

Acoso Laboral Indígena. Otra visión del Mobbing*

Esperanza Sandoval Pérez**

RESUMEN. *La reforma a la Ley Federal del Trabajo de noviembre de 2012 con la finalidad de erradicar el hostigamiento y el acoso sexual (Art. 3º Bis) incluye estas conductas como causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador (Art. 51, frac.II). Esto despierta el interés de analizar si la citada reforma protege también al servidor doméstico -especialmente indígena- víctima de acoso laboral o mobbing quien realiza su trabajo en un entorno familiar; de no ser así, los prestadores de servicio doméstico quedan en estado de indefensión y de sufrir mobbing, poniendo en duda el desarrollo del trabajo con respeto a los principios de igualdad y de no discriminación.*

Palabras clave: *acoso sexual, acoso laboral, ambiente laboral, empoderamiento, entorno doméstico, hostigamiento, servicio doméstico, violencia psicológica, violencia laboral.*

ABSTRACT. *The reform of the Federal Labour Act of November 2012 with the aim of eradicating harassment and sexual harassment (Art. 3 Bis) includes these behaviors as causes of termination of the employment relationship without responsibility for the worker (Art. 51, frac.II). This arouses the interest of analyzing whether the aforementioned reform also protects domestic Server - especially indigenous-victim of workplace harassment or mobbing who carries out its work in a family environment; If not, domestic service providers are in a State of helplessness and suffering mobbing, calling into question the development of the work with respect to the principles of equality and non-discrimination.*

Keys words: *sexual harassment, harassment at work, working environment, empowerment, home environment, harassment, domestic service, psychological violence, workplace violence.*

* Artículo recibido el 28 de marzo de 2014 y aceptado para su publicación el 19 de mayo de 2014.

** Licenciada en Derecho por la Universidad Veracruzana; con Especialidad en Derecho Penal por el Instituto de Iberoamérica y Portugal de Salamanca, España; con grado de Maestra en Ciencias Penales y de Doctora en Derecho Público por el Instituto de Investigaciones Jurídicas y profesora de tiempo completo por oposición en la Facultad de Derecho en la UV, investigador estatal (COVECYT2009) y del SNI (CONACYT 2009-2011, 2014-2016).

SUMARIO: Introducción. 1. Marco regulatorio; 2. Ideología de la reforma laboral (2012); 3. Acoso laboral o *mobbing*. Modalidades; 4. Ambiente laboral y entorno del servicio doméstico; 5. De la reforma laboral a la dogmática penal; 6. Hacia la protección efectiva del servidor doméstico indígena. Conclusión. Bibliografía.

Introducción

En una sociedad globalizada no es común ocuparse de temas relacionados con el servicio doméstico y menos cuando la persona trabajadora pertenece o proviene de un grupo indígena quien por naturaleza habla una lengua diferente al español. Esto, en numerosas ocasiones ha sido suficiente para estigmatizarlos, apartarlos socialmente, no respetar sus derechos, ni las condiciones mínimas en que presta el servicio.

La anterior situación de vulnerabilidad despierta el interés de analizar el Decreto del 1 de septiembre de 2012 mediante el cual se reforma, adiciona y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en el que se plantea la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los servidores domésticos y se define el hostigamiento y el acoso sexual (Art.3º Bis), mismas que incluye como causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador (Art. 51, Frac.II), entre otras cosas.

El propósito de este trabajo radica en determinar si estas disposiciones extienden su protección hacia el servidor doméstico en general y en especial al indígena, quien como todo ser humano es susceptible de sufrir *acoso laboral*, con base en el derecho a la no discriminación, criterio que resulta sumamente útil para evitar que sufra de alguna forma de *mobbing*.

Con relación al tema se plantean los cuestionamientos siguientes: ¿Cómo se regula el servicio doméstico? ¿Cuál es la ideología de la reforma laboral de noviembre de 2012? ¿Cuál es la semántica del acoso laboral? ¿Existe diferencia entre los conceptos: *ambiente laboral* y *entorno de servicio doméstico*? Si la respuesta es que ambos conceptos son concordantes ¿La citada reforma protege también a las (os) trabajadoras (es) domésticas (os) víctimas de este tipo de violencia? Si la intención de legislador es procurar una protección más amplia a todo trabajador y evitar el acoso laboral ¿Por qué omitió incluir el hostigamiento y el acoso sexual como justa causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el servidor doméstico?

En consecuencia el objetivo general se centra en proponer acciones concretas para erradicar el acoso laboral -maltrato psicológico- del que es víctima el servidor doméstico indígena por parte de su empleador-patrón (a)-; que además contribuye a que se profundice la brecha de desigualdad en que se encuentra de frente a la ley.

Con relación a la estructura metodológica primero se hace referencia a la regulación jurídica del servicio doméstico en el ámbito internacional, nacional y de la entidad veracruzana; en segundo lugar se analiza la iniciativa con proyecto de

Decreto ya citado, que se presentó con carácter de trámite preferente, para dar a conocer los motivos que impulsaron al legislador para definir hostigamiento y el acoso sexual -modalidades de *mobbing*- como causas de recisión de la relación de trabajo.

En tercer lugar, precisar la semántica de *ambiente laboral y entorno del servicio doméstico* estableciendo su concordancia, lo que es indispensable para analizar el acoso psicológico con especial énfasis en el servidor doméstico indígena sujeto de doble victimización: discriminación y desigualdad ante la ley laboral. Lo que sustenta la necesidad de diseñar programas con acciones y metas concretas para que erradicar la discriminación y violación de los derechos laborales que corresponden al servidor doméstico indígena. Por último, se plantea la conclusión y enlistan las fuentes de información.

Los conceptos que se aplican durante el desarrollo del trabajo son: acoso sexual, acoso laboral, ambiente laboral, empoderamiento, entorno doméstico, hostigamiento, servicio doméstico, violencia psicológica, violencia laboral, entre otros.

1. Marco regulatorio

Con el fin de establecer las disposiciones jurídicas protectoras del servicio doméstico es importante esclarecer que la LFT dispone que trabajador doméstico es quien presta servicio de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia (Art. 331). Conforme a las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 90% de este trabajo lo realiza el ama de casa o la persona contratada para esas actividades, tradicionalmente denominada sirvienta/e o criada/o, quien a menudo es hostigada o acosada por su empleador en el entorno en que desarrolla su actividad resultando víctima de violencia física o psicológica.

Con el fin de erradicar estas conductas y mejorar las condiciones de igualdad de las mujeres y los hombres, en el lugar de trabajo existen diferentes disposiciones jurídicas del ámbito internacional, nacional y estatal que se mencionan en orden cronológico:

I. Instrumentos jurídicos internacionales. En este ámbito destaca:

a) *La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Convención de Belém Do Para, Brasil, 1994)², afirmando que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases. Textualmente cita.

Artículo 2. Se entenderá como la violencia contra la mujer la violencia física, sexual y psicológica:

² Convención adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994 en el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General, ratificada el 26 de noviembre de 1996. https://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Belem_do_Para.pdf

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

Los Estados-partes que ratifiquen el Convenio tienen la obligación de adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de *hostigar*, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad (Art. 7, b).

b) *El ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* (Ginebra, 2008)³. Contiene disposiciones para garantizar la paridad de oportunidades para el acceso al empleo, prevenir el *acoso sexual*, que en términos generales define como toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante.

También hace referencia al trabajo clandestino o empleo ilegal, que entraña una ocupación lucrativa única o secundaria, no circunstancial, que se lleva a cabo transgrediendo las disposiciones establecidas por la ley, que en particular, se caracteriza por el incumplimiento por parte del empleador de las normas del trabajo y las disposiciones en materia de seguridad social. En este trabajo incluye el *servicio doméstico*, el trabajo rural y el trabajo a domicilio, ocupaciones que en su totalidad están sumamente feminizadas, son particularmente difíciles de regular y, por lo tanto, susceptibles de ser trabajo clandestino –oculto⁴.

c) *La igualdad de género como eje del trabajo decente* (98a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009)⁵, considerando que el trabajo doméstico puede realizarlo personas de todas las edades, además, la demanda de trabajadoras domésticas es uno de los factores esenciales de apertura de canales legítimos de migración temporal a algunos países para un gran número de mujeres con pocas posibilidades de empleo en su lugar de origen.

³ ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008, p.226. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf

⁴ *Ibidem*, Pp.30 y 31.

⁵http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument7/wcms_106175.pdf

d) El Convenio 189 sobre *Trabajo decente para los trabajadores domésticos* (OIT, 2011)⁶. Con el propósito de eliminar la desigualdad en que viven las personas que lo realizan, establece las bases para un trabajo digno y decente. Imperando en cualquier relación laboral el respeto a la dignidad humana, la no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso a la seguridad social; el salario remunerador; la capacitación continua para incrementar la productividad; la seguridad e higiene en el trabajo; la libertad de asociación; la autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga, y la contratación colectiva. Cabe señalar que el concepto de trabajo decente a que se hace referencia, es acorde con la aspiración que nuestro texto constitucional prevé como trabajo digno⁷.

Todo país que ratifique el Convenio se obliga a adoptar medidas para el respeto, promoción y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como evitar la discriminación en materia de empleo y ocupación. Si bien, el Estado Mexicano solo firmó esta importante herramienta, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)⁸ y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) promueven su ratificación para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos a más de 2.1 millones de personas que realizan trabajo doméstico de conformidad con lo establecido en la LFT.

II. Disposiciones jurídicas del Estado Mexicano. En este ámbito es importante distinguir que la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos consagra entre otros derechos: la igualdad (Art. 1o) y por consiguiente la prohibición de la discriminación -aspecto negativo-, motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, la religión, opiniones, preferencias sexuales, 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; el derecho al trabajo (Art. 5º) por lo que ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Así como el derecho a un trabajo digno y socialmente útil (Art. 123). El Congreso de la Unión sin contravenir los apartados A y B del citado artículo,

⁶ El Convenio se aprobó con 396 votos a favor (entre ellos el del estado Mexicano), 16 en contra y 63 abstenciones, iniciando su vigencia el 5 de septiembre de 2013 con la ratificación de solo dos países -procedimiento estándar para que un convenio de la OIT entre en vigor. *Vid.* Conferencia Internacional del trabajo, 99ª reunión, Ginebra, 2010. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_124841.pdf.

⁷*Ídem*, p.9.

⁸ El Conapred es un órgano del Estado que tiene como objeto contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país; llevar a cabo acciones para prevenir y eliminar la discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato y coordinar las acciones de las dependencias del Poder Ejecutivo en materia de prevención y eliminación de la discriminación (artículo 17 de la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación).

expedirá leyes sobre el trabajo que regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, doméstico, artesanos de una manera general todo contrato de trabajo; así como entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

La LFT reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Federal, por su parte, dispone que salvo lo expresamente pactado el servidor doméstico tiene derecho a que su salario se pague en efectivo, recibir los alimentos y la habitación que se estimarán equivalentes al 50% del mismo; es decir, el pago se integra en especie (cama, alimentos, ropa) y en numerario (retribución económica); a periodos de descanso cuando habiten en el hogar donde prestan sus servicios (Art. 333), de rescindir la relación de trabajo (Art. 341) y el derecho de renunciar a él.

Este último es un derecho relativo, en la mayoría de las veces el servidor doméstico carece de lo mínimo para emprender una vida independiente o no tiene a donde ir, sobre todo cuando se ha emigrado de la comunidad a la que pertenecen hacia una ciudad con el fin de obtener un salario que le permita alcanzar mejores condiciones de vida, como es el caso de los servidores domésticos de origen indígena a los que se hace referencia en páginas posteriores.

III. En el ámbito de las entidades federativas. La Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave reconoce la composición pluricultural y multiétnica sustentada originalmente en sus pueblos indígenas, la ley promoverá y protegerá el desarrollo de sus lenguas, culturas, usos y costumbres, recursos y formas específicas de organización social y garantizará a sus integrantes el acceso efectivo a la jurisdicción del Estado. En los juicios y procedimientos en que aquéllos sean parte, se tomarán en cuenta sus prácticas y costumbres en los términos que establezca la ley (Art. 5º).

La Ley Núm. 879 de Derechos y Culturas Indígenas⁹ reglamentaria del precepto anterior, rige en el estado de Veracruz en concordancia con las disposiciones del Art. 2º de la Constitución Federal reconoce los derechos y libertades que el orden jurídico mexicano y los instrumentos de Derecho Internacional otorgan a todo hombre o mujer independientemente de su origen étnico para evitar el *empoderamiento* que es proceso de opresión, desigualdad, discriminación, exclusión, etcétera.

Con base en lo anterior, considerando que la mujer en la mayoría de las veces es quien presta el servicio doméstico, siendo proclive de ser discriminada, hostigada, acosada y sujeto pasivo de otras conductas delictivas; la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha creado una serie de protocolos para juzgar cuando se trate de grupos vulnerables en los que la transversalidad como herramienta metodológica permite incorporar la perspectiva de género como eje integrador para garantizar la concreción del principio de igualdad, en las normas, programas, acciones y políticas públicas. Esta perspectiva en el juzgar se estima como el acceso a la

⁹ Gaceta Oficial del estado de Veracruz, Número extraordinario 351, de 3 de noviembre, 2010.

justicia de quienes por sus condiciones biológicas, físicas, sexuales, de género o de contexto considera que se encuentra en peligro el respeto de sus derechos.

El protocolo es un razonamiento jurídico, no vinculante, que puede observarse aun y cuando las partes no lo contemplan en sus alegaciones. Lo que determina su aplicación es la existencia de situaciones asimétricas de poder o bien, de contexto de desigualdad en su sentido más amplio.

Es útil para combatir la discriminación estructural y disminuir su impacto en el caso concreto, al analizar los hechos desde una perspectiva incluyente, para hacer realidad el derecho a la igualdad, al tiempo que se envía el mensaje de que las violaciones a los derechos humanos se previenen, reconocen y reparan. También permite detectar los impactos que una norma genera, para ello se busca soluciones a través de las ciencias del derecho, si bien, cada instancia y materia tiene sus propias particularidades procesales y sustantivas, es posible hacer una abstracción del proceso mediante el cual se llegue a una sentencia y verificar que, en todas sus etapas, es posible aplicar dicho método.

2. Ideología de la reforma laboral (2012)

El Convenio 189 sobre Trabajo decente para los trabajadores domésticos es el instrumento jurídico que orienta la reforma laboral que incorpora la noción de trabajo digno o decente en el Art.2 de la LFT, subrayando los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, que no son otros, más que el respeto a la dignidad humana del trabajador; la no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso a la seguridad social; el salario remunerador; la capacitación continua para el incremento de la productividad; la seguridad e higiene en el trabajo; la libertad de asociación; la autonomía y democracia sindical; el derecho de huelga, y la contratación colectiva.

Desde la iniciativa se propone “19. Mejorar las condiciones de trabajo de los empleados domésticos, regular con mayor precisión la duración de su jornada laboral y, en consecuencia, establecer de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que como mínimo deben tener quienes realicen este tipo de actividades”¹⁰.

Al concretarse la reforma se especifica que los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas (Art. 333); un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana (Art. 336).

¹⁰ Cfr. Iniciativa con proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3595-II, septiembre, 2012, P.13.

También especifica como obligaciones especiales del patrón: guardar consideración al trabajador doméstico, abstenerse de todo maltrato de palabra o de obra; proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico de conformidad con las normas que dicte la autoridad correspondiente (Art. 337).

Con el fin de erradicar el acoso laboral la LFT ahora define el hostigamiento y el acoso sexual (Art. 3º Bis) considerando que son causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador (Art.51), pero el legislador olvidó precisarlas para dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el servidor doméstico aun cuando éste o el patrón, pueden finalizar la misma en términos de lo que disponen los artículos 342 y 343 de dicho ordenamiento.

3. Acoso laboral o mobbing. Modalidades

El acoso laboral, acoso psicológico en el trabajo, *psicoterror*, violencia psicológica (por el daño o afectación que causa en el pasivo), violencia de guante blanco (con referencia a quien la ejerce), mejor conocido como *mobbing* es un tipo de violencia ejercida por personas sin distinción de género sobre hombres o mujeres en el entorno laboral, en forma sistemática y por un tiempo prolongado con el fin de provocar un daño deliberado (afectación psicológica) que puede ser devastador para la víctima.

Konrad Lorenz, etólogo austriaco fue el primero en estudiar el comportamiento de determinadas especies animales constatando que en ciertas oportunidades los más débiles del grupo formaban una coalición para atacar a otro más fuerte. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente con la huida o con la muerte del animal acosado¹¹.

En los 80s, Heinz Leyman psicólogo de la Universidad de Estocolmo considerado como la máxima autoridad mundial sobre el tema, define el *mobbing* como una situación en que una persona, o varias, ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.

Para Piñuel el acoso laboral consiste en el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador por parte de uno o varios compañeros de trabajo, para desestabilizarlo emocionalmente, deteriorar y disminuir su capacidad laboral o eliminarlo del lugar y del trabajo que ocupa en una organización¹²; que puede manifestarse a través de la *violencia -física o psicológica en el entorno laboral*. Que se definen de la manera siguiente:

a) El *entorno laboral* se integra con todas las circunstancias que inciden en las actividades dentro de una oficina, una fábrica, etcétera; vinculadas estrechamente

¹¹ LORENZ K. *On aggression*, Brace & World, New York, 1966.

¹² PIÑUEL, Iñaki. *Mobbing, estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*, Gestin, España, 2000.

con las relaciones humanas que son la clave para llevar un equipo de trabajo a la meta propuesta;

b) La *violencia física* para efectos del acoso laboral va más allá de la simple agresión física, incluye conductas verbales amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes tendientes a violentar e intimidar a quien las sufre; son fácilmente detectables, la única exigencia es que el agente las ejecute en el entorno laboral; y,

c) La *violencia psicológica* o de guante blanco es el deliberado y continuo maltrato modal y verbal que recibe un trabajador por parte de uno o varios compañeros de trabajo en el ámbito en que lo realiza, quien al no poder resistir el suplicio *psicológico, psicosomático y social* sufre un daño de grandes proporciones. Se trata de conductas premeditadas que se dirigen hacia los trabajadores de acuerdo con una estrategia preconcebida y extremadamente sutil, con un objetivo claro y concreto de destruir las redes de comunicación, reputación, minarlo emocionalmente, dañar y disminuir su capacidad laboral.

Entre las causas generadoras del acoso en el trabajo más frecuentes se encuentran: celos profesionales, envidia, que no se focalizan sobre bienes materiales de la víctima, sino sobre sus cualidades personales positivas como son la inteligencia, capacidad de trabajo, de razonamiento, ciertos rasgos diferenciales respecto del grupo de procedencia, nivel cultural y/o profesional, características físicas que son aprovechadas por el agente para alcanzar sus fines o bien de ciertas características personales como el tono de voz, contextura corporal, discapacidad, edad, vestimenta, condición social, nivel educacional, *pertenencia a algún grupo étnico*, sus creencias religiosas o políticas, etc.

Los elementos característicos del acoso psicológico son los siguientes:

1) Este tipo de violencia no deja rastros visibles, las secuelas propias del deterioro psicológico que presenta el pasivo (trastornos de ansiedad generalizada, cuadros de estrés, estados depresivos severos pudiendo llegar en grados extremos hasta el suicidio) fácilmente pueden atribuirse a problemas personales o de relación con sus compañeros de trabajo¹³.

2) El grado de complicidad por parte de los compañeros de la víctima, ya sea apoyando en forma tácita las conductas del o los agresores, guardando silencio para no ser nuevas víctimas de agresión o no poner en peligro su puesto de trabajo si dan a conocer los sucesos acontecidos.

3) Es doloso o intencional, en este sentido el acoso laboral se presenta como un conjunto de conductas premeditadas las cuales se ejecutan de acuerdo a una estrategia preconcebida y extremadamente sutil con un objetivo claro y concreto: anular a la víctima.

4. Ambiente laboral y entorno del servicio doméstico

¹³ LUNA, A., *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*, Secretaria de Salud Laboral, Madrid, 2003, Pp.192.

Ahora es importante indagar éstos conceptos con la finalidad de precisar si la extensión protectora del acoso laboral se extiende también hacia los trabajadores del servicio doméstico quienes al igual que todo ser humano son proclives a este tipo de violencia.

El vocablo *ambiente* proviene del latín *ambiēns* “que rodea” y se define como el entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales; y se integra con diversas situaciones, físicas, sociales, culturales y económicas. El trabajo, por su parte, es la medida del esfuerzo que realizan los seres humanos, se trata de la actividad productiva que un sujeto lleva a cabo y que es remunerada con un salario (precio del trabajo dentro del mercado laboral).

Lo anterior permite acercarse al significado de la expresión “*ambiente de trabajo*” que se asocia a las condiciones que se viven dentro del entorno laboral compuesto con todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etcétera; y que incluyen también las de seguridad e higiene como parte de ese ambiente; y que están reguladas por diversas leyes y convenios sobre la relación entre el empleador y el empleado¹⁴.

Lo habitual es vincular el ambiente de trabajo con las relaciones humanas. Si un trabajador se lleva bien con sus superiores y con sus compañeros, se dice que se desempeña en un buen ambiente, donde los conflictos y las discusiones no son frecuentes. Se destaca que el que ejerce la autoridad en el centro de trabajo (gerente, jefe, director, subdirector, patrón, empleador, etcétera) debe crear un clima éticamente saludable para sus empleados, trabajadores o servidores donde puedan realizarlo de manera productiva y enfrentarlo en un grado mínimo de ambigüedad respecto de lo que constituye un comportamiento correcto y otro incorrecto¹⁵.

Mientras que el entorno del servicio doméstico es familiar, dentro del cual uno de los integrantes de la familia (institución jurídica entendida en el más extenso sentido) es causante o provocador de malos tratamientos (de modo y de trato), el acoso laboral y sexual, hostigamiento, discriminación, etcétera.

Si bien el ambiente laboral y el entorno del trabajo doméstico tienen características propias, en ambos espacios pueden llevarse a cabo las anteriores conductas; al no ser considerados así, es injusto que LFT distinga entre iguales, para efectos de rescindir la relación de trabajo.

5. De la reforma laboral a la dogmática penal

Como se explica, la LFT define con claridad el hostigamiento y el acoso sexual (Art.3º Bis) para efectos rescisorios, mientras que la teleología del *mobbing* es diferente, pues exige que el agente intencionalmente dirija su conducta hacia la víctima con el fin de anular sus cualidades y renuncie a su trabajo.

¹⁴Definición de ambiente de trabajo, en <http://definicion.de/ambiente-de-trabajo/#ixzz2ppvQYZZU>. Última consulta 8 de enero de 2014.

¹⁵ ROBINS, Stephen. *Comportamiento organizacional*, 8a. ed. Prentice Hall, México, 1999, P.18.

El acoso laboral, no es una figura típica-penal autónoma, pero el hostigamiento psíquico y sexual se sanciona al constituir el medio de realización de la hipótesis contenida en delitos que tutelan la libertad y el normal desarrollo psicosexual del ser humano, por ejemplo:

A. Hostigamiento sexual. Art. 259 *Bis*, Código Penal Federal. A quien *con fines lascivos* asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida (hostigamiento sexual).

B. Acoso Sexual. Art. 190, Código Penal del Estado de Veracruz (CPV). A quien, *con fines lascivos*, acose u hostigue reiteradamente a una persona de cualquier sexo, se le impondrán de seis meses a tres años de prisión y multa de hasta trescientos días de salario. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años, se impondrá una pena de uno a siete años de prisión y multa de hasta quinientos días de salario. Se agrava la sanción cuando el sujeto activo de este delito se valga de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra condición que implique subordinación dela víctima, se le impondrán de uno a cinco años de prisión y multa de hasta trescientos días de salario.

Si el acosador es servidor público y utiliza los medios y las circunstancias que su encargo le proporciona, será destituido y se le inhabilitará para ocupar otro empleo o comisión públicos, hasta por cinco años. Cuando la víctima sea menor de dieciocho años, se impondrá una pena de dos a ocho años de prisión y multa de hasta mil días de salario. Este delito se persigue por querrela Art. 190 *Bis*).

Como se advierte el común denominador en los anteriores tipos penales es la finalidad lascivia del agente y la relación de jerarquía o poder que guarda con el pasivo, revela un comportamiento de naturaleza erótica, de carácter subjetivo, que en la práctica es difícil de acreditar, se corre el riesgo de que el delito quede impune.¹⁶

C. Violencia laboral. Art. 366 CPV. Sanciona a quien obstaculice o condicione el acceso de una mujer a un empleo, mediante el establecimiento de requisitos referidos a su sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar estado de embarazo, se le impondrán de seis meses a dos años de prisión y multa de hasta trescientos días de salario.

En la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (LGAMLV)¹⁷, esta conducta consiste en todo acto u omisión que dañe la estabilidad psíquica y puede consistir en negligencia, abandono, descuido

¹⁶ AMUCHÁSTEGUI Requena, Griselda, Derecho Penal. Tercera Edición, Oxford, México, P.333.

¹⁷ Diario Oficial de la Federación (2007). Última reforma publicada el 15 de enero de 2013.

reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio (Art. 6).

La violencia laboral y docente se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica y consiste en un acto o una omisión o en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento o en una serie de eventos cuya suma produce el daño (Art.10); y aclara que este tipo de violencia constituye la negativa ilegal a contratar a la víctima, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género (Art. 11).

En una aproximación a la tipificación del acoso laboral debe considerarse como base del mismo el hostigamiento o el acoso reiterado en el espacio donde se realiza el trabajo y durante la jornada del mismo; como objeto jurídico la dignidad de la persona, como sujeto activo a quien realiza el daño o afectación (uno o varios agentes) si éste proviene de los compañeros del pasivo (acoso horizontal o entre iguales), si son subalternos (en sentido vertical ascendente) o si ésta conducta la realizan sus superiores (en sentido vertical descendente); y como objeto material al ser humano que sufre el daño, sin distinción de género (trabajador).

6. Hacia la protección efectiva del servidor doméstico indígena

En 2005, se calcula que el 11.8% de las trabajadoras del hogar que viven en los lugares donde prestan sus servicios, son mujeres migrantes de origen indígena o rural. La labor de estas trabajadoras y condición de mujeres las hacen vulnerables y víctimas de discriminación. Esto es importante porque la perpetuación de los estereotipos relativos a ellas no es atribuible exclusivamente a los hombres, sino también a las mujeres empleadoras.

Si bien el acoso laboral que sufren debe darse en el entorno de este trabajo que es familiar entendiendo la familia en el más extenso sentido, cualquiera de sus integrantes puede ser causante o provocador de malos tratamientos - de forma verbal o de trato, alterna o continuada, recurrente y sostenida en el tiempo;- acosador sexual, hostigador o bien ejecutor de actos discriminatorios hacia el servidor doméstico con el fin de desestabilizarlo, aislarlo, deteriorar su autoestima, entre otras causas.

El *maltrato verbal* puede ser directo o sutil, con comentarios hostiles, con enojo o incluso con una sonrisa se puede ofender "cariñosamente"; la forma más sutil es la amenaza de ejercer violencia contra la persona si intenta oponerse a otra; por medio de frases como "no sirves para nada" o más tenuemente como "no te preocupes si te sale mal, ya sé que no puedes hacerlo mejor"; puede darse

cosificando a la persona como un objeto sin valor, poniéndole sobrenombres o dirigiéndose a ella de manera ofensiva “chacha” “inútil, ven aquí”.

Este tipo de maltrato es muy doloroso para quien lo recibe y aunque no es visible afecta emocionalmente de manera muy profunda al ser humano. Además es difícil de percibir porque no deja cicatrices físicas y generalmente suele efectuarse en privado por lo que no hay testigos presenciales.

El *maltrato físico* (modal). Comprende toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el/la trabajador/a, desde el encierro hasta golpes. Su característica fundamental es el uso de la violencia, propositiva, repetitiva con la intención de causar dolor. Cuando no se conoce este fenómeno, el diagnóstico puede ser errado y las manifestaciones son interpretadas como estrés, ansiedad, depresión sin considerar los aspectos situacionales que los ocasiona.

Las anteriores conductas se encuentran tipificadas en el ordenamiento penal y aunque se concede el derecho de denunciar o querellarse quien presta el servicio doméstico no lo hace, bien sea por ignorancia, temor a ser despedido o por carecer de recursos económicos suficientes para regresar a su lugar de origen.

El servidor domestico indígena requiere se proteja del acoso laboral o mobbing pues el trabajo es un derecho en el que no puede establecerse condiciones que impliquen discriminación 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. A quien niegue o restrinja derechos laborales, deberá sancionarse penalmente (Art. 196, CPV).

El derecho a la no discriminación resulta sumamente útil para la protección de trabajadoras afectadas por mobbing, ya que si bien en la LFT ahora se puntualizan los derechos que corresponden a los prestadores de servicio de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia (Arts. 333, 336 y 337, II). El legislador debe prever el acoso laboral y no limitarse a definir el hostigamiento y el acoso sexual, pues el acoso laboral también es causa de finalizar la relación laboral.

El avance en el reconocimiento de los derechos de las empleadas del hogar implica trascender la desigualdad de género que invisibiliza y menosprecia al trabajo doméstico, y la construcción de un camino de inclusión y promoción de los derechos de las mujeres indígenas; hacer visible lo invisible sacando a la luz las historias cotidianas que llenan de significación la vida de las mujeres indígenas empleadas del hogar. La reforma representa un avance importante para prevenir estas conductas que afectan la autoestima de las personas en cualquier entorno en que realicen su trabajo; de no ser así, los prestadores de servicio doméstico quedan en estado de indefensión y de sufrir mobbing, poniendo en duda el desarrollo del trabajo con respeto a los principios de igualdad y de no discriminación.

Conclusión

Primera. Al incorporar el concepto trabajo decente en la Ley Federal del Trabajo acorde al trabajo digno aspiración del texto constitucional México cumple con uno de los compromisos generados al firmar el Convenio 189 de la OIT en el que subyace el respeto a la dignidad humana, la no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso a la seguridad social; el salario remunerador.

Segunda. La reforma laboral garantiza las condiciones de trabajo de los servidores domésticos, pues regula con mayor precisión la duración de su jornada laboral y establece de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que como mínimo deben tener quienes realicen este tipo de actividades.

Tercera. Si el trabajo doméstico se realiza en condiciones justas tiene un enorme potencial para luchar contra la pobreza y contribuir a la autonomía de la mujer. Sin embargo, dado que el trabajo doméstico suele ser considerado como una extensión de las responsabilidades tradicionales familiares y domésticas de la mujer, sigue siendo, en la mayoría de los casos, invisible, infravalorado y desprotegido.

Cuarta. El mobbing, es un tipo de maltrato que técnicamente requiere un dolo específicamente dirigido hacia la persona (por ser indígena) que se manifiesta a través del acoso y/o del hostigamiento en el medio doméstico causándole similares efectos (violencia psicológica). Si la intención de legislador es erradicar estas conductas y una protección más amplia a todo trabajador debió precisar el concepto de acoso laboral y sus categorías: acoso psicológico y acoso sexual que incluye entre sus modalidades el hostigamiento. Es aquí la diferencia para los efectos del derecho penal pues este exige para acreditarlo una finalidad lascivia, mientras que en el mobbing el acoso laboral se dirige, entre otras cosas, a acreditar una causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del trabajador con fundamento en: la fracción II del Art. 51 de la LFT.

Bibliografía

- AMUCHATEGUI REQUENA, Griselda, *Derecho Penal*. Tercera Edición, Oxford University Press, México, 2005, págs. 538
- ARRIETA, Ainara, *El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas*, Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2008, Pp. 168.
- GARCÍA CALDERÓN, Jesús María, *La relevancia penal del acoso psíquico en el trabajo*, Centro de Estudios Jurídicos de la Administración de Justicia y Ministerio de Justicia, Madrid, 2005.
- LORENZ, K. *On aggression*. New York: Brace & World, 1966, Pp. 306.
- LUNA, A. *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Secretaria de Salud Laboral, Madrid, 2003. Pp. 192.
- PIÑUEL, Iñaki, *Mobbing, estado de la cuestión, "Todo lo que siempre quiso saber y nadie explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo"*, Gestin, España, 2000, 2008, Pp. 352
- ROBINS, Stephen, *Comportamiento organizacional*, 8a. ed. Prentice Hall, México, 1999. Pp. 675.
- SANDOVAL PÉREZ, Esperanza, *Genocidio Cultural*, Porrúa, México, 2006, Pp.217.

Legisgrafía

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 167ª. Ed. Porrúa, México, 2012.
- Constitución Política del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave
- Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre, 2012.
- Iniciativa del decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3595-II, 4 de septiembre, 2012.
- Ley Federal del Trabajo. En la Agenda laboral. México, ISEF, 2013.
- Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Diario Oficial de la Federación (2007). Última reforma 15 de enero de 2013.
- Ley Núm. 879 de Derechos y Culturas Indígenas. Gaceta Oficial del estado de Veracruz, Número extraordinario 351, de 3 de noviembre, 2010.
- Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren derechos de personas, comunidades y pueblos indígenas. México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013.
- Protocolo de actuación para juzgar con perspectiva de género. México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013.

Hemerografía

- Riquelme Alfonso, Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo, *Mobbing, a kind of violence at the working place*, Universidad del Mar–Valparaíso, Ciencias Sociales Online, Revista Electrónica, Vol. III, No. 2. Universidad de Viña del Mar Chile, 2006.
- Caballero Rendón, Javier. “Acoso psicológico en el trabajo: Mobbing”, *Revista Pacheña de Medicina Familiar*; 2005.
- Liebal Mara, Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Éxito Empresarial*. No. 217, 2012.

Medios electrónicos

- A B C de los derechos de los trabajadores y la igualdad de género. Ginebra 2008. Organización Internacional del Trabajo (OIT) Pp. 226 disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/gender/documents/publication/wcms_094520.pdf
- Acoso psicológico en el trabajo “Mobbing”. Javier Caballero Rendón, *Revista Pacheña de Medicina Familiar*, 2005, disponible en <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/08/08/mexicanos-sufren-bullying-en-el-trabajo>
- Convención adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994 en el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General, ratificada el 26 de noviembre de 1996. https://www.oas.org/dil/esp/Convencion_Belem_do_Para.pdf
- Definición de ambiente de trabajo, consultado el 8 de enero de 2014 en <http://definicion.de/ambiente-de-trabajo/#ixzz2ppvQYZZU>.
- El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032008000200003&script=sci_arttext.
- Moreno Ramírez, Ileana. Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México, disponible en https://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/150/Becarios_150.pdf.
- Iniciativa de Reforma en la Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3595-II, martes 4 de septiembre 2012. <http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/62/2012/sep/20120904-II.html#Iniciativas>
- Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Conferencia Internacional del trabajo, 99a reunión, Ginebra, 2010, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_124841.pdf.