



**Mi Universidad**

**TESIS**

*Nombre del Alumno:* **García Gómez Citlali Anahí y Méndez Osuna Nallely Cristel**

*Nombre del tema:* **Tesis**

*Parcial:* **I**

*Nombre de la Materia:* **Seminario de tesis**

*Nombre del profesor:* **Mireya Del Carmen García Alfonzo**

*Nombre de la Licenciatura:* **Derecho**

*Cuatrimestre:* **8°**



## INDICE:

## INTRODUCCIÓN

En México encontramos que en las relaciones laborales entre patrón y subordinados ya sea en instancias públicas o privadas, se puede dar el caso de “Mobbing” o bien conocido como “Acoso Laboral”, en la cual están involucrados ambos sexos he inclusive ser afectados uno de estos.

El Acoso Laboral es un problema serio que afecta el desempeño de una persona, marcarla física o psicológicamente, dañando hombres y mujeres, sin excluir a uno de estos.

Los estudios sobre el comportamiento permitieron identificar el abuso en una interacción social en la que no estuvieron presentes, puesto que el objetivo es preciso causar el daño hacía la víctima que con anterioridad se hizo mención, ya que se trata de un proceso de destrucción. Donde se da la situación en la que una persona ejerce violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo.

En base a la investigación se encuentra en los lugares de trabajo el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron, es decir, una de cada 4 han experimentado algún acto violento.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad México es un país con un índice de acoso laboral alto que se ha desarrollado en mayor escala afectando más a la mujer en el ámbito laboral.

El Acoso Laboral es tan antiguo como el propio trabajo, aunque se haya intensificado, así mismo no distingue del nivel cultural, la idiosincrasia popular, el idioma, la religión, el nivel de desarrollo y educacional, el país, su gente, su historia, costumbres y otros parámetros vinculados con el desarrollo humano; puesto que es una pandemia que se ve a todo nivel, afectando a las personas tanto física como moral o psicológicamente, comenzando por hechos insignificantes, que pasan casi inadvertidos, hasta llegar al verdadero "terrorismo" en el ambiente laboral.

La situación de que un trabajador se vea marginado, hostigado, vejado, etc., por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se marche, y desde luego se ha seguido manifestando tras la aparición del Derecho del Trabajo.

Cuántas situaciones deben enfrentar los trabajadores de hoy para mantenerse en el empleo. Todas estas situaciones provocan insolidaridad y ausencia de colaboración entre ellos, hasta el silencio y la no intervención en los conflictos que se puedan crear entre un miembro del grupo y su jefe. Este último goza de una ventaja "competitiva" con respecto a los subordinados porque en una relación jurídica que se distingue por el componente de la asimetría, desigualdad entre las partes a favor del que paga y no del que ofrece la fuerza de trabajo. El que produce los medios de trabajo, el que produce los bienes necesarios para el desarrollo, el que gestiona algo, el que presta un servicio, en lugar de ser el privilegiado, el que crea y desarrolla, se convierte en el culpable de todos los males del discurso, cuando se trata de mediar ante un conflicto de acoso.

Ahora bien, la violencia y el acoso en el trabajo afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad y a su entorno familiar y social”. Esto es lo que reconocieron, en junio de 2019, los países que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por ello la gran mayoría aceptó la creación del Convenio 190. Dicho pacto entra en vigor el 25 de junio del 2019.

El Convenio 190 habla sobre la violencia y el acoso se dice que este problema afecta a todas las personas, pero “de manera desproporcionada a las mujeres”. Señala que la violencia doméstica no está separada del ámbito laboral y los centros de trabajo deben tomar acción al respecto. Que las agresiones sexuales y laborales ya no pueden ser compatibles con empresas sostenibles.

En el primer trimestre del año 2021, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 26,380 personas dejaron su trabajo por motivos de acoso o discriminación. De ellas, 16,903 son mujeres (64%) y 9,477 son hombres (36%).

En los últimos años en México se ha avanzado en normas para evitar el acoso y, si no se logra, para iniciar procesos atención al interior de los centros de trabajo, ya sean instituciones públicas o empresas privadas. Por ejemplo, la reforma laboral obligó a las compañías a tener un protocolo al respecto, la Secretaría de la Función Pública (SFP) recientemente actualizó el suyo y la Norma O35 es otra herramienta.

Pero las adecuaciones legales a las que se comprometen los países que ratifican el Convenio 190, sin duda tienen una perspectiva mucho más amplia.

"Un futuro del trabajo mejor está exento de violencia y acoso. Insto a los países a ratificar el Convenio y ayudar a construir, junto con los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, una vida laboral digna, segura y saludable para todas las personas".

## OBJETIVOS DE INVESTIGACION

### OBJETIVO GENERAL:

- Identificar el causal del acoso laboral hacía la mujer en el ayuntamiento de Comitán de Domínguez, del año 2021 al 2024.
- Describir las situaciones de las relaciones del trabajo en que la mujer es víctima de sufrir acoso laboral.
- Exponer los daños físicos y psicológicos que sufre la víctima dentro de su entorno laboral.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS O PARTICULARES

- Definir el acoso laboral
- Especificar las amenazas que le imponen a la mujer en su trabajo.
- Ilustrar al público en general, que está en una situación que se vive día a día en las distintas áreas laborales.
- Analizar las conductas que se dan en el Acoso laboral
- Determinar las acciones de las autoridades competentes hacía el Acoso laboral.
- Categorizar el índice de edades cuando la mujer es víctima de Acoso Laboral.
- Desglosar las características del Acoso hacía la mujer en el ámbito laboral.
- Examinar la conducta típica de hostigador.
- Fundamentar jurídicamente las acciones que conlleva la punibilidad de estos actos.

## CONTEXTO DE INVESTIGACION

Se conoce como Acoso Laboral como una de las principales problemáticas dentro del área de trabajo de una o varias personas, en su mayoría mujeres.

En Chiapas encontramos el Municipio de Comitán de Domínguez, localizado los límites del Altiplano Central y de la Depresión Central, su relieve es semiplano con algunas elevaciones sobresalientes en el norte y en el sur, sus coordenadas geográficas son 16°15' N y 92° 08' W, su altitud es 1,600 msnm. Limita al norte con los municipios de Amatenango del Valle y de Chanal, al este con Las Margaritas y La Independencia, al sur con La Trinitaria y Tzimol y al oeste con Socoltenango y Las Rosas.

En Comitán de Domínguez encontramos el Palacio Municipal, ubicado en el Centro Histórico, Centro, Sin número, Código Postal 30000, el cual es de fácil acceso, pues se encuentra en el Centro de la Ciudad.

El edificio actual de la Presidencia Municipal de Comitán data de los fines del siglo XX. Fue mandato a construir por el entonces Jefe Político Don Eculterio Aguilar. Ha sufrido muchas remodelaciones que le han dado a su forma actual, arcos escarzos, balcones de estilo neoclásico, etc.

La Presidencia Municipal cambia de administración cada trienio, por lo cual entendemos que en el pasado, los cabildos se encontraban por una mayoría de hombres, ya que la mujer era menospreciada y subordinada con anterioridad.





Aunque hoy en día podemos encontrar que la mujer es una figura de empoderamiento en la Presidencia Municipal y otras áreas respectivas.

En la cual podemos hallar un índice de antecedentes altos y significativos dentro de la problemática del hoy conocido como “Mobbing laboral” que con el paso del tiempo ha dejado huella en la vida de varias personas.



## JUSTIFICACIÓN

El desarrollar un estudio en relación al Mobbing Laboral, constituye un alto interés en la calidad de vida personal y laboral del talento humano. Ya que los efectos o consecuencias de la presencia del mismo repercuten en la salud mental y física. Siendo inclusive esto último de gran impacto en las organizaciones, ya que afecta procesos como: motivación, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, calidad de vida, clima laboral, toma de decisiones, desempeño, entre otros. En relación a lo anterior es claro que el Mobbing Laboral debe ser socializado y atendido en las organizaciones, ya que esto permitiría:

-  + Disminuir indicadores de depresión.
-  + Prevenir problemáticas de Insomnio o Hipersomnia.
-  + Fortalecer relaciones interpersonales con el equipo de trabajo y directivos.
-  + Fortalecer relaciones intrapersonales que impacten en la motivación del empleado.

Definitivamente el acoso laboral conlleva a consecuencias de alto impacto en la persona y la organización, motivo por el cual el presente estudio se aboca a diagnosticar y conocer la presencia del Mobbing Laboral y sus impactos emocionales y físicos del talento humano de la embotelladora por primera vez.

¿Por qué el “Mobbing laboral” se considera un problema principal en un área laboral?

¿Por qué las mujeres son más vulnerables al momento de ser víctimas del “acoso laboral”?

¿De qué manera afecta a la sociedad que una mujer sea víctima de “acosolaboral”?

## HIPÓTESIS

Hasta que el respeto y los valores no sean inculcados debidamente para todos, la mujer seguirá siendo considerada únicamente cuando tenga “un buen cuerpo y sea bonita”, volviéndose un objeto sexual, vulnerable a los estereotipos de la sociedad y a sus derechos respectivamente.