeto recíproco no importando la relación de supra a subordinación; en otras palabras, el patrón es tan obligado como el trabajador a tratar de manera respetuosa y considerada a sus subordinados. Esta obligación de respeto recíproco desde luego es susceptible de darse entre coordinados.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 132 y 134 establece diversas obligaciones para los patrones y trabajadores; dichas obligaciones tienen una correlatividad plena. En ése sentido, tanto trabajadores como patrones además de estar obligados a cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables y las normas contractuales que se ciñan a la Ley laboral, observar buenas costumbres durante el servicio o desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón a cuya autoridad estarán subordinados en lo concerniente al trabajo, estarán constreñidos a guardar a sus contrapartes la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

Es natural que en las organizaciones sean abundantes los problemas, muchos de estos problemas se derivan simplemente de las consecuencias propias de la convivencia de individuos en un círculo social. Es así que a lo largo de varios años se han descrito algunas conductas que se generan en las fuentes de trabajo y que han traído un problema de gran envergadura para las autoridades del trabajo: se trata del llamado acoso laboral, *“mobbing”*, *psicoterror laboral o acoso moral en el trabajo*. Dicho problema alcanza dimensiones impensadas al grado de que su solución en estos momentos parece inalcanzable si pretendemos encontrarla ante las autoridades competentes. No obstante lo anterior, es indispensable no confundir el acoso laboral con los roces o desencuentros propios en cualquier empresa o exigencias de algún patrón duro. Otro problema igualmente relevante es el hecho de que estas conductas suelen quedar impunes por las lagunas existentes en la legislación vigente, la falta de elementos de prueba por parte de la víctima y el temor de denunciar la conducta y poner en riesgo la fuente de trabajo.

DESARROLLO.

El acoso laboral se puede definir como una serie de conductas desplegadas en tracto sucesivo por individuos pertenecientes a una organización o empresa y que pueden consistir en actos u omisiones que buscan menoscabar la moral, el honor, decoro, la estabilidad emocional, la autoestima o la reputación del afectado con miras a que dichas conductas terminen por exacerbar al acosado a efecto de que renuncie voluntariamente a su trabajo o incurra en una causal de rescisión sin responsabilidad para el victimario. El acoso laboral puede desarrollarse de i) manera descendente (cuando el superior jerárquico la aplica en contra de subordinados), ii) de manera horizontal (cuando la conducta es aplicada entre individuos ubicados en la misma jerarquía dentro de la organización) y, iii) de manera ascendente (cuando el subordinado la aplica en contra del superior jerárquico). Este es el desarrollo de conductas cobardes que buscan minar y denostar al individuo dentro de la organización para –v.g.- obtener una renuncia conveniente para quien desea ocupar el cargo del acosado, anular al compañero competente que opaca el trabajo de los demás, para quien no desea trabajar junto a un superior estricto o con determinado perfil o estilo de trabajo o simplemente se busca retirar a una persona que se ha vuelto en la organización un estorbo o que no actúa en forma servil frente a su superior. El acoso laboral ha sido definido por tratadistas de la Unión Europea como un “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto

de ataques y acoso sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o mas personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.¹

Asimismo, es sumamente difícil encontrar un “catálogo preestablecido de conductas” que pueda tipificar al acoso laboral toda vez que en cada organización como en cada individuo podemos detectar fórmulas que configuran “mobbing”, es decir, el problema puede ser tan amplio como las posibilidades de cada circunstancia en el plano laboral y como la misma mala fe de quien despliega estas conductas.

ACOSO LABORAL DESCENDENTE.

Cuando se habla del acoso laboral descendente se ha detectado que en un elevado porcentaje de los casos a través de estas conductas la parte patronal busca obtener la renuncia del trabajador con el consiguiente ahorro de una liquidación elevada. Igualmente, a través del acoso laboral descendente la parte patronal busca orillar al trabajador a incurrir en una causal de rescisión o en una baja productividad con miras a desvincular al trabajador de la fuente de empleo. Bajo el principio que establece que el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad una vez que existe una conducta “señuelo” que hace incurrir al trabajador en una causal de rescisión, los fines del mobbing se cumplen a cabalidad.

Ejemplo 1: Si el trabajador A es constantemente presionado por el patrón B podría llegar el momento en que dicho trabajador por la presión incurra en un error o falta de productividad que lo haga ubicarse en causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón previstas en las fracciones V y VI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que en lo conducente establecen:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

(...)

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

(...)

Ejemplo 2: Si al trabajador X el patrón Y le falta constantemente al respeto llegará un momento en que dicho trabajador X se “enganche” con la provocación del patrón Y y responda de manera

¹ Revista Milenio, 12 marzo 2007, Federico Campbell (la hora del lobo) “El mobbing en México”, pp. 59.

violenta incurriendo automáticamente en algunas causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón previstas en las fracciones II, III y IV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que en lo conducente establecen:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

(...)

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

(...)

En el mobbing la desvalorización del individuo acosado y la merma de la autoestima traen generalmente la consecuencia de un verdadero daño moral que, según reportan algunos psicólogos, puede afectar al individuo en su ambiente personal y familiar al grado de poder originar hasta el suicidio.

Cabe comentar finalmente que en nuestra experiencia profesional hemos detectado que el acoso laboral llega a trascender inclusive a la organización de la cual el acosado es despedido toda vez que en algunos casos los patrones han llegado a negar cartas de recomendación para ex trabajadores y hasta han dado informes negativos a empleadores que piden referencias de los acosados.

ACOSO LABORAL ASCENDENTE Y HORIZONTAL.

Por lo que toca a este tipo de acoso laboral está claro que las conductas que se despliegan son regularmente las mismas con la única diferencia del sujeto a quien son dirigidas. Sin bien es cierto, en este tipo de conductas de acoso no figura el aspecto de superioridad jerárquica, los efectos que pueden desencadenar son igualmente devastadores para la víctima.

Como se mencionó anteriormente, los móviles de los acosadores ascendentes u horizontales suelen ser los celos o rivalidad profesional, la inconformidad de trabajar con un superior que tenga un estilo de trabajo poco conveniente para el subordinado o por motivos personales.

MODUS OPERANDI EN EL ACOSO LABORAL

Es fundamental no confundir el acoso laboral con los roces o desencuentros propios de cualquier empresa ya que en el acoso laboral siempre existirá un ánimo destructivo y reiterativo. Como se mencionó anteriormente, es complicado llegar a establecer conductas limitativas pero es innegable que el primer síntoma del mobbing será el cambio de una conducta neutra o positiva a una conducta hostil, tensa o de críticas desmedidas. En esa tesitura, me permitiré acudir a la clasificación pentatómica elaborada por una de las autoridades del tema, el Profesor Heinz Leymann²:

1. Actividades de acoso tendientes a reducir las posibilidades de la víctima para comunicarse con terceros, incluyendo al propio acosador:
 - a) Al acosado se le aísla en la organización y no se le da la posibilidad de comunicarse con terceros o con sus superiores jerárquicos;
 - b) Al acosado se le envía a una oficina aislada, sin luz, sin ventilación, de difícil acceso, sin medios de comunicación (teléfono, correo electrónico, fax, etc.);
 - c) Se le interrumpe constantemente cuando habla o se le niega el derecho a participar en discusiones de trabajo;
 - d) Se le impide expresarse o se establecen métodos engorrosos para comunicarse con superiores o coordinados (se le exige que lo realice a través de memorandos con determinado número de copias, se le imponen horarios y formatos absurdos o complicados para presentar memorandos);
2. Actividades de acoso para impedir que la víctima mantenga contactos sociales:
 - a) No se le habla o se ignora a la víctima;
 - b) Se le asigna un puesto de trabajo que le aísla de compañeros;
 - c) Se le prohíbe a los compañeros hablar con ella;
 - d) Se le excluye de actos sociales.
3. Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o afectar su prestigio o reputación laboral:
 - a) Se calumnia a la víctima;

² Citado por Iñaki Piñuel y Zabala en Revista AEDIPE (No. 14) Junio de 2001, "mobbing, la lenta y silenciosa alternativa del despido".

- b) Se injuria a la víctima;
- c) Se le inventan chismes de la víctima;
- d) Se mofa, burla o ridiculiza a la víctima;
- e) Se le critica su trabajo, su apariencia, vida privada, etc.;
- f) Es objeto de amenazas a través de diversos medios (telefónicos, escritos, verbales);
- g) Se rechaza a la víctima a través de gestos de desdén o burla.
- h) Se le atribuye a la víctima enfermedades físicas o psicológicas y se le obliga a llevar a cabo exámenes para constatar dicho estado de salud;
- i) Se le ponen apodosos o se llevan a cabo comentarios para ridiculizarla;
- j) Se atacan sus creencias políticas o religiosas;
- k) Se hace burla de sus vida privada, características físicas, origen, estrato social, nacionalidad, estado civil;
- l) Se le obliga a realizar trabajos humillantes;
- m) Se cuestionan las decisiones tomadas por la víctima;
- n) Se acosa sexualmente a la víctima a través de gestos o proposiciones.

4. Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima mediante la reputación profesional:

- a) No se le asigna a la víctima trabajo alguno;
- b) Se le asignan tareas inútiles o absurdas;
- c) Se le asignan tareas inferiores a su capacidad o estrato profesional;
- d) Se le asignan tareas nuevas de manera constante y sin tregua;
- e) Se le asignan tareas que exigen una capacidad o preparación superior con el objeto de desacreditarla o exhibirla.

5. Actividades de acoso dirigidas a afectar la salud física o psíquica de la víctima:

- a) Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o nocivos para la salud;
- b) Se le impide el uso de equipo de seguridad o de protección para la realización de trabajos peligrosos o se le brinda en mal estado;

- c) Se agrede físicamente a la víctima;
- d) Se le obliga a realizar gastos para perjudicarla;
- e) Se le ocasionan daños a las máquinas o aparatos que emplea para ocasionar un accidente de trabajo en el que se pueda exhibir su supuesta negligencia.

Nótese que en algunos de los ejemplos de mobbing antes previstos es posible detectar conductas delictivas por parte del acosador, conductas que suelen quedar impunes por la falta de elementos de prueba y/o el temor de denunciar la conducta y poner en riesgo la fuente de trabajo, sin embargo, de haber elementos probatorios suficientes no se deberá descartar la posibilidad de acudir ante el Ministerio Público a realizar la denuncia correspondiente.

DIVIDE ET IMPERA.

Se dice que el éxito de cualquier encomienda en la que el adversario nos supera en número es aplicar el viejo aforismo atribuido a los romanos “divide y vencerás”. Los historiadores relatan que si el imperio romano logró tal extensión fue en parte por que “creó” entre los mismos pueblos conquistados divisiones que hacían imposible hacer un frente común en contra del formidable poderío militar romano.³ Otro ejemplo que nos aporta la historia es el del genio de Hernán Cortes quien supo detectar las divisiones y los rencores imperantes entre los pueblos “satélite” de los Mexicas de tal suerte que este hombre que comandaba 550 soldados españoles y 200 porteadores cubanos más un puñado de caballos y armas pudo, entre otras cosas, gracias al apoyo militar del pueblo Tlaxcalteca, vencer de manera ineluctable al enorme ejército Mexica. Así, encuentro particularmente interesante referirme al maquiavélico deseo que pueden albergar los patrones de dirigir un grupo de trabajadores elementalmente organizados para laborar pero que acusan ordinariamente múltiples problemas de carácter personal que los dividen y los imposibilitan para hacer un frente común para pugnar por el mejoramiento de sus condiciones laborales. El razonamiento parece simple: “deja que los empleados se peleen y se acosen entre sí, aporta soluciones insuficientes o un rigor extremo, permite que el problema permanezca y las aspiraciones de los trabajadores estarán anquilosadas”. En esa tesitura, permitir “brotes” de acoso laboral en cualquier dirección garantiza la indivisión y por ende reduce las probabilidades de conflictos de carácter laboral a nivel colectivo e inclusive a nivel individual.

Igualmente, puede resultar atractivo para los patrones restarle relevancia y protagonismo a empleados que ocupen puestos directivos, por lo tanto, el acoso laboral se puede convertir en

³ Margadant Floris, Guillermo, Derecho Romano, México, Editorial Esfinge, 16ª edición, 1989, pp. 22.

el medio idóneo para disminuir el perfil del directivo o para desligarlo de la fuente de trabajo sin responsabilidad patronal.

SOLUCIONES EN MATERIA LABORAL.

No es objeto del presente estudio criticar a la legislación laboral, no obstante, quienes nos hemos enfrentado a la burocracia, negligencia y en ocasiones mala fe y corrupción de la autoridades del trabajo sabemos que al día de hoy una de las reformas urgentes en el Derecho Mexicano es la referente a la Ley Federal del Trabajo y particularmente a su régimen procesal. Lamentablemente, cuando hablamos del proceso laboral debemos de hablar de una ley proteccionista para el trabajador que no brinda certeza jurídica a ninguna de las partes en juicio.

Al día de hoy si alguna persona intentara demandar a un empleador por acoso laboral ante una Junta de Conciliación y Arbitraje se vería constreñido a invocar un despido injustificado cuya probanza es prácticamente imposible. En la práctica lo que se ha observado es que la víctima del acoso laboral argumenta el sempiterno drama del trabajador despedido: “el día X al llegar a las instalaciones de la parte demandada ubicadas en la calle Z, mi jefe, el Sr. Y me impidió el acceso a la fuente de trabajo y me notificó que a partir de ése día estaba despedido, situación que ocurrió en presencia de varias personas...”. El problema de fondo es acreditar el acoso laboral ante las Juntas de Conciliación considerando que las conductas en comentario son por lo regular realizadas de manera premeditada y sin testigos de por medio.

En esa tesitura, parecería que la presentación de probanzas apócrifas, como por ejemplo, testigos “a modo”, es la única solución en juicio para la víctima de acoso laboral, sin embargo, un litigante avezado es capaz de desvirtuar un testimonio a través de repreguntas, de incidentes de “tacha de testigos”, por lo tanto, la laguna que acusa la ley laboral es evidente y deja a la víctima de mobbing en estado de indefensión.

EL DAÑO MORAL.

Dentro de los recursos existentes para la víctima del mobbing consideramos posible explorar la posibilidad de reclamar ante los Tribunales Civiles el daño causado sobre bienes de naturaleza extrapatrimonial, o sea, el agravio moral, que no es otra cosa que aquellas lesiones a los derechos de la personalidad, como el honor, los sentimientos, afectos, reputación, la vida privada o los valores espirituales. El Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 1916 previene el concepto de daño moral, la acción para su reparación y la indemnización y/o publicación de sentencia de desagravio, siendo así que una persona que llegase a sufrir una afección de esta naturaleza al ser víctima de acoso laboral en principio tendrá acción para reclamar ante un Juez Civil el resarcimiento por la afectación de bienes de naturaleza

extramatrimonial. El daño moral tiene un doble aspecto, a saber, un aspecto íntimo, como son los sentimientos, creencias o afectos y un aspecto social como es la reputación o la consideración que de sí mismo tienen los demás, en ambos aspectos, una víctima del acoso laboral suele verse afectada.

Es importante recordar que los derechos de la personalidad son intransferibles, irrenunciables, imprescriptibles y oponibles *erga omnes*. Así, toda vez que los valores morales no son susceptibles de comerciarse jurídicamente, la reparación ordenada por un daño moral se da a título de reparación de naturaleza "específica" o "*in natura*", es decir, su finalidad será la de colocar al perjudicado en un estado similar al que poseía antes de sobrevenir la situación dañosa causada por un agente tercero; tal reparación específica se da por medio de actividades constitutivas de un dar o un hacer. La satisfacción por el dolor moral infringido desde luego no implica que el dolor se atenúa o desaparece.

De conformidad con los artículos 1916 y 1916 Bis del Código Civil del Distrito Federal, se requieren dos elementos para que se produzca la obligación de reparar el daño moral; el primero, consiste en que se demuestre que el daño se ocasionó y, el otro, consiste en que dicho daño sea consecuencia de un hecho ilícito. La ausencia de cualquiera de estos elementos, impide que se genere la obligación relativa, pues ambos son indispensables para ello; así, aunque se acredite que se llevó a cabo alguna conducta ilícita, si no se demuestra que ésta produjo daño; o bien, si se prueba que se ocasionó el daño, pero no que fue a consecuencia de un hecho ilícito, no se puede tener como generada la obligación resarcitoria.

Debemos de recordar que la acción de daño moral es de naturaleza autónoma, por lo tanto, se presumirá que hay daño moral, cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la "integridad física o psíquica" de las personas, siendo independiente el daño moral, del daño material que se cause; por lo tanto, si una persona es víctima de un acoso en la fuente de trabajo y por esa circunstancia se le ocasiona a ésta una afectación que le hace perder su empleo (afectación material), es indudable que, independientemente de tal daño ocasionado, se le ocasiona una afectación psíquica que evidentemente, se traduce en un daño moral que altera sus sentimientos y afectos, debiéndola resarcir en términos de la ley por ese motivo. Es claro advertir que el daño moral puede causar un daño económico, v.g. un profesionista en su medio al ser difamado sufre una merma en la demanda de sus servicios como profesionista o en la imposibilidad de adquirir un nuevo empleo.

El titular de la acción de daño moral será el agraviado o sujeto pasivo y la acción prescribirá en el término de 2 años.

Los extremos a probar en el daño moral serán:

1. Demostrar la relación jurídica que une o unía a los sujetos activo y pasivo;
2. Demostrar hechos u omisiones ilícitas;
3. No es necesario probar al juez la intensidad del dolor sufrido, ya que existe daño moral al demostrarse simplemente la realidad del ataque; o sea, basta con que exista el hecho antijurídico.⁴

Parece una paradoja el hecho de hablar sobre los parámetros para la cuantificación de prestaciones en el daño moral, no obstante, el legislador ha considerado que esa función corresponderá al juez competente quien deberá apreciar la responsabilidad del sujeto activo y la situación económica del agraviado. Como en cualquier juicio, el tema fundamental será acreditar a través de un sustento probatorio adecuado los hechos que se demandan, situación que, como se ha comentado, resulta de difícil de lograr.

OBRAS CONSULTADAS

BORJA SORIANO, Manuel, Teoría General de las Obligaciones, México, Editorial Porrúa, 16ª edición, 1998.

MARGADANT FLORIS, Guillermo, Derecho Romano, México, Editorial Esfinge, 16ª edición, 1989.

DE BUEN L., Nestor, Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 11ª edición, 1996.

ESCRICHE, Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, México, Editorial Manuel Porrúa, 1979.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 15ª edición, 1996.

GUTIERREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, Derecho de las Obligaciones, México, Editorial Porrúa, 15ª edición, 2003.

FUENTES HEMEROGRÁFICAS

Revista Milenio, 12 de marzo de 2007, Federico Campbell (la hora del lobo) "El mobbing en México".

Revista AEDIPE (No. 14) 1 de Junio de 2001, Iñaki Piñuel y Zabala, "Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa del despido".

OTRAS FUENTES

<http://mobbingmx.blogspot.com>

⁴ Conceptos extraídos de la ponencia del Lic. Emilio González de Castilla "EL DAÑO MORAL" en la Escuela Libre de Derecho del Posgrado de obligaciones civiles y contratos (agosto 2005-abril 2006).