

HOSTIGAMIENTO LABORAL EN MÉXICO. SU REGULACIÓN EN PRO DEL RESPETO DE LA DIGNIDAD HUMANA

YARITZA PÉREZ PACHECO*
CÉSAR EMMANUEL GARCÍA ALMEYDA**

1. INTRODUCCIÓN

El *trabajo* desde una concepción socio jurídica es una institución que permite al ser humano emplear su fuerza e inteligencia en la producción de riqueza a favor de otra persona, a cambio de una remuneración por este esfuerzo, es decir, se intercambia el tiempo de la persona por un salario; lo que genera situaciones sensibles desde muchas aristas, en especial, las que derivan del trato que el patrono proporciona al trabajador el cual puede no ser congruente con la normatividad, sobre todo cuando vulnerar los derechos humanos, llegando a afectar el normal desenvolvimiento de la persona que realiza el trabajo.

En México, el Derecho laboral había permanecido inmutable en aspectos generales, pero recientemente se migro del fuero administrativo al judicial al sistema jurisdiccional laboral, causando una serie de cambios en la estructura de trabajo en la resolución de conflictos en la materia; además, dejo ver algunas deficiencias del sistema pasado, entre las cuales destaca el *hostigamiento laboral*, como una forma de ataque a la dignidad de la persona que realiza el trabajo.

* Becaria del Programa de posdoctorado internacional "Nuevas Tecnologías y Derecho" (2020-2021), en el *Mediterranea International Centre for Human Rights Research* (MICHR) de la Università "Mediterranea" di Reggio Calabria (Italia). Integrante del Sistema Nacional de Investigadores del CONACyT (SNI-Nivel I). Doctora en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). *Magister Scientiarum* en Derecho Internacional Privado y Comparado y Abogada por la Universidad Central de Venezuela (UCV). Investigadora y docente en diversas universidades latinoamericanas. Ex directora de la Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UCV. Actualmente, Subdirectora de Investigación del Centro de Investigaciones Judiciales de la Escuela Judicial del Estado de México, Toluca, México. Correo: yaritza.perez@pjedomex.gob.mx

** Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de México. Correo: c.1421194@gmail.com

Para comenzar a dilucidar el tema, abordaremos los conceptos generales del hostigamiento laboral, comenzando por el trabajador, quien acorde con la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹ es “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (art. 8 LFT); mientras que la persona que recibe de este la prestación de servicios es denominada patrón y puede definirse como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores” (art. 10 LFT).

Cabe destacar que el patrón puede recaer en una persona jurídico-colectiva, la cual, deberá expresar su voluntad a través de un representante legal, que forzosamente será una persona física, por lo que la propia ley señala que se equiparan a actos del patrón los realizados por los “directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores” (art. 11 LFT).

De esta manera podemos encontrar que la naturaleza de la relación laboral recae en un acto que, sin importar su naturaleza, da origen a la prestación de servicios de carácter personal y subordinados a cambio de un salario. Sin embargo, estos servicios prestados tienen limitantes que deben ser considerados de acuerdo con la capacidad de trabajo de la persona y el respeto a su dignidad humana.

En los siguientes apartados, abordaremos algunos temas referentes a la afectación a la dignidad humana en el trabajo ocasionadas por actos del patrón o sus representantes, los cuales lamentablemente se han visto normalizados, llegando a ser aceptados como parte del trabajo, en el México contemporáneo.

2. DERECHO AL TRABAJO COMO UN DERECHO HUMANO

Dentro de las sociedades modernas, debido al sistema económico aceptado, las personas deben realizar alguna actividad que les genere un ingreso monetario con el que puedan subsistir de forma digna, lo cual ge-

¹ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 1 de abril de 1970. Última Reforma publicada el 11 de enero de 2021, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf

nera una tendencia hacia la prestación del trabajo subordinado, que implica una serie de prestaciones legales que coadyuvan con la subsistencia de la persona y la de su familia, como lo son los esquemas de seguridad social, vacaciones con goce de sueldo, aguinaldos, así como el aseguramiento de un salario semanal, quincenal o mensual.

Este esquema ha generado una competencia laboral desmedida de la cual muchos patrones o sus representantes se han aprovechado para generar ambientes de trabajo poco saludables o sistemas de represión y hostigamiento que vulneran la dignidad de los trabajadores y la finalidad misma del derecho humano al trabajo.

En este sentido, podemos señalar que el trabajo es un derecho humano, que está relacionado con al menos otros tres derechos humanos de forma directa: el libre ejercicio de la profesión; el derecho de acceso a un trabajo con todas las protecciones de la ley, en especial a la seguridad social; y, el derecho humanos más importante, el respeto a la dignidad, como un elemento de todas las actividades humanas; todo lo anterior contribuye a la construcción gradual una burbuja de protección para el trabajador en contra de actos que puedan ocasionarle un daño físico o psicológico.

Además de estos tres pilares fundamentales del Derecho laboral, se ha creado un *núcleo duro* o también llamado *core rights* en la doctrina internacional, el cual esta conformado por los derechos de sindicalización y negociación colectiva, la prohibición de discriminación en contratación y promoción, la limitación del trabajo de menores, la prohibición del trabajo forzoso, medidas de seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social y salud, salario y duración de los periodos de trabajo.

Este último elemento es uno de los más discutidos, ya que obedece a factores como la oferta y la demanda y la aceptación de medidas infrahumanas en el trabajo informal –pero también en el trabajo formal–, en el que pocas veces puede intervenir el Estado al ser relaciones que no están bajo su regulación y se encuentran viciadas desde su creación.

En el marco internacional, la “Observación General N° 18: El derecho al trabajo” consagra al trabajo como un derecho fundamental, “parte inseparable e inherente de la dignidad humana”. En efecto, en el párrafo 7 señala:

7. El trabajo, según reza el artículo 6 del Pacto, debe ser un trabajo digno. Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona

humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias, tal como se subraya en el artículo 7 del Pacto. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.

8. Los artículos 6, 7 y 8 del Pacto son interdependientes. La calificación de un trabajo como digno presupone que respeta los derechos fundamentales del trabajador. Aunque los artículos 7 y 8 están estrechamente vinculados al artículo 6, serán abordados en observaciones generales independientes. Por lo tanto, se hará referencia a los artículos 7 y 8 solamente cuando la indivisibilidad de estos derechos así lo requiera.²

De tal manera que el trabajador debe tener asegurado un sustento a través de un salario, a la vez que recibe un trato digno dentro del lugar de trabajo y los periodos de descanso necesarios para poder garantizar su bienestar físico y emocional a largo plazo; es decir, el trabajo como un derecho humano, debe ser un medio de vida y no la finalidad en sí misma; el trabajador, al prestar sus servicios, asume un rol dentro de la dinámica de su centro de trabajo, en el cual, debe ser tratado con respeto; una vez terminado su tiempo de trabajo, debe poder descansar de sus actividades laborales para contribuir al desarrollo de su familia y comunidad.

3. HOSTIGAMIENTO LABORAL

El hostigamiento laboral es una figura jurídica de nueva consagración, no porque la práctica haya sido recientemente adoptada, sino que, habían sido aceptadas o normalizadas conductas lesivas para los trabajadores en tiempos anteriores. Lamentablemente, a pesar de las luchas y logros alcanzados en pro de los derechos humanos y los derechos laborales a lo largo de la historia moderna, ciertas conductas habían sido consideradas normales, o incluso, parte de un trabajo, tal como si fueran males necesarios.

En esta evolución positiva de la legislación laboral mexicana (art. 3 Bis LFT), encontraremos dos definiciones importantes:

² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “La Observación General N° 18: El derecho al trabajo”, *University of Minnesota*, 6 de febrero de 2006, <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/epcomm18s.html>

Artículo 3o. Bis.— Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

De esta manera, en el estudio que presentamos analizaremos la primera figura, el hostigamiento sin fines sexuales, sino como una práctica desmedida del poder derivado de una relación de trabajo.

3.1. Violencia

La violencia, acorde con la Ley general para la prevención social de la violencia y la delincuencia,³ se define en los siguientes términos (art. 3, fracc. XI):

El uso deliberado del poder o de la fuerza física, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. Quedan incluidas las diversas manifestaciones que tiene la violencia como la de género, la juvenil, la delictiva, la institucional y la social, entre otras.

De esta manera podremos encontrar que todo acto que tenga la finalidad de causar una privación, daño o trastorno; siendo entonces que la violencia es parte del hostigamiento, podemos señalar que esta figura se puede manifestar en las distintas conductas normalizadas sancionadas por la ley y que constituyen formas de hostigamiento laboral.

3.2. Formas del hostigamiento laboral

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) se ha pronunciado al respecto al señalar que:

³ Ley general para la prevención social de la violencia y la delincuencia, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 24 de enero de 2012, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSVD.pdf>

Acoso laboral (*mobbing*). Su noción y tipología.

El acoso laboral (*mobbing*) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.⁴

De la misma manera, ha señalado como *elementos de la acción* por pago de indemnización por daño moral causado por el acoso laboral los siguientes:

... i) el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirla 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

⁴ Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 8, t. I, julio de 2014, p. 138.

dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.⁵

Encontramos entonces que los siguientes son actos constitutivos de acoso laboral, de acuerdo con los criterios establecidos por la SCJN:

a) Sobrecarga de trabajo

Este elemento es uno de los más usuales en la cultura laboral mexicana, configurado bajo eufemismos que tienden a disfrazar ambientes de trabajo nocivos para la salud física y emocional del trabajador.

En efecto, el *primer elemento* de la acción de indemnización por daños sufridos derivados del acoso laboral se agota en la medida que el trabajador sea controlado por su patrón o su representante a través de asignarle la mayor parte del trabajo, haciendo una diferencia notable entre él y sus compañeros que ostenten el mismo cargo, con lo que también se vulnera el principio del Derecho laboral “igual salario por igual trabajo”. Esta práctica también es común cuando el superior jerárquico, en representación del patrono, busca generar un ambiente laboral hostil que lleve al trabajador a renunciar por no resistir las cargas excesivas de trabajo.

Cabe hacer una aclaratoria: no todo trabajo demandante puede considerarse con sobrecargas de trabajo. Por ello, se debe estudiar la naturaleza del trabajo, el modo en que se oferta y la capacidad de la persona, de manera general, para realizar una actividad, de tal forma que, si para realizarse una actividad es necesario emplear un periodo de tiempo de 30 minutos y el patrón asigna al trabajador agotar la misma actividad 20 veces en una jornada laboral normal, estaremos ante una sobrecarga de trabajo por cuanto el trabajador requerirá extender la jornada laboral a 10 horas para poder lograr el encargo del patrón.

Del mismo modo, podemos agotar este elemento cuando el patrón hace que el trabajador deba arriesgar su integridad física o la de sus compañeros, al utilizar maquinaria o equipo especializado en condiciones que sobrepasan sus capacidades y las medidas de higiene y seguridad,

⁵ Tesis: 1a. CCLI/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 8, t. I, julio de 2014, p. 137.

con la finalidad de cumplir con metas productivas que van más allá de las estimables para el número de personas y maquinaria.

El modo de agotar este supuesto esta generalmente en el perfil de trabajo, que se oculta bajo frases como “trabajo bajo presión”, “resistencia a jornadas extraordinarias” o la malversación del término “sentido de pertenencia”. Por otra parte, se puede acreditar con los planes u órdenes de trabajo; haciendo la precisión de que estos planes establecidos por las mesas directivas muchas veces son cambiados por los mandos medios para lograr dar una imagen de alta eficiencia productiva, o bien, solo son un modo de simular las buenas prácticas frente a una realidad en la que se aprecia la sobreproducción a costa de la sobreexplotación del trabajador.

El *tercer elemento* se constituye con la constante exigencia del cumplimiento de un trabajo que va más allá de las capacidades del trabajador bajo las amenazas de despido o reducción del sueldo, por ejemplo cuando se hace permanecer al trabajador en el centro de trabajo al terminar su periodo laboral legal o hacerlo llegar antes, para cumplir con metas inalcanzables de manera usual.

Esta práctica reiterada hace que muchos trabajadores consideren normal el tener que trabajar a deshoras sin un pago de tiempo extra, ya que la coerción con base en el despido y la inestabilidad laboral son consideradas la peor situación, porque pone al trabajador en una situación en la cual no puede disponer de su tiempo libre, por cuanto su patrón ha instaurado un régimen laboral sin horas de entrada ni salida.

b) Malos tratos

Los malos tratos por parte de los patrones o compañeros de trabajo son una práctica sancionada desde hace años por la ley laboral, pero que en general solo se habían considerado como una forma extraordinaria de terminación de la relación de trabajo sin perjuicio para el trabajador, actualmente esta práctica ha tomado relevancia con el auge de las ideas sobre la importancia de cuidar la *salud emocional*.

En gran medida estas prácticas se han perpetuado por estar envueltas en otras formas de violencia o segregación aceptada por el grupo de trabajo, en el cual las personas tienden a aceptar que las prácticas de agre-

sión por parte de los jefes deben ser aceptadas por el simple hecho de ser jefes y el poder que tienen para sancionarlos o imponerles más trabajo.

El *primer elemento* de esta práctica puede presentarse en formas variadas, que van desde insultos, chistes ofensivos, actos de discriminación, burlas o generar rutinas de trabajo basadas en la agresión hacia uno o más miembros del equipo de trabajo.

El *segundo elemento* es difícil de probar, ya que, si todos los miembros del equipo de trabajo han participado en actos de burlas u hostigamiento, será difícil que puedan señalar que estos han ocurrido, sin embargo, es propicio contar con grabaciones o fotografías que evidencien los actos realizados.

Para que este comportamiento pueda ser parte del ejercicio de una acción, es necesario que haya ocurrido en más de una ocasión, lo cual, como ya fue señalado, ocurre cuando el acoso se vuelve parte de la rutina de trabajo, esto se puede reflejar en actos como el aislamiento o deserción laboral.

c) Asignación de trabajo fuera de horas laborales

Esta forma de hostigamiento también ha sido parte de la cultura laboral mexicana, en donde se muestra que el trabajador debe estar disponible a cualquier hora del día que sea requerido por el patrón, aun cuando ello implique el destruir o lastimar su vida personal, exigiendo una imagen de trabajador ideal capaz de dejar todo por el trabajo.

El *primer elemento* se ve reflejado en llamadas, correos, mensajes e inclusive visitas a la casa del trabajador para solicitarle regrese al centro de trabajo o realice actividades en el tiempo que no pertenece a su jornada de trabajo, esta práctica se está convirtiendo en una forma de extender y variar las jornadas de trabajo dentro de la asignación de trabajo a distancia o teletrabajo.

El *segundo elemento* de esta acción se prueba en si misma con los medios en que se solicita al trabajador extienda su jornada de trabajo, siendo estos, los correos, mensajes o registros de llamadas hechas al trabajador.

El *tercer elemento* es aquel que figura dentro de una dinámica que se comienza a repetir, no aplicándose entonces a los eventos fortuitos o de fuerza mayor, ya que estos solo serían parte de una ocasión extraordinaria, en la cual el patrón solicitara apoyo a sus trabajadores para realizar actividades fuera de su jornada laboral; por ejemplo, al ocurrir un sismo y se requiera del personal para tratar de recuperar parte las mercancías que fueron dañadas por este viento.

Cuando se constituye en una práctica común constituye una vulneración al derecho al descanso del trabajador, ya que, si es requerido, por ejemplo, todas las tardes dos horas después de haber terminado su jornada laboral para asistir de nuevo al centro de trabajo a realizar actividades sin pago extra, bajo la amenaza de ser despedido, entonces estamos frente a esta mala práctica.

4. CONCLUSIONES

Las malas prácticas estudiadas son parte de una cultura laboral errada y violatoria de derechos humanos, según la cual el trabajador es beneficiado por el patrón al recibir un trabajo. Lo correcto es reconocer que el Derecho del trabajo lo que persigue es que ambas partes —patrón y trabajador— sean beneficiadas por la relación laboral, de tal manera que el trabajador pueda tener la posibilidad de elegir la forma en que esta relación afectará su vida personal, o bien no permitir ser objeto de coacción constante por parte del patrón, por cuanto estos comportamientos hostiles generan escenarios que pueden lesionar los derechos humanos y laborales, en desmedro de la salud física y emocional del trabajador.