

# LOS DESCAs COMO DERECHOS HUMANOS A LA LIBERTAD DE TRABAJO, LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PROTEGEN A LOS TRABAJADORES CONTRA EL *MOBBING*

THE ESCR AS HUMAN RIGHTS TO FREEDOM OF WORK, EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION PROTECT WORKERS AGAINST *MOBBING*

Roxana Hernández Pejay<sup>1</sup> y Jacinto García Flores<sup>2</sup>

**SUMARIO:** Introducción. I. Metodología II. *Mobbing* II.1 *Mobbing* vertical II.2 *Mobbing* horizontal III. Consecuencias físicas y psicológicas IV. Discriminación V. Igualdad VI. Su protección internacional por los DESCAs VII. Derecho humano al trabajo VIII. Aspectos normativos para acreditar el *mobbing* IX. Conclusiones X. Fuentes de información

## RESUMEN

El principio de convencionalidad adoptado por México el 10 de junio de 2011 fue el elemento clave para lograr aceptar los derechos humanos y la protección de los instrumentos internacionales a favor de los ciudadanos y de los trabajadores en particular por parte del Estado mexicano. La reforma primordial fue la del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en este se concreta la ampliación del conjunto de derechos, por lo que comprende cuatro características obligatorias generales en materia de derechos humanos: respetar, proteger, garantizar y promover. Además, el artículo 1º constitucional, en su último

## ABSTRACT

The principle of conventionality adopted by Mexico on June 10, 2011 was the key element to achieve acceptance of human rights and the protection of international instruments in favor of citizens and workers in particular by the Mexican State. The primary reform was that of the first article of the Political Constitution of the United Mexican States, in which the expansion of the set of rights is specified, so that it includes four general mandatory characteristics in the field of human rights: respect, protect, guarantee and promote. In addition, the first article of the Constitution, in its last paragraph, establishes the right to non discrimination.

<sup>1</sup> Maestra en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con especialidad de Derechos Humanos y Gobernanza Económica por la Universidad de Castilla-La Mancha, España.

<sup>2</sup> Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP); maestro en Prevención, Seguridad y Riesgos Laborales; capacitador reconocido y acreditado por el CONOCER en los estándares 0305, 0217 y 1038.

párrafo, establece el derecho a la no discriminación. El propósito fundamental de las reformas aprobadas fue colocar a la persona en el centro de todo ejercicio del poder público. Para lograrlo, se implementó todo el actuar del poder público en México a un nuevo parámetro de regularidad constitucional formado por derechos humanos de fuente nacional e internacional.

The fundamental purpose of the approved reforms was to place the person at the center of all exercise of public power. To achieve this, all the actions of the public power in Mexico are subject to a new parameter of constitutional regulation made up of human rights from national and international sources.

**PALABRAS CLAVE:** *mobbing*, DESCA, derechos humanos laborales, discriminación, igualdad

**KEYWORDS:** *mobbing*, ESCR, labor human rights, discrimination, equality

## INTRODUCCIÓN

El objetivo general de este trabajo de investigación es analizar la protección que se da a los trabajadores, recalcando que, con esta palabra, se hace referencia a hombres y mujeres contra el *mobbing*, al amparo de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, como el derecho humano a la libertad de trabajo, la igualdad y la no discriminación. Los objetivos específicos son: 1) Describir la vulnerabilidad en que se encuentran los trabajadores ante sus empleadores cuando son objeto de *mobbing*, discriminación. 2) Describir qué es el *mobbing*. 3) Dar cuenta de las consecuencias físicas y psicológicas al encontrarse en el supuesto de *mobbing* o discriminación. 4) Determinar los supuestos para poder acreditar el *mobbing*.

La violencia es un fenómeno complejo para su estudio, representa un desafío

desde su conceptualización misma. En los últimos años, se han conocido nuevas maneras de amedrentar en y durante las labores productivas que los trabajadores desarrollan, las cuales consisten, en palabras de Campbell (2012) en “hacer la vida de cuadritos” para que una persona se vaya del trabajo al no tener la fortaleza física, mental y emocional necesarias para enfrentarla desde los diversos aspectos que comprende, pues se busca destruirla en los tres aspectos mencionados y, en consecuencia, nulificar totalmente su autoestima, hasta llegar al grado de que tal persona se considera inútil, que no sabe o no puede desarrollar un trabajo productivo e incluso llega el momento hasta de considerar suicidarse e, incluso, hacerlo.

En otras palabras, se busca dañar a la persona trabajadora sin dejar huella para persuadirla de que renuncie, cambie de categoría –a una inferior–, de

departamento o, en su caso, se jubile. El propósito de este texto es identificar el desafortunado maltrato psicológico que se está incrementando en los centros de trabajo, en donde hay diversas quejas de trabajadores acosados que no saben qué hacer, por miedo a repercusiones evidentes como el despido; afortunadamente dicha conducta encuadra su tipificación en tesis emanadas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero mejor aún, la figura del *mobbing* se encuentra establecida en los instrumentos internacionales como los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros, que México ha ratificado, en donde hay precedentes para sancionar a quienes llevan a cabo esta conducta, tal como se menciona en el texto del presente documento.

## I. METODOLOGÍA

Bajo este orden de ideas, el desarrollo del presente trabajo de investigación se realizará con un estudio analítico, casuístico y descriptivo sobre el *mobbing*, la igualdad y la no discriminación en el empleo, con el objetivo de concientizar e identificar los supuestos del *mobbing* dentro del centro de trabajo.

## II. MOBBING

La realidad demuestra, de manera cotidiana, que la violencia laboral en todo tipo de empresas, sean pequeñas, medianas o grandes, tiene expresiones físicas y psicológicas, siendo estas últimas las más graves por no ser visibles y solo detectables mediante las pruebas a las que se sometan las personas afectadas, con el ánimo, si

así lo aceptan, de recibir el tratamiento correspondiente.

Hirigoyen (2001) señala que la expresión *mobbing* es un término implementado en los ochenta por Leymann y se utiliza en los casos de “Persecución psicológica y de acoso laboral” a una víctima para ocasionar un daño psicológico y, en consecuencia, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo.

A decir de Ugarte (2012), Heinz Leymann conceptualiza el *mobbing* en los siguientes términos:

Aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

El ministro de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, José Ramón Cossío Díaz, al dictar sentencia en el amparo 47/2013, el 7 de febrero del año 2014, estableció:

El acoso laboral (*mobbing*) es una conducta que se presenta en 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.

Por otra parte, el artículo 3° bis de la Ley Federal del Trabajo mexicana entiende por hostigamiento lo siguiente:

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.

Dicho lo anterior es inevitable formular las siguientes preguntas: 1. ¿Qué consecuencias psicológicas tienen los trabajadores al ser agraviados con el *mobbing*? 2. Las personas que son agraviadas por *mobbing*, ¿pueden acreditar ante la autoridad laboral que son objeto de este? 3. ¿Cuáles son los factores jurídicos necesarios para regular el *mobbing* en los centros de trabajo?

## II.1. MOBBING VERTICAL

El análisis del *mobbing* vertical permite apreciar que tiene dos vertientes, descendente una y ascendente la otra.

El primer caso, conforme a la Sentencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo número 376/2019, de fecha 16 de enero de 2020, es una modalidad de trato discriminatorio que se presenta cuando el superior jerárquico de la víctima, en su calidad de persona trabajadora o servidora pública, la sujeta a uno o varios patrones de conducta que implican el propósito de intimidarla, amedrentarla o afectarla emocional o intelectualmente, de excluirla de la organización, o simplemente de satisfacer

la necesidad del hostigador de agredir, controlar o destruir, mediante una serie de actos o comportamientos hostiles, como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones verbales en su contra, la asignación de trabajos degradantes, innecesarios o sin valor o utilidad, la imposición de cargas de trabajo excesivas, no dotarla de los elementos indispensables para que despliegue la función que tiene asignada, el aislamiento de sus compañeros, el cambio de puesto sin previo aviso o el cambio de localidad donde debe prestarse el servicio.

El segundo caso, es decir, el *mobbing* vertical ascendente, si bien es el que ocurre con menor frecuencia, se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado, en otras palabras es el que realizan los inferiores hacia sus superiores jerárquicos.

## II.2. MOBBING HORIZONTAL

Cuando se afirma que algo está o tiene carácter horizontal, quiere decir que está al mismo nivel; esto permite afirmar que el *mobbing* horizontal ocurre cuando se lleva a cabo entre personas que se encuentran en el mismo nivel jerárquico; es decir, solo entre los trabajadores o solo entre los directores.

## III. CONSECUENCIAS FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS

Conforme al documento *Género, salud y seguridad en el trabajo, hoja informativa* 4. El hostigamiento o acoso sexual, de la OIT (2013), una persona que es víctima de

*mobbing* o acoso laboral se ve denigrada física, psicológica y moralmente. Las consecuencias de esta forma de violencia son las siguientes: estrés, ansiedad, depresión, frustración, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otros.

A lo anterior, García (2005) añade: De igual manera pueden tener consecuencias sociales como son aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad, discapacidad laboral, entre otras.

Por otro lado, no se debe perder de vista que todas las personas son diferentes en todo; en costumbres, tradiciones, hábitos alimenticios, constitución física y su mapa genético y, por ello, las consecuencias derivadas del *mobbing* van a variar, pues lo que afecta a una persona a otra no, y viceversa.

Pese a lo anterior las consecuencias suelen ser muy alto costo para cada víctima, estas van desde la pérdida de su trabajo, de la carrera profesional, la salud, el ingreso económico, la relación de pareja, la familia y hasta la propia vida. En relación con daños a la salud, se pueden encontrar tanto el aumento de enfermedades previas como la adquisición de enfermedades nuevas, entre las que destacan hipertensión, depresión, diabetes, colitis y gastritis. A ellas se deben agregar el ausentismo y la desmotivación

en y para el trabajo, así como la depresión, que en palabras de la Organización Mundial de la Salud:

Se caracteriza por una tristeza persistente y una falta de interés o placer en actividades que previamente eran gratificantes y placenteras. Además, puede alterar el sueño y el apetito, y es frecuente que concorra con cansancio y falta de concentración. ...Los efectos de la depresión pueden ser prolongados o recurrentes, y pueden menoscabar extraordinariamente la capacidad de una persona para actuar y vivir una vida gratificante.

#### IV. DISCRIMINACIÓN

Es fundamental mencionar que el *mobbing* (acoso laboral) va normalmente acompañado de discriminación, en cualquiera de sus formas, desarrollado en o con motivo del trabajo.

Así es como Norberto Bobbio (2014) lo expresó:

En un primer momento, la discriminación se fundamenta en un mero juicio de hecho, es decir, en la constatación de la diversidad entre hombre y hombre, entre grupo y grupo. En un juicio de hecho de este género, no hay nada reprochable: los hombres son de hecho diferentes unos de los otros. De la constatación de que los hombres no son iguales. No se sigue, sin embargo, un juicio discriminatorio.

El juicio discriminante requiere un juicio ulterior; en este caso, no de hecho, sino de valor: es decir, requiere que, de los dos diferentes grupos, uno sea considerado bueno y el otro malo, o que uno sea

considerado civilizado y el otro bárbaro, uno superior (en capacidades intelectuales, en virtudes morales, etcétera) y otro inferior [...]; un juicio de este tipo introduce un criterio de distinción no factual sino valorativo.

Este autor determina con claridad el momento en que las diferencias se vuelven actos discriminatorios ofensivos, ocurre cuando, a juicio del actor (quien realiza el *mobbing*), él se encuentra en una situación superior que le permite menospreciar las actividades del trabajador.

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, en su artículo 1º, fracción III, establece lo siguiente:

Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma,

los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

Esta definición encuadra perfectamente en el acoso laboral en el sentido de que la salud mental y física del trabajador se ve mermada durante todo el tiempo que dure el *mobbing*. Por lo que la prevención, atención y erradicación de esta conducta es fundamental para garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y violencia.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 994, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, será acreedora de una multa de 250 a 5,000 unidades de medida y actualización (UMA), la parte empleadora que cometa cualquier acto o conducta de hostigamiento o acoso sexual, o bien que los tolere o permita en contra de sus trabajadores. Además, las víctimas cuentan con varios mecanismos de protección en otras ramas del derecho, como la penal.

A pesar del aspecto sancionador referido, Alcalde (2023) reconoce que sigue existiendo el acoso laboral en el empleo, por ello la Secretaría del Trabajo y Previsión Social celebró con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y el Instituto Nacional de las Mujeres el Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender, y Erradicar la Violencia Laboral en los centros de Trabajo, documento que deben tener y cumplir los diferentes centros de trabajo existentes en México.

## V. IGUALDAD

Se debe reconocer, como en efecto se hace, que la igualdad es la figura contraria a la

discriminación, por ello su reconocimiento en documentos internacionales vigentes en Latinoamérica, como es el caso del Pacto de San José de Costa Rica denominada Convención Americana de Derechos Humanos, que fue suscrita el 22 de noviembre de 1969 y que entró en vigor hasta el 18 de julio de 1978, textualmente dispone:

**Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos**

1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Por su parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone en su artículo 1º, párrafo quinto, lo siguiente:

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.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 2º reconoce el principio de igualdad al establecer:

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al

patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Aunado a lo anterior, el artículo 3º de la ley mencionada, en su segundo párrafo establece:

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.

## **VI. SU PROTECCIÓN INTERNACIONAL POR LOS DESCA**

El Pacto de San José de Costa Rica, en su preámbulo, establece:

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos.

De igual manera, en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos

Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” de fecha 17 de noviembre de 1988, entrando en vigor hasta el 16 de noviembre de 1999, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General, en su sexto párrafo estableció:

Recordando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos;

La lectura del recordatorio antes mencionado permite identificar el surgimiento de los llamados DESCA, o sea, los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales y, tratándose del *mobbing*, en su vertiente de discriminación, su artículo 3º la prohíbe en los siguientes términos;

Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Por su parte, el artículo 6º estatuye el derecho al trabajo, y el artículo 7º, bajo la denominación de “Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo”

específicamente en el inciso d) establece la estabilidad de los trabajadores en sus empleos y, en el inciso e), la seguridad e higiene en el trabajo.

Por lo que, obedeciendo este protocolo y reconociendo los beneficios que derivan del fomento y desarrollo de la cooperación entre los Estados y de las relaciones internacionales –la obligación principal de los Estados es dar efectividad a los derechos por todos los medios posibles– a los que México se comprometió al ratificar la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tiene la obligación de respetar los derechos y libertades en ella reconocidos, así como el deber de adoptar disposiciones legales internas que sean necesarias para hacer efectivo el goce de tales derechos. La obligación principal de los Estados es dar efectividad a los derechos por todos los medios posibles.

## VII. DERECHO HUMANO AL TRABAJO

Höffe, citado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016) argumenta que el trabajo es condición humana. Por medio de este se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida.

El argumento anterior, aunado al Pacto de San José y al “Protocolo de San Salvador”, permiten fundamentar las siguientes justificaciones:

- a. Se deben seguir detectando problemas que surjan de las relaciones laborales, y que tiendan a regular la protección de los derechos humanos de los

- trabajadores, quienes solo poseen su fuerza de trabajo.
- b. El derecho del trabajo es un derecho humano protegido no solo por el artículo primero de nuestra Carta Magna, también desde el ámbito internacional a través de lo son los DESCAs. Derivado de lo anterior es que surgió el denominado catálogo de derechos humanos o derechos humanos laborales, los cuales son inherentes a la persona por el simple hecho de serlo y de trabajar.
  - c. Los derechos humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho de ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a una jornada máxima legal, entre otros.
  - d. El trabajo expande su importancia al ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que bajo la lupa de los derechos humanos se desenvuelva, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, en relación con el objeto de estudio, ha puesto en vigor el convenio 111 denominado Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el cual ha sido ratificado por México.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 5° establece el derecho al trabajo y el artículo 123 constituye, en palabras de Rojas (2015) un derecho humano de carácter laboral, identificado como aquel que da acceso a un mínimo vital que permite gozar de una vida digna. Constituyen un nuevo paradigma constitucional con profundas implicaciones en el que hacer público, ponen en el centro de todo su actuar a dichos derechos humanos.

### VIII. ASPECTOS NORMATIVOS PARA ACREDITAR EL MOBBING

Como ya se estudió en párrafos anteriores, los trabajadores son mermados en su trabajo, sufren daños y afectaciones derivados del *mobbing*, pero cuentan con dos vías principales para revertirlos y hacer efectivo el derecho al trabajo y la estabilidad en el mismo.

Los derechos humanos en las relaciones laborales –entre particulares– tienen eficacia y deben garantizarse a través de dos medios de defensa centrales:

- 1) De la queja 6/2023 emitida por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y resuelta el 2 de febrero de 2023, siendo ponente el magistrado Antonio Rebollo Torres, se desprende, como primer medio de defensa, hacer valer los derechos humanos que la parte actora considera afectados frente a la parte demandada, y las prestaciones de legalidad ordinaria formuladas en la demanda natural. Puede hacer valer, por ejemplo, el

derecho humano a la integridad personal, acoso laboral y la reinstalación.

2) La aludida queja establece como segundo medio de defensa el juicio de amparo indirecto que la parte quejosa (el trabajador, por ejemplo) promueva frente al diverso particular señalado como responsable (la dependencia patronal, por ejemplo), en términos del artículo 5º, fracción II, segundo párrafo, de la Ley de Amparo, en cuyo caso es indispensable que: a) se reclamen actos de particulares cuyas funciones se encuentren determinadas por una norma general; b) los actos reclamados se generen en una relación de supra subordinación, o bien en una relación de coordinación equiparable o asimilable (asimétrica) e impacten a la quejosa en contextos de relevancia pública; y, c) los actos reclamados generen, modifiquen o extingan situaciones jurídicas en perjuicio de la parte promovente, en detrimento de sus derechos humanos.

Para el efecto de poder probar el derecho humano vulnerado podrían ofrecerse para acreditar la afectación las siguientes pruebas:

1. Videgrabaciones;
2. Oficios o instrucciones de trabajo;
3. Constancias médicas públicas de lesiones o enfermedades desarrolladas, que expliquen el tiempo y grado de evolución, y
4. Constancias psicológicas públicas.

Además, podrían aplicarse las pruebas psicológicas denominadas “Las 45 preguntas de Heinz Leymann para el *mobbing*”.

Ahora bien, se puede demandar en razón de la naturaleza de estas pruebas; debe tenerse en consideración que basta que

se acredite en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos.

En ese sentido, 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, el tribunal está facultado para proveer las medidas cautelares correspondientes que, atento al caso concreto, y conforme a lo establecido en la sentencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo en revisión 2053/2020, siendo ponente el ministro Luis María Aguilar Morales, de fecha 20 de febrero de 2020 pueden ser:

- A. La reubicación de la víctima a un área en la cual no esté en contacto con su agresor; y (amparo directo en revisión 2053/2020, medida prevista por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siendo ponente Luis María Aguilar Morales, 20 de febrero de 2020),
- 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 (amparo directo en revisión 2053/2020, medida prevista por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siendo ponente Luis María Aguilar Morales, 20 de febrero de 2020).

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 (amparo directo 1035/2019, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ponente: Raúl Eyden Peniche Calderón, 20 de febrero de 2020), 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 del trabajo.

Ello, en función de que, ante una conducta de ese tipo, se pueden generar en la persona trastornos psicológicos, así como problemas de salud y hasta 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° (2023), 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 (Amparo directo en revisión 2053/2020, medida prevista por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siendo ponente Luis María Aguilar Morales, 20 de febrero de 2020).

A decir de Vela (2021), la obligación de garantizar la igualdad y la no discriminación en el acceso a la justicia, si bien requiere de los aportes de todas las partes involucradas, es una responsabilidad que recae finalmente en quien resuelve. Por ello es necesario, previo a resolver, contar con las pruebas suficientes que permitan sostener que en el proceso y para la resolución se tiene certeza de que se tomaron en cuenta las obligaciones reforzadas acordes a las condiciones sociales que encarnan las partes involucradas, y se conoce el grado del impacto de los hechos en las personas de la controversia, acorde al contexto en el que suceden.

Este paso, en materia laboral, se puede relacionar y operar desde la suplencia de la queja, pero es relevante tener presente que refiere principalmente al cumplimiento de la obligación de igualdad y no discriminación en el acceso a la justicia.

La regulación del *mobbing* permitirá, en la medida en que siga avanzando la protección jurídica en el Estado mexicano y los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, identificar de manera más fácil que los trabajadores sufren *mobbing* y discriminación en sus centros de trabajo. Lo anterior, para hacer valer ante los tribunales laborales dicha arbitrariedad, ya que, como base legal y fundamento

se encuentran los instrumentos internacionales, en este caso los derechos económicos sociales culturales y ambientales (DESCA), que son una premisa legal que se puede hacer valer en juicio para la defensa de un trabajador que sufre discriminación o *mobbing* en su centro de trabajo.

## IX. CONCLUSIONES

La violencia en el trabajo sigue ocurriendo, independientemente de las normas que ya existen en nuestro ordenamiento jurídico y de la protección internacional. Por lo que es necesario continuar evidenciando un problema como el *mobbing*, para que los trabajadores detecten que están siendo acosados y violentados en su área de trabajo.

Existen diferentes criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en donde ya está establecida la figura del *mobbing*; sin embargo, ¿cómo hacer valer un derecho humano laboral cuando está siendo vulnerado? Las instancias por las que el trabajador puede optar para demandar ese derecho fueron analizadas en el apartado de aspectos normativos para acreditar el *mobbing*, esos requisitos también se tienen que difundir para que los trabajadores que se encuentren en situación de acoso laboral puedan ejercer su derecho humano protegido por el sistema jurídico mexicano. México ya ratificó el convenio 190 de la OIT, el día 6 de julio de 2022; por lo que entra en vigor el día 6 de julio de 2023. Tal Convenio define “violencia y acoso” de la siguiente manera:

Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Este convenio traerá mejoras a la normativa mexicana y más protección a los trabajadores, así como mejores prácticas en los centros de trabajo.

## X. REFERENCIAS

- Alcalde, A. (2023). *Ley Federal del Trabajo comentada, reforma de 2019*. Porrúa.
- Bobbio, N. (2014). *Elogio da serenidade e outros escritos morais* (Marco Aurélio Nogueira, trad.). Editorial Unesp.
- Campbell, F. (2012). *La vida de cuadreros (Notas sobre el mobbing en México: el acoso psicológico en las relaciones de trabajo)*. Observatorio Académico Universitario, Espacio de Seguimiento y Análisis de la Vida Institucional de la UABC. <http://red-academica.net/observatorio-academico/2012/01/20/8148/>.
- Casique, I. (2006). Violence against women: theoretical reflections. *Revista Latino-am Enfermagem*, 4(6).
- Cobarrubias, V. A. (2020). *La inspección del trabajo en México: El largo camino hacia un modelo laboral basado en el Imperio de la Ley*. Red de Mujeres Sindicalistas.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2023). <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.asp>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (s.f.). <https://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos2.htm>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México (2019). *¿Sabías que estos también son tus derechos? Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA)*. CNDH.
- Despido por embarazo sigue a la cabeza como principal denuncia de discriminación (2023). *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Despido-por-embarazo-sigue-a-la-cabeza-como-principal-denuncia-de-discriminacion-20210619-0023.html>
- Furtado de Oliveira, P. A. (2021, 31 de mayo). Reforma de outsourcing. Lección de consenso para futuros cambios laborales. *El Economista*.
- García, A.; Hacourt, B. & Bara, V. (2005). Le harcèlement moral et sexual. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses. *Pistes* 7(3). <http://www.pistes.uqam.ca>
- García, R. (2015, 31 de marzo). Denuncian acoso laboral en la CEDH. *Info* 7.
- Guzmán Gallegos, F. (2018). *Género y trabajo, II trimestre*. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI.
- Hernández Chong Cuy, M. A. (2021, 24 de junio) Presentación del Libro *Juzgar con perspectiva de género, ¿Por qué, cómo y para qué?* [Video de YouTube]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=oR-IYTxpvAg>
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Paidós.
- Höffe, O. (2007). *Ciudadano económico, ciudadano del estado, ciudadano del mundo. Ética política en la era de la globalización*. Katz.

- La Barbera, M. C. & Wences, I. (2020). La "discriminación de género" en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Andamios*, 17(42), 59-87. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-00632020000100059&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-00632020000100059&script=sci_abstract)
- La constitucionalización del derecho laboral. Curso de Especialización sobre la Reforma en materia de Justicia Laboral* (2021). Escuela de Formación Judicial, Consejo de la Judicatura Federal.
- Lugo Garfias, M. (2017). *Acoso laboral "mobbing"*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México.
- Maza, M. A. (2009). El *mobbing*, la violencia laboral y las condiciones dignas de trabajo. *Revista de Derecho Laboral*, (1).
- Mendizábal Bermúdez, G. (coord.). (2002). *Equidad de género y protección social*. Porrúa.
- Mendizábal Bermúdez, G.; Escalante Ferrer, A. & Ibarra Uribe, L. (2016) *Acoso laboral de las instituciones de educación a nivel superior*. Porrúa, UAEM.
- Molina Armenta, A. (2010). *Violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral en México* [tesis de maestría, El Colegio de México]. Repositorio institucional. <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/7s75dc83b?locale=es>.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual*. <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/gender-and-occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Trabaja para un futuro más prometedor*. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud (s.f.). *Depresión*. [https://www.who.int/es/health-topics/la-d%C3%A9pression#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/la-d%C3%A9pression#tab=tab_1)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (1966). [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf)
- Poyatos Matas, G. (2019, 4 de febrero). Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. *iQual. Revista de Género e Igualdad*, (2), 1-21. <https://doi.org/10.6018/iQual.341501>
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo De San Salvador"* (1988, 17 de noviembre). <https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=PIOrqrSvLTzAsqvzQ7fUkzHHvap1QuioWOwy6v9Sc0/8GNljqGmToxeKv9z1s4z2vGld2SfQW2RG6YNyw5Vx5A==>
- Rojas, C. & Ariel A., (2015). *Los derechos humanos en México*. Porrúa.
- Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el derecho y la psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXIX(39), 221-231. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>

Vela Barba, E. (2021). *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia laboral*. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México.

### TESIS

Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, Tomo I, página 138. Registro digital: 2006870.

Tesis: I.5o.T. J/8 L (11a.), Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, Libro 23, Tomo IV, página 3424. Registro digital: 2026108.

Tesis: I.11o.T.82 L (10a.) Semanario Judicial de la Federación, Undécima Época, Libro 4, Tomo V, página 4878. Registro digital: 2023405.