



COMISION ESTATAL DE LOS
DERECHOS HUMANOS
S I N A L O A

Tus derechos son nuestra fuerza!

Boletín electrónico

año I - núm. 338 - 27 de junio de 2016

Mobbing: Seguridad y salud en el trabajo.

El acoso laboral no es una actividad reciente, siempre ha existido al igual que el acoso escolar o violencia escolar. Sucede que en los últimos tiempos a la violencia o acoso laboral se le denominado Mobbing, así como a la violencia escolar Bullying. El Mobbing o acoso laboral, es un término inglés, que su igual en español es “asediar”, “acosar”, “acorrallar en grupo”. El Mobbing se puede presentar en donde exista cualquier tipo de relación laboral. Esta es una problemática que ha ido en aumento, es practicada con mucha facilidad por quien está en una posición jerárquica superior, y en muchos de los casos se ejerce sin estar consiente de ella y el daño que puede llegar a ocasionar en los que son víctimas de estos hechos reprobables.

El profesor alemán Heinz Leymann, doctor en Psicología del trabajo y profesor de la Universidad de Estocolmo, fue el primero en definir este término durante un congreso sobre higiene y seguridad en el trabajo en 1990.¹



**En México lo ha
sufrido el 44% de los
profesionales y es
realizado
mayoritariamente por
los superiores.**

Boletín electrónico

año VIII - núm. 338 - 27 de junio de 2016

Define al Mobbing como una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.²



Tipos de mobbing:³

Ascendente. Este tipo de Mobbing es el que ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior.

Se presenta cuando una persona nueva se incorpora a una empresa y entra con un puesto de gerencia o jefe de área y no se es bien visto por las personas que ya laboran ahí, o bien es una persona que asciende en su puesto de trabajo y este hecho no lo toman a bien sus compañeros ya que muchos de ellos anhelaban ese nuevo puesto o hacían méritos para conseguirlo y no se les fue otorgado. Es ahí cuando empiezan a molestar al superior, le dejan de hablar, no lo toman en cuenta, o le hacen sentir que las decisiones que toma no son las adecuadas.

Horizontal. Aquí es un grupo de trabajadores que se constituye como un individuo y actúa como un mismo bloque, con el fin de conseguir un objetivo. En este supuesto un trabajador(a) se ve acosado(a) por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que tenga una posición "de facto" superior.



Boletín electrónico

año VIII - núm. 338 - 27 de junio de 2016

En este tipo de acoso, se puede presentar la envidia, ya que en muchas ocasiones hay un compañero que es el que destaca, sea esto porque desempeña su trabajo muy bien y es aquí cuando el compañero del mismo nivel jerárquico lo empieza a hacer menos, lo pone mal frente al superior, lo ridiculiza, le deja de hablar, de tal manera que la persona afectada por el acoso puede llegar a padecer estrés, se deprime y con ello, empieza a bajar su productividad laboral.

Descendente. Suele ser la situación más habitual entre la persona que ostenta el nivel jerárquico superior.

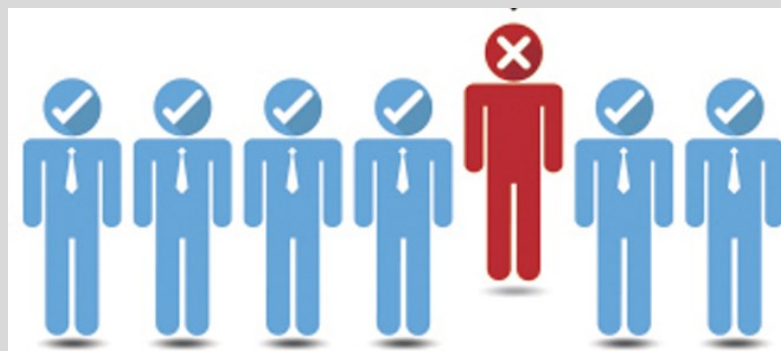
Aquí la persona que ejerce el poder, le da malos tratos a la persona con nivel jerárquico inferior, ya que busca psicológicamente hacerlo sentir menos, busca intimidarlo y busca crear un miedo en el subordinado para así poner esa línea entre jefe y subordinado.

Consecuencias

El acoso laboral puede llegar a ser destructivo para la víctima, ya que puede ocasionar en ella graves problemas de salud. La víctima puede caer en depresión, angustia, ansiedad, puede causarle daño psicológico, ser excluido por sus mismos compañeros o superior jerárquico.

Señales de alerta

Algunas acciones que generan ambientes hostiles de trabajo son: el uso de palabras altisonantes, humillación, el uso de apodosos ofensivos, los excesos de trabajo, se suele aislar a la víctima en rincones solitarios, no se le permiten desarrollar las funciones para la cual fue contratada, entre otras.



Boletín electrónico

año VIII - núm. 338 - 27 de junio de 2016

Recomendaciones

Las empresas o los empleadores deben de tomar medidas para que en el lugar de trabajo exista un ambiente de armonía, de respeto y tolerancia. Considerando que, si en dado caso no se pudiera generar amistad entre el personal que se encuentra laborando, por lo menos generar un ambiente de compañerismo, que permitirá beneficiar a todas las partes. Procurar que los valores prevalezcan en el lugar de trabajo. En definitiva ambientes hostiles de trabajo no generan calidad en él. Nada mejor que realizar las actividades laborales contento y en armonía con la gente que te rodea, pues son con ellos con los que se comparten más horas al día, y así se es más productivo.

En las leyes mexicanas está contemplado el acoso laboral. Estas leyes, por mencionar algunas, son las que nos protegen del denominado Mobbing o acoso laboral:

Ley Federal del Trabajo

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

En esta misma ley, en su párrafo primero y segundo señala:

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.



Boletín electrónico

año VIII - núm. 338 - 27 de junio de 2016

Artículo 3° Bis

Hostigamiento. El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

Acoso sexual. Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 3° párrafo XXXV, define a la violencia laboral como: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Boletín electrónico

año VIII - núm. 338 - 27 de junio de 2016

El Código Penal para el Estado de Sinaloa en su artículo 189 dice:

ARTÍCULO 189. Se impondrán de uno a tres años de prisión y multa de cincuenta a doscientos días, a quien por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de la piel, nacionalidad, origen, posición social, trabajo, profesión, posición económica, carácter físico, discapacidad o estado de salud:

- I. Provoque o incite al odio o a la violencia contra una o más personas;
- II. Niegue a una persona un servicio o una prestación que se ofrece al público en general;
- III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; y
- IV. Niegue o restrinja derechos laborales.

Es así como nuestras leyes nos protegen contra cualquier acoso o violencia laboral, también conocido como Mobbing, que es el término que empieza a tomar auge y ser conocido en nuestra sociedad.



Fuente:

1 <http://www.universia.es/mobbing/mobbing-acoso-psicologico/at/1121950> Consultado el día 12 de mayo de 2016

2 Idem.

3 <http://www.universia.es/tipos-mobbing/mobbing-acoso-psicologico/at/1121952> Consultado el día 12 de mayo de 2016

Boletín electrónico

Oficina general

Calle Ruperto L. Paliza, No. 566 Sur,
Colonia Miguel Alemán, C.P. 80200
Culiacán, Sinaloa.

Tels. (667) 7 52 24 21 y 7 52 25 75

Lada Sin Costo

01 800 6 72 92 94

Correo electrónico:

informacion@cedhsinaloa.org.mx



COMISION ESTATAL DE LOS
DERECHOS HUMANOS
SINALOA

Oficinas regionales

Visitaduría Zona Sur

Calle Amistad No. 1166,
Int. 3, Col. López Mateos,
Mazatlán, Sinaloa.

TEL. 669 986 85 99

vzs@cedhsinaloa.org.mx

Visitaduría Zona Norte

Calle Niños Héroes No.
781 Sur, Col. Bienestar,
Los Mochis, Ahome, Sinaloa.

TEL. 668 817 02 25

vzn@cedhsinaloa.org.mx

Visitaduría Zona Guasave

Calle Ignacio Ramírez No.
99, Col. Centro, C.P. 81000
Guasave, Sinaloa.

TEL. 687 871 61 37

vzg@cedhsinaloa.org.mx

Visitaduría Zona Évora

Calle José Ma. Morelos
Local 10, Edif. Cinema
del Valle, Col. Morelos,
Guamúchil, Sinaloa

TEL. 673 732 80 04

vze@cedhsinaloa.org.mx

Para mayores detalles le
invitamos a visitar
nuestro sitio web:
www.cedhsinaloa.org.mx