

## VIOLENCIA LABORAL

Carlos Iván García Hernández

Egresado de la Licenciatura en Derecho por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades.

Artículo Recibido: 16 de agosto 2023. Aceptado: 18 de septiembre 2023.

**RESUMEN.** Este trabajo analiza una problemática que afecta a millones de personas en nuestro país y en el mundo, como lo es la violencia que se origina en áreas laborales, de igual forma se busca un análisis de las normas que pudieran ser aplicadas y las posibles acciones legales que pudiera realizar la víctima, priorizando la debida importancia social y jurídica; y no solo estar sujeta al concepto de “mobbing” (acoso laboral) pues hay distintas formas de violencia en una actividad laboral, buscando así sanciones rígidas y concientizar a las personas de este fenómeno social que afecta en diferentes aspectos a trabajadores y trabajadoras.

**ABSTRACT.** This work analyzes a problem that affects millions of people in our country and in the world, such as violence that originates in the work areas, in the same way an analysis of the regulations that could be applied and posible legal actions is sought.that the victim could carry out, prioritizing that it be given due social and legal significance; and not only be subject to the concept of “mobbing” (workplace harassment) since there area different forms of violence in a work activity, thus seeking rigid sanctions and raising awareness about this social phenomenon that detracts from workers in differents aspects.

**Palabras Clave:** mobbing; violencia; derechos; justicia.

### INTRODUCCIÓN.

Las condiciones laborales han tenido una evolución a lo largo del tiempo, se luchó por los derechos humanos, dejando a un lado la esclavitud como condición de trabajo, en México y en el mundo se han firmados convenios relacionados con el objetivo de salvaguardar a todo aquel que desempeñe actividades laborales y garantizar que sus

países incluyan leyes en su régimen para cuando estas condiciones dignas para un trabajador sean violentadas, sin embargo estamos a la proximidad de tener un nuevo fenómeno social muy grave relacionado con la violencia que se vive día a día, si bien es cierto los índices de violencia han aumentado, pero relacionado específicamente a las áreas laborales se ha

normalizado el factor “mobbing” o simplemente violencia laboral, muchas de estas acciones sin darle una solución pronta y que sea justa llegando así a actos de injusticia y violentando lo que en nuestra constitución se ha plasmado, un empleo libre, digno y armonioso.

### **¿QUÉ SE ENTIENDE POR VIOLENCIA LABORAL?**

La violencia laboral tiene diferentes modalidades en el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo en el área de trabajo sin excepción alguna, esto en la interacción entre empleados y empleadas o de jefe a empleados o viceversa, habría que describir en sí que es la “violencia laboral”.

Podemos describir la violencia laboral como esos comportamientos y acciones inadecuadas que carecen del mínimo de respeto entre personal que labora en un área de trabajo, se menciona alguna de las cuáles podrían ser catalogadas como violencia laboral; el mal uso del lenguaje o la forma incorrecta de dirigirse a un trabajador o trabajadora, compañero (a) o jefe o jefa, con términos obscenos que denigren a la persona, la discriminación por sus preferencias culturales, nacionalidad, creencias religiosas, preferencias sexuales,

discapacidad o destreza para realizar ciertas actividades, percibir un sueldo menor al salario mínimo, agresiones físicas o sexuales, incapacidad sin goce de sueldo sin alguna justificación, no contar con un seguro médico, la explotación con más horas de trabajo y más actividades sin periodos de descanso, falta de equipo de seguridad en trabajos con un grado de peligrosidad, no ser indemnizado por enfermedades derivadas por actividades de riesgo en el trabajo, podríamos decir que son algunas de los tipos de actos que se consideran violencia laboral. La violencia laboral es suscitada entre toda aquella persona con quien se comparte el área laboral, una característica importante de esta situación de riesgo es el poder, pues el ejercicio de este genera ventaja o desventaja para los afectados. (Humanos, 2021, p.8)

Para que se lleve a cabo estas conductas de violencia siempre va a haber quienes participen, va a haber un agresor, esta es la persona que va a expresar y actuar de forma violenta generando acciones reprobables. Este agresor (a) podría ser cualquiera de los que se encuentre en un área de trabajo, pudiera tratarse del patrón (a) (jefe) o cualquier trabajador o trabajadora.

También en el acto de violencia estará la víctima en quien recae las conductas agresivas de quien genera la violencia. Por último, el lugar de trabajo y donde se llevan a cabo las incidencias de violación laboral, cabe mencionar que donde se lleve a cabo esta situación pudiera ser igual en una oficina, comedor, baños, producción o el área en el que se encuentren los que intervienen. (Organización Internacional del trabajo OIT, 2018, p.21)

Violaciones en un área de trabajo lo describimos como aquellas acciones y comportamientos que no son consideradas actitudes razonables, estas son con el fin de atacar, perjudicar y herir a una persona (víctima) dentro de su entorno laboral, los comportamientos son de carácter abusivo y faltas constantes de respeto, de las más comunes son la (violencia verbal, violencia física, violencia sexual y violencia de comportamientos). (Baker, 2002, p.14)

**Violencia verbal:** Es toda aquella situación verbal que vulnere a una persona como gritarle, realizar cuestionamientos sobre su vida privada, burlas o bromas, mentiras, manipulación de pensamientos, poner sobrenombres, hostigar por medio de chats o llamadas telefónicas.

**Violencia física:** Estas conductas son una de las que mayor perjudica a una persona pues las consecuencias podrían ser graves en algunos casos; estas son: golpear una mesa o puerta como sinónimo de furia, empujar, arañar, maltratar el material personal de la víctima, que la condición de la actividad laboral que desempeñe el trabajador o trabajadora sea insalubre y en el peor de los casos que el agresor agrede a la víctima con puños o patadas a su cuerpo.

**Violencia sexual:** Esta podría ser considerada la más grave de las situaciones de violencia en un lugar de trabajo, son insinuaciones o comentarios de inducción a una relación sexual, contacto sin consentimiento de la víctima a una parte íntima de su cuerpo y por último la que en mayor índice es provocada por el sexo masculino al femenino como la agresión con uso de la fuerza para penetrar a la víctima vía vaginal o anal.

**Violencia de comportamientos:** Este tipo de agresiones suelen ser normalizados por quienes tienen el papel de víctima, pues suelen describir como actitudes normales de quien es el agresor, estas son desde esconder pertenencias, privar del uso de aire

acondicionado, televisor, música, no responder un saludo, ignorar a un trabajador, en el peor de los casos ejercer presión para salir horas después de lo que marca la hora de salida como lo estipula el contrato laboral.

Se puede definir de igual forma la violencia laboral en ***interna y externa***;

La violencia interna es la que tiene lugar entre los trabajadores y supervisores, es decir cuando el tipo de violencia generada es entre trabajadores de un mismo rango y la persona que está a su cargo tiene las conductas agresivas que previamente había expuesto y había descrito como signos de violencia laboral es decir un coordinador de algún área usa el poder que cree tener sobre los empleados para así dirigirse de una forma y conducta no adecuada.

Por otro lado, en el mismo concepto de violencia interna tenemos esas incidencias, pero ahora entre trabajadores del mismo rango en turno, estas acciones son agresiones e incidencias que efectúan los empleados hasta llegar al punto de normalizarlas entre sí, las personas que son violentadas por sus propios compañeros muchas veces no hablan por temor a más

burlas o que el mismo jefe o patrón haga caso omiso a sus quejas o advertencias de estas actitudes.

Una característica que tiene la forma de violencia interna es que abarca todas las formas de hostigamiento de una persona a otra dentro de la misma organización con la que se vinculan por una relación laboral horizontal o bien vertical. (Ansoleaga, 2020, p.9)

La violencia externa se lleva a cabo entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda persona presente en el lugar de trabajo, esto se describe como aquellas acciones de violencia en las que todo el personal sin excepción alguna podría sufrir, las conductas pueden implicar a jefes del mismo rango, supervisores y jefes, en muy pocos casos que los trabajadores con un rango inferior sean los que generen violencia contra sus superiores.

En el estudio de las denominaciones, tipos y definiciones de la violencia laboral se detecta una tipología para quien ocupe el papel de activo: violencia horizontal, violencia descendente y violencia ascendente; (Lujan, 2020, p.10)

**Horizontal.** Esta agresividad u hostigamiento laboral es llevado a cabo por compañeros entre sí, el agresor y la víctima ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

**Vertical descendiente.** Suele suceder esta agresividad y hostigamiento entre personas que ocupan puestos o superioridad respecto de la víctima.

**Vertical ascendiente.** Esta no es muy común, pero ocurre cuando el hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de quien es el jefe victimizado.

¿Quién resuelve estos temas? muchas veces cuando se presenta un acto de violencia, supongamos de acoso u hostigamiento, el empleado es cambiado de área o simplemente se le da una opción de renuncia, en dado caso que no sea de su agrado el moverlo de un área de trabajo a otra y sea despedido solo se prioriza el monto que podría recibir por medio de una conciliación, dejando a un lado la acciones de violencia cometidas en su contra, sobrarán cientos de reglamentos internos de una empresa donde se repruebe conductas

de violencia, pero habría que preguntarse si realmente sirve y protege al empleado en sus condiciones laborales.

### **¿QUÉ ES ACOSO U HOSTIGAMIENTO?**

El acoso u hostigamiento podría tener varios significados y cada uno clasificarlo de distintas maneras, pero concluyendo que son aquellas acciones con la intención directa de denigrar, humillar, en este caso incomodar y hasta hacer enfadar a una persona, estas acciones mayormente son provocadas vía verbal o con comportamientos inadecuados.

### **CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO PERSONAL Y LABORAL.**

La violencia laboral no solo es un problema que pudiera afectar a una persona, en este caso a la víctima, sino es una situación que al ser en un ambiente social, los perjudicados pudieran ser muchos, estos actos de violencia afectan moralmente y psicológicamente demasiado a una persona provocando diversas alteraciones en su forma de pensar y actuar, los actos de violencia pudieran no solo ser por odio sino por diversión por parte de los agresores, sin mucho que hacer al respecto por la normalización de estas conductas.

Claro está, que en nuestro sistema normativo realizar conductas de este tipo es violar los derechos humanos de quien es víctima, este problema afectará a las empresas en algún futuro pues la eficacia con la que se llevan a cabo los trabajos detonará en merma personal pues se afecta de forma física y mental al empleado, teniendo con ello consecuencias a largo plazo para todos. (Martino V. D., 2002, p.3)

Un tema relevante en esta problemática es el impacto que genera la violencia laboral en las personas, de igual forma de quienes son parte como las empresas y toda aquella persona que hace que funcione desde todo ámbito de trabajo.

### **ÁMBITO PERSONAL.**

Toda persona que desempeña un trabajo, si se le pregunta cuantos trabajos ha tenido a lo largo de su vida podría responder que entre dos o tres, cuál sería el factor por el que dicha persona cambiaría un trabajo por otro, muchas veces ni ellos mismos saben cuáles son sus derechos como trabajadores, ellos renuncian o simplemente son despedidos sin justificación afectando todo a su entorno, pero si esta persona sufrió de violencia laboral, las consecuencias de vivir actos

inadecuados hacia una persona como lo es la violencia laboral podrían ser graves esto es en temas psicológicos, físicos, de salud, etc.

Una persona que ha vivido violencia si es psicológica podría presentar signos de poca confianza, no tener autoestima propia ya que sus sentimientos pudieron haber sido afectados sin medir un poco los percances que pudieran haberse presentado ya sea en el presente de la persona o en algún futuro, por otro lado desde el punto de vista físico, aquella persona que laborando se encontró con un agresor que atentó contra su integridad física muy probablemente la víctima no realice o desempeñe otras actividades laborales con normalidad, esto es porque quizá tuvo lesiones graves que no fueron atendidas y en el peor de los casos no tuvo una recuperación digna, apoyo por parte de quien era su jefe y una impunidad al no reparársele el daño. (Organización Internacional del trabajo OIT, 2018, p.18)

Respecto al trabajo infantil, se ha vuelto normal ver niños desarrollando actividades laborales que no son aptas para ellos, muchas veces en condiciones deplorables, con abusos de distintos tipos por quienes los

obligan a trabajar, este sin duda es un factor que viola los derechos humanos de los niños gravemente y sin que alguien pueda dar una solución, cabe mencionar que en ocasiones son los mismos padres quienes desde que son muy pequeños los explotan, otros factores pudieran ser la falta de oportunidad para estudiar, pero siendo la mayoría los que son abandonados y expuestos a la delincuencia organizada, quienes también usan niños para desempeñar tareas delictivas. (CNDH, 2020)

Por último, y considero que es la más importante, los daños a la salud que pudieran derivarse de la violencia laboral, encontramos una similitud con los daños físicos, pero recordando que los daños físicos pudieran no permanecer por mucho tiempo al no ser permanente en algunos casos, si bien es cierto hay enfermedades no derivadas de violencia laboral, podría darse el caso que una persona en una situación o accidente o simplemente por desempeñar un empleo de manera explotada, desarrollara cáncer de piel por desempeñar trabajos al aire libre exponiéndose muchas horas al sol, esto al exceder los límites en los que un ser humano puede recibir los rayos del sol, eso

sería una enfermedad y situación de salud demasiado grave.

Cuando hay acciones de violencia y acoso consumados hay pruebas físicas como cicatrices que son evidentes, pero no solo se manifiestan estos signos, sino también problemas psicológicos que perduran en la víctima por un largo plazo que requiere de un tratamiento por parte de profesionales de la salud para tratar con los traumas que dejan los diferentes tipos de violencia al que la persona fue sometido. (Organización Internacional del trabajo OIT, 2018, p.15)

Hay que reconocer que los distintos trabajos pueden tener una repercusión en la vida cotidiana de los empleados, cierto es que muchas veces son enfermedades no graves, pero en algunos casos se presentan tipos que pudieran repercutir mucho tiempo en una persona.

Las posibles enfermedades relacionadas con situaciones de violencia laboral; Trastornos musculoesqueléticos, estrés y trastornos mentales, enfermedades que produzcan infecciones y parásitos, cáncer relacionado con el trabajo, enfermedades de la piel, enfermedades producidas por



agentes biológicos en el trabajo, enfermedades del sistema circulatorio de la sangre, disminución de la audición, alteraciones de la visión, hernias, dificultades respiratorias, enfermedades de endocrinología y genito-urinarias, enfermedades de vías biliares. (Social S. d., 2016)

### **ÁMBITO LABORAL.**

En lo que respecta al ámbito laboral y el desempeño de actividades en el lugar de trabajo las personas cuando sufrieron o sufren de violencia laboral pudieran desempeñar sus actividades de una manera poco efectiva, esto relacionado al tipo de violencia que haya sufrido o sufre, teniendo por obvias razones problemas con sus jefes o mismos compañeros de trabajo, afectando no solo el ambiente sino el desempeño de una empresa, recordando que si una de las áreas no se desempeña con normalidad puede llegar a ser perjudicial para quien es el dueño, para ello se deben de tomar medidas, no sanciones para quien no desarrolle sus actividades laborales o las desarrolle con anormalidad, sino darle el apoyo que requiera y así más allá de perjudicarlo despidiéndolo, ayudarlo a que pueda resolver sus problemas y efectuar de

una manera pronta y efectiva la función que le corresponde en su área laboral.

Otro factor importante en el sector laboral y esto puede ser por medio de un análisis y encuesta, ¿Cuál es el sector laboral más vulnerable a sufrir violencia laboral?, especificando ya sea el sector obrero, el sector empresarial, el sector público, básicamente los trabajadores al servicio del estado, o los trabajadores que simplemente están a cargo de un patrón que cuenta solo con una micro empresa y que solo ofrece de dos o tres empleos, o en un caso más perjudicial al empleo infantil, si bien es cierto la OIT tiene convenios fundamentales que expresan todos estos parámetros y analizan la violencia laboral a mi parecer hay muchos factores no resueltos que siguen dañando la integridad de todo aquel empleado sujeto a un jefe o compañero violento en el área de trabajo.

Hay situaciones que no se pueden controlar cuando en un ambiente laboral se vive violencia contra trabajadores, esto siempre afectará no solo a los que son víctimas, sino también quienes son los dueños de las empresas o negocios. Cuando se presentan estos hechos el rendimiento de la comunidad



laboral casi en todos los casos se tornaría demasiado deficiente, pero el problema no radica ahí, sino en la solución y las actitudes que deberían cambiar los que diario producen la violencia, tomar medidas drásticas para sancionar a los agresores y no convertir más el área laboral en un territorio hostil, que haya comunicación y colaboración entre ellos. (Humanos, 2021, p.27)

Cabe mencionar que el clima social laboral influye, pues afectándolo las empresas aparte de tener problemas de rendimiento en sus empleados, las relaciones interpersonales y externas afectarían drásticamente el prestigio y la economía de la empresa, siendo así que no tratar con actos de violencia a temprana edad ocasionaría que se fracture por completo la organización, tener consecuencias y afectaciones a nivel general, de igual forma que sea vista como un lugar no apto trabajar y para relacionarse en temas de negocios con otras empresas. (Organización internacional del trabajo, OIT, 2018, p.30)

### **PERSPECTIVA DE MÉXICO ANTE LA PROBLEMÁTICA.**

Nuestro país se manifestó con respecto al tema y el interés por procurar un orden en los

ámbitos de incidencia de violencia laboral, ratificando el convenio de la OIT en 2019 sobre la violencia y el acoso en el trabajo, esto con la finalidad de prevenir estos actos que vulneran a la sociedad que labora y que sufre dichas conductas. (Hernández, 2022) México al ratificar dicho convenio da por hecho el compromiso para que se elaboren medios de solución ante esta problemática, asegurar el bienestar de los empleados, ofrecerles un mundo laboral libre de violencia y acoso, por lo tanto, ofrecer la reparación del daño a las víctimas, pues vivir estas conductas no deseadas es perjudicial y tiene consecuencias de salud, decadencia física y psicológica para estas personas.

Cabe resaltar que la persona que vive violencia laboral no solo tiene desgaste individual sino también se dan cuestiones como el deterioro del clima laboral como lo menciona el convenio, también de la entidad contratante o patronal, así como de las relaciones familiares y sociales de quien la vive, el impacto se deriva en una cuestión en conjunto.

Aunque haya entrado en vigor este convenio y de las posibles sanciones para prevenir dichas acciones habría que investigar a

fondo si de verdad cuando se presentan situaciones de violencia laboral son resueltas mediante sanciones legales, muchas veces el empleado al querer tomar protesta, decir y hacer ver faltas de respeto que lo dañan de distintas formas podría ser hasta perjudicial para él y ser hasta despedido, de igual forma hay que ver quienes intervienen de manera jurídica en un simple hecho de violencia laboral.

### **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

El estado mexicano prioriza los derechos humanos, que se respeten conforme a lo que la ley señala, nuestra carta magna (constitución) plasma el derecho al trabajo en sus artículos 5 párrafo primero y en el 123 apartado A aquellos lineamientos con los que se tiene que llevar una relación laboral, estos artículos expresan que el ciudadano mexicano tiene derecho a un trabajo digno sin que se le vulnere la forma de realizarlo, gozar del producto de su esfuerzo y que pueda desarrollarse armoniosamente. Sin embargo, la violencia laboral por ser un tema normalizado y sin prestarle la mayor importancia para que se castigue al agresor pues al llevarse actos de violencia de este tipo se están violentando sus derechos pues

el ambiente laboral deja de ser sano, se convierte en cada día estresante, peligroso y preocupante para la víctima siendo así una de las muchas personas en que sus derechos humanos son violados (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2022, pp.11,134-145)

### **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Esta ley rige las relaciones en materia laboral, que todo lleve un orden y adecuándose siempre a los artículos 5 y 123 constitucional, en su normatividad plantea en el artículo 2 y 3 cuarto párrafo, ordenamientos que fungen como restricción para el desempeño de los que integran una actividad laboral, jefes, empleados y cualquier otro que este y se relacione en un lugar de trabajo, la ley manifiesta que el lugar para desarrollar una actividad laboral debe ser digno, sin cualquier tipo de discriminación o condiciones deplorables para un empleado y respetando los derechos humanos. Si se consigue un ambiente laboral sano se verá reflejado en una buena productividad para todos.

Por otro lado, la ley es muy rígida con el tema del hostigamiento y acoso y son expuestos

como lo que son, formas de violencia laboral contemplado en el artículo 3 bis.

Es de importancia puntualizar que la violencia laboral también es generada por compañeros que creemos que no serían capaz de hacer esas acciones, es por ellos que en la ley puede ser una forma de recisión de la relación laboral al empleado que sea generador de violencia en horas laborales contra el patrón, familiares o de quien esté a su cargo o de igual forma a los clientes de la empresa.

Por último, considerando el más importante es la recisión del contrato laboral sin responsabilidad del empleado cuando se generen actos de violencia en su contra convirtiéndolo en víctima automáticamente, considerando actos de violencia como los descritos en el artículo 51 fracción II de esta ley, cumpliéndose así la terminación laboral el patrón indemnizaría al empleado con lo estipulado en el artículo 50. (Ley Federal del Trabajo, 2022, pp.2,19,)

### **NORMAS OFICIALES MEXICANAS.**

La NOM-035-STPS-2018 tiene como propósito analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial y organizacional esto con

la intención de que las actividades laborales sean favorables, cabe precisar que esta NOM es de carácter nacional, es aplicada a todo el territorio mexicano, uno de los temas relevantes es que integra las obligaciones de los patrones, así como las prevenciones en los dos aspectos. Relacionado al aspecto organizacional es que el desempeño sea bueno, que la participación sea proactiva y con una buena comunicación, esta evaluación puede ser por un cuestionario que indique un porcentaje de riesgo o no riesgo de un entorno organizacional fracturado o no. (social., 2018, pp.4-5). Es demasiado interesante que aparte de los manuales que se pueden encontrar relacionado con prevención de violencia laboral se otorguen estos manuales con el fin de que el trabajador sienta un apoyo social, de información y capacitación así tal cual se sienta pleno y seguro.

### **NORMATIVIDAD INTERNACIONAL.**

Dentro de la normatividad internacional encontramos convenios que buscan garantizar la integridad de los trabajadores, procurando defender sus diferentes derechos en el área laboral que se desempeñen, esto con la finalidad de que su vida laboral no sea violentada, teniendo

como factores un buen funcionamiento en su trabajo y cumplir con su compromiso desarrollando buenos resultados en su trabajo. (Organización internacional del trabajo OIT, 2018, p.105)

A lo largo de los años se han firmado distintos tipos de convenios a fin de que las relaciones laborales sean favorables e integras para los trabajadores, que las indemnizaciones sean iguales para trabajadores extranjeros y nacionales esto respaldado por el **convenio número 19**, que la forma de indemnizar no sea discriminatoria en caso de un accidente de trabajo. Si bien es cierto los salarios han aumentado en gran parte del mundo, hay lugares en los que el salario es precario y no abastece para las necesidades básicas de una familia, vemos países en este 2023 como Argentina que la inflación es grave y afecta los bolsillos de los trabajadores, acorde a problemas como este se fija en el **convenio número 26** buscar que los países parte tengan planes para las tasas de salarios mínimos. Otro convenio que sin duda ha servido demasiado en algunos lugares, es el **convenio número 29** pues antes se vivía condiciones deplorables para los trabajadores, trabajos bajo presión, bajo condiciones insalubres y hasta de esclavitud,

se busca erradicar esas condiciones que afectan demasiado a la salud de quien realiza estas actividades, si bien a lo mejor haya actualmente algunos casos, se busca que haya conciencia y se erradiquen por completo en un par de años. (Reyes L. A., 2007, pp.15, 22, 25)

En la actualidad por desempeñar actividades laborales peligrosas se han encadenado enfermedades profesionales que imposibilita al trabajador (a) ya sea temporal o definitivamente, por lo que indemnizar de una manera a los trabajadores es una acción importante que se tiene que llevar a cabo aplicando el **convenio número 42**. Situaciones como la violencia de género implicando la discriminación es un problema que se ve regularmente en las empresas, esto con trabajos iguales de hombres y mujeres que no son remunerados iguales, hombres que ganan más por trabajos que desempeñan también las mujeres, se aplicaría el **convenio número 100** para casos de desigualdad salarial por mano de obra igual entre hombre y mujer. Uno de los convenios que sin duda son aplicados a situaciones de violencia laboral por discriminación sería el **convenio número 111** pues las personas que laboran en áreas

laborales muchas veces sufren algún tipo de discriminación hacia su persona vulnerando sus derechos, en otros casos al momento de ser contratados las empresas limitan mucho a personas con preferencias distintas a las que son consideradas normales. (Reyes L. A., 2007, pp.27, 45, 55)

Un tema derivado de la igualdad y la salud es otorgar a las personas extranjeras un trato igual para el acceso a un seguro médico en el territorio en donde radica para trabajar por medio del **convenio número 118**, tener condiciones dignas que no afecten su estado físico y mental, brindarle asistencia por enfermedad, para vivienda o en casos graves por algún accidente de trabajo. Conforme a esto los estados parte que firmaron el **convenio número 159** se comprometieron que sus empresas buscarían por medio de empleos adaptados posicionar a personas que por alguna razón quedaron invalidas, no discriminándolas a la hora de obtener un empleo, dar condiciones y trabajos en los cuales ellos se puedan desempeñar, que, aunque tengan una limitación física no los excluye de tener una necesidad o deseo de trabajar dignamente. (Reyes L. A., 2007, pp.60, 79)

No solo el **convenio número 161** busca procurar áreas de salud en el trabajo, sino la OIT se manifestó con la intención de promover la prevención de accidentes en el trabajo, la COCONASST en México debe procurar actualizar la tabla de enfermedades laborales más constantemente pues vemos enfermedades que suelen ser nuevas y que al normalizarlas dejan vulnerable al empleado a denunciar actos de violencia a su salud en su área de trabajo. Por último, los estados parte que firmaron el **convenio número 182** están comprometidos en erradicar los empleos infantiles que en su mayoría son trabajos ortodoxos sin ningún tipo de seguro y dañando la integridad de los niños pues cada día vemos niños en las calles de 5, 6, 7 años desempeñar actividades que tengan una remuneración económica para subsistir. Se reformó la constitución política de los estados unidos mexicanos en su artículo 123 apartado A fracción III para quienes menores de 15 años quedaba prohibida toda actividad laboral, en la Ley federal del trabajo en su artículo 175 actividades laborales que no pueden realizar menores de 18 años y cuáles si, por medio de supervisión de padres o tutores y esto con una jornada laboral de solo 6 horas. (Reyes L. A., 2007, pp.81, 90)

Estos convenios firmados por México en conjunto con otros países buscan que las actividades laborales fuera y dentro de un trabajo no sean denigrantes para un empleado, facilitando su desarrollo dentro de su desempeño laboral, se busca que sea en un ambiente sano libre de violencia y de acorde a la constitución y leyes secundarias que sirvan de respaldo para el personal que labora cada día del año en su respectivo trabajo.

### **OMS (ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD).**

Como sabemos la OMS tiene como una de sus funciones principales dar recomendaciones para priorizar la salud de los individuos en el planeta esto a las diferentes enfermedades degenerativas, mortales y hereditarias que afectan día con día el funcionamiento general de una persona, la Organización mundial de la salud define a actos de violencia laboral muy similarmente a lo que se presenta, pues lo define no como “Violencia laboral” sino como “mobbing” (acoso laboral), si bien es cierto el acoso es una de las características vistas en una acción de violencia la OMS no hace más que referencia a una situación psicológica, dejando a un lado otras características como

la física, verbal, sexual, económica y todas esas situaciones de violencia en un lugar de trabajo, la descripción que hace la OMS no es lejana de la realidad pero no lo describe a profundidad y mediante una descripción de cada una de los actos de violencia.

Por otro lado, la OMS menciona que para que pueda ser considerado “mobbing” es que se tienen que completar una serie de manifestaciones para ser considerado así, una de ellas es que la situación no sea de solo una vez, nos expresa que tiene que ser por más de seis meses o más, de igual forma que sea repetitiva, me refiero al hecho que no sea una vez o dos veces por semana, un punto que verdaderamente no es para bien planteado es que sea una persona, que no sea solo una situación de mal manejo de las interpretaciones laborales, recordemos que no siempre hay una víctima sino varias y que no solo puede haber un agresor, sino uno o más en una situación de “mobbing” o violencia laboral, que no sea una consecuencia directa de la víctima y por último que el que sufre el acto no manifieste un problema de personalidad con antecedentes de conflicto. (OIT noticias, OMS, 2022) (RSE C. , 2014). Si bien la información sobre el acoso es clara se debió

clarificar el verdadero problema que es la violencia laboral y de ahí partir a los diferentes tipos que esta tiene y una de ellas es el “mobbing”.

Existe un manual o documento “Directrices de la OMS sobre la salud mental en el trabajo” donde la OMS y la OIT determinan herramientas y un plan para que los estados apoyen a la prevención y evitar riesgos a la salud mental de los trabajadores, no hay un método para que se concientice a evitar la violencia laboral en su expresión y sancionando a los agresores implicados en cada una de sus diferentes modalidades. (OIT noticias, OMS, 2022)

### **DERECHOS HUMANOS VIOLADOS.**

Los trabajadores que por algún motivo sufren de algún tipo de violencia laboral, de acuerdo con lo que establecen las normas se violan derechos humanos tales como: Derecho a la justicia, libertad de conciencia, libertad de expresión, derecho a la salud, derecho a un ambiente sano, derecho al trabajo, libertad religiosa o de culto, derecho en el trabajo, derecho a la seguridad social, derecho de las personas con discapacidad, derecho a la reparación integral del daño, Igualdad entre hombres y mujeres, derechos de la víctima u

ofendido (Recibir asesoría jurídica y recibir desde la comisión de un delito atención médica y de urgencia). (CNDH, 2023)

### **ACCIONES LEGALES QUE PUDIERA EJECUTAR LA VÍCTIMA ANTE LA VIOLENCIA LABORAL/ QUEJAS ANTE CNDH, CIVIL Y PENAL.**

> La CNDH (Comisión Nacional de Derechos Humanos) funge como un órgano encargado de respaldar a las personas que por algún motivo sus derechos humanos fundamentales hayan sido violados, en este caso cuando una persona que haya sufrido o este sufriendo algún tipo de violencia laboral y al momento de denunciar o alguna autoridad o servidor público federal omite una resolución que en vez de restaurar el hecho ilícito, se niegue una reparación del daño podrá la persona por medio de un escrito, acudir a la CNDH o enviar una queja ingresando a la página [www.cndh.org.mx](http://www.cndh.org.mx) para así presentar esos acontecimientos que vulneran su integridad como humano y darle un seguimiento para que no solo se resuelva el tema de la violación a sus derechos sino también una restauración por los daños ocasionados a raíz de los actos de violencia ocurridos en su trabajo.



> De acuerdo al Código Civil para el Estado de Tabasco se puede realizar una demanda por la vía civil, acorde a la sección tercera de la reparación del daño y de los perjuicios, de la responsabilidad civil, cuando se presentan situaciones de violencia laboral usando el término “daño moral”, puntualizando que el daño puede ser moral, cuando el hecho ilícito afecte a los sentimientos, creencias, afectos, decoro, honor, aspecto físico, vida privada, reputación como lo expresa el código civil en el artículo 2051; y de los artículos 2051 bis al 2058 las formas del daño moral y su reparación. (Código Civil para el Estado de Tabasco, 2021, pp.375-378)

>El Código Civil Federal en su Capítulo V de las Obligaciones que Nacen de los Actos Ilícitos, estipula en su artículo 1910 que quien cause daño tiene la obligación de repararlo, de acuerdo al artículo 1915 establece la reparación por daños y perjuicios, de acuerdo a la situación del acto es decir la gravedad del mismo, se puede iniciar de igual manera una demanda por daño moral por afectaciones como a los sentimientos, afectos, decoro, reputación, o aspectos físicos de una persona así como lo estipula el artículo 1916 buscando una reparación del daño en indemnización. De

igual forma en el Capítulo VI Del riesgo profesional artículo 1935, cuando haya alguna situación de violencia laboral como lo es la violencia física y la víctima sufriera de alguna enfermedad en el ejercicio de su profesión el patrón está obligado a reparar el daño por medio de una indemnización ya sea por muerte o por incapacidad permanente.(Código Civil Federal, 2021, pp.184-186)

> En lo que respecta al Código Penal para el Estado de Tabasco si se realizara alguna situación de violencia laboral y se presentara alguno de los delitos como discriminación artículo 161 bis, hostigamiento sexual artículo 159 bis 1, abuso sexual artículo 156 o lesiones artículos 116 y 117, se pudiera presentar una denuncia ante la fiscalía general del estado y abrir una carpeta de investigación en contra del agresor u agresores si así lo fuera. (Código Penal para el Estado de Tabasco, 2017, pp.38,46)

>Relacionado a delitos de tipo penal el Código Penal Federal en el Título Decimoquinto, Delitos contra la libertad y el Normal desarrollo psicosexual podría completarse el artículo 259 bis puesto que el hostigamiento sexual es un tipo de violencia

laboral y se sanciona con hasta cuarenta días de multa pues si el agresor se vale por eso implicando relaciones laborales o cualquier tipo de subordinación. (Código Penal Federal, 2023, p.99)

Existe un protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia en los centros de trabajo, dicho protocolo tiene la finalidad de establecer acciones para implementar procedimientos que puedan prevenir cualquier tipo de violencia en una relación laboral, cuenta con unas importantes medidas y posibles acciones que la víctima puede realizar. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020). De igual forma existe el protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual laboral, su principal finalidad es enfocar el fortalecimiento de la capacidad de atención de la PROFEDET para detectar situaciones de personas violentadas por estos casos. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2020)

Es de suma importancia que las empresas e instituciones desarrollen sus propios protocolos internos con el fin de darle atención y seguimiento a situaciones de

violencia en sus instalaciones, que el agresor no siga realizando estas acciones y que a la víctima se le brinde la atención necesaria, que constantemente haya talleres de erradicación de la violencia, pláticas informativas sobre la importancia de la salud mental, se considera que al llevar a cabo estas dos propuestas se comenzaría a dar un cambio radical con lo que actualmente se vive en los centros de trabajo.

### **CONCLUSIÓN.**

La violencia laboral afecta a millones de personas en nuestro país, es un tema social que está normalizado, el cual no se le da la debida importancia, los trabajadores de distintos empleos sufren distintos tipos de violencia laboral y no se está actuando para darle solución, hay convenios, manuales, leyes que exponen sancionar el problema, el “mobbing” (acoso laboral) como así se le llama, va más allá de eso, llega incluso a violar gravemente derechos humanos fundamentales como son el derecho de acceso a la justicia, derecho a la salud, derecho a un ambiente sano, derecho al trabajo digno, libertad religiosa o de culto, derecho en el trabajo, derecho a la seguridad social, derecho de las personas con discapacidad, derecho a la reparación

integral del daño, igualdad entre hombres y mujeres, derechos de la víctima u ofendido. Considero que es un trabajo en conjunto el buscar erradicar y combatir la violencia laboral exigiéndole al estado y los gobiernos medidas para inspeccionar los trabajos, que al momento de lanzar una convocatoria los aspirantes cuenten con buena conducta, datos más específicos de cómo se han desempeñado en trabajos anteriores.

Ahora que se acercan las elecciones aquellos partidos políticos deben también procurar iniciativas, que las leyes sean aplicadas cuando se den situaciones de hechos ilícitos en el trabajo al igual que potencializar las áreas de salud para dar prontas y adecuadas consultas en temas psicológicos.

En lo que respecta a las familias, compañeros y sociedad buscar empatía con quien sufre o haya sufrido actos de este tipo, dar un sustento emocional a la víctima, así como dejar a un lado el miedo y establecer una ayuda para afrontar cualquier tipo de acción legal en contra del agresor en este caso los compañeros fungiendo como testigos de la víctima.

Como universitarios, futuros jueces y abogados, buscar una preparación mediante la ética procurando no vulnerar los derechos de una persona, dar resoluciones que vayan de la mano con una reparación de los daños al afectado, así como hacer cumplir las leyes, como abogados brindarles a las personas asesorías jurídicas de que hacer en caso de que viva un tipo de violencia en su trabajo y en conjunto con los expertos de la salud pues es un tema que compete a varios profesionales.

Una de las acciones a recomendar a la víctima es que acuda a PROFEDET que es la procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, donde se le ofrecerá orientación, asesoría y representación legal gratuita ante estas situaciones, de igual forma por medio de llamada telefónica al 018009117877 o mandar un correo a [orientacionprofedet@stps.gob.mx](mailto:orientacionprofedet@stps.gob.mx), presentar una queja ante la comisión nacional de derechos humanos por medio de su página [www.cndh.org.mx](http://www.cndh.org.mx) en el apartado de quejas o por medio de un escrito acudiendo presencialmente a la CNDH de cada entidad federativa. Otra de las acciones a realizar es por los medios legales como una denuncia por la vía civil por daño moral, por la vía penal

se puede realizar una denuncia ante la fiscalía general del estado si se presentara alguna situación de violencia laboral y tipificados como delitos como lo son discriminación, hostigamiento sexual y abuso sexual, por último se puede iniciar una denuncia por responsabilidad administrativa si en dado caso el agresor es un servidor

público cuando este ejerza atribuciones no conferidas o se valga por las que tenga, o para causar perjuicio a una persona y así realizara por el o un tercero algún tipo de conducta descritas en el artículo 20 Ter de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

## LITERATURA CITADA

Alcalde Luján Luisa María, *Secretaría del Trabajo y Previsión social. (Marzo 2020) Para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo [Archivo pdf].*  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo\\_Violencia\\_Laboral\\_0603-1amGMX\\_1\\_-pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_-pdf)

Ansoleaga Elisa, *Violencia laboral Aportes para el reconocimiento, prevención e intervención, (2020), [Archivo pdf].*  
[https://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2021/guia\\_violencia\\_laboralv2.pdf](https://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2021/guia_violencia_laboralv2.pdf)

Arambula Reyes Alma, *Noviembre 2007, Tratados Internacionales Vigentes en México en Materia de Derechoss Sociales [Archivo pdf].*  
<https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-21-07-pdf>

Baker, Jim.(2003/4) «La violencia en el trabajo.» *¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad?. [Archivo pdf].*  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf).

*Código Civil para el Estado de Tabasco, (CVET) México, arts.2051, 2051 bis-2058, 2021, 9 de abril de 1997.*  
<https://congresotabasco.gob.mx/wp/wp-conten/uploads/2019/11/Codigo-Civil-para-el-Estado-de-Tabasco-1.pdf>

*Código Civil Federal, (CCF) arts. 1910, 1915, 1916 y 1935, México, 2023, 31 de agosto de 1928.*  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2\\_110121.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_110121.pdf)

*Código Penal Federal, (CPF) art. 259 bis, México, 2023, 14 de agosto de 1931.*  
[https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Codigo\\_Penal\\_Federal](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Codigo_Penal_Federal)

*Código Penal para el Estado de Tabasco (CPET) arts. 16, 17, 156, 159 bis y 161 bis, 2017, 5 de febrero de 1997.*  
<https://armonizacion.cndh.org.mx/Content7Files/DMVLV/CP/TAB-CP.pdf>

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) arts. 5 y 123, 2022, México.*

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio7pdf/CPEUM.pdf>

Comisión Nacional de Derechos Humanos, (2023) *¿Cuáles son los derechos humanos?*, <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>

Comisión Nacional de Derechos Humanos, (2020) *Día Mundial contra el Trabajo Infantil*, <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-mundial-contra-el-trabajo-infantil>

Comisión Nacional de Derechos Humanos, (2021) *Violencia laboral ¿Qué es y cómo se atiende?'*. [Archivo PDF].

[https://cdnsnte1.s3uswes1.amazonaws.com/wpcontent/uploads/2022/05/20163410/manual\\_violencialaboral.pdf](https://cdnsnte1.s3uswes1.amazonaws.com/wpcontent/uploads/2022/05/20163410/manual_violencialaboral.pdf)

Compromiso RSE, (24 de Marzo de 2014) *Los 5 factores del mobbing según la OMS* <https://www.compromisorse.com/2014/03/24/los-5-factores-del-mobbing-segun-la-oms/>

Di Martino, V, (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud*, [Archivo pdf]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_160911.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf)

EL ECONOMISTA, Gerardo Hernandez, (16 de Marzo de 2022), *6 claves del Convenio 190 contra el acoso y la violencia laboral ratificado por México*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/6.claves-del-convenio.190-contra-el-acoso-y-la-violencia-laboral-ratificado-por-Mexico-20220315-0095.html>

Ley Federal del Trabajo (LFT) 2022, 1070, México, 1 de abril de 1970. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>

Gobierno de México, (30 de agosto de Agosto de 2016), *Actualizan tabla de enfermedades de Trabajo*, <https://www.gob.mx/stps/prensa/actualizan-tabla-de-enfermedades-de-trabajo>

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA, 15 de octubre de 2003, *Repertorio de recomendaciones sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* [Archivo pdf].

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument7wcms\\_112578.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument7wcms_112578.pdf)

OIT noticias, Organización mundial de la. OMS. (28 de Septiembre de 2022.), *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*, <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2018, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Ginebra, 2017, Oficina internacional del trabajo, Ginebra, Suiza. [Archivo pdf].

[https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_55410o.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_55410o.pdf)

*Secretaría del Trabajo y Previsión social. (2018) Factores de riesgo psicosocial identificación, análisis y prevención. [Archivo pdf].*

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035\\_guia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf)

*Secretaría del Trabajo y Previsión social, (2020), Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia en los centros de trabajo, [Archivo pdf].*

<https://www.index.org.mx/WebinarsAbiertos/Presentaciones/protocolo%20de%20violencia.pdf>

*Secretaría del Trabajo y Previsión social, (2020), Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual/laboral, [Archivo pdf].*

[https://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/Protocolos/Ptrotocolo\\_Hostigamieto\\_y\\_Acoso\\_PROFEDET.pdf](https://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/Protocolos/Ptrotocolo_Hostigamieto_y_Acoso_PROFEDET.pdf)