

**"Mobbing Laboral en Trabajadores de
Particulares en Comitán de Domínguez."**

PROTOCOLO DE TESIS

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

C. Alejandra Guadalupe Alfaro Vazquez

**DIRIJIDA POR EL CATEDRÁTICO
García Alfonzo Mireya del Carmen**

COMITÁN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS, 15 DE ENERO DEL 2022

INTRODUCCIÓN

La violencia en el trabajo llamada también Mobbing, ha llegado a ser un fenómeno alarmante en el mundo, hoy en día todas las organizaciones están expuestas a este fenómeno, que pone en riesgo a sus integrantes, derivado de las consecuencias psicosomáticas, físicas, emocionales y cognitivas que afectan la relación laboral y familiar, es decir el entorno del individuo y de los que los rodean, el acoso psicológico (Mobbing) es un problema muy antiguo y existe en diferentes culturas y civilizaciones, aunque se agudiza con las nuevas formas de organización del trabajo, investigaciones llevadas a cabo a partir de la década de los 80¹, lo han hecho más transparente y accesible, llevándolo a su inclusión como riesgo psicosocial, el abordaje del problema del acoso laboral debe iniciarse desde la identificación y evaluación de los riesgos de origen psicosocial, para disponer posteriormente las medidas preventivas oportunas.

A través del tiempo, el acoso laboral ha sido definido por diferentes autores como Leymann (1993),²Piñuel (2001),³ Hirigoyen (1998),⁴ entre otros, por lo que se resume como abuso emocional, conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañados de comunicaciones negativas y poco éticas, es importante tomar conciencia de la gravedad del Mobbing y de sus consecuencias, resaltar los efectos que genera a nivel individual y los síntomas que produce, esta investigación se lleva a cabo para conocer información sobre el acoso laboral y despertar interés por el tema, llevará a nuevas comprensiones desde la psicología organizacional y formas de acción en el contexto laboral, logrando así analizar las interacciones laborales de una manera crítica, a fin de hacer visibles formas de relación desconsideradas y maltratantes que puedan estar presentes en algunas empresas y que no son naturales a la condición del trabajo, al mismo tiempo que afectan el clima y la productividad en la organización.

¹ (Góngora, et. al. 2002).

² Leymann (1993).

³ Piñuel (2001).

⁴ Hirigoyen (1998).

CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN:

Conforme afirmó Giddens (1984, en Pérez Gómez y cols, 1998): ⁵ el hombre “hace su propia geografía y también hace su historia”. Es decir, las configuraciones espaciales de la vida social son una cuestión de importancia fundamental para la teoría social, así como también lo son las dimensiones de la temporalidad, por lo tanto, se hace imprescindible describir, aunque sea sucintamente, los contextos situacional y delimitativo, además del entorno en que se ha desarrollado la investigación del mobbing laboral, en Comitán de Domínguez Chiapas, para poder llegar geográficamente al punto de esta investigación, nos ubicaremos en la capital de Chiapas, Tuxtla Gutierrez trazaremos ruta al Blvd. Ángel Albino Corzo hacia Carr. Internacional/Av. Central Ote./San Pedro Tapanatepec, para llegar a San Cristóbal de las Casas/México 190D, siguiendo por la carretera internacional en el Km 93.1, pasando Las Margaritas a unos 28 min (21.0 km), hasta llegar a la entrada de Comitán de Domínguez, siguiendo la carretera, se pasa por el Hotel Flor de María, se continua por el Hotel Lagos de Montebello, al llegar al semáforo de la 3ra cuadra, se dobla a mano izquierda, con dirección a Central a Tercera Calle Sur Pte., Centro, 30000, Parque Central Benito Juárez, abarcando toda la zona centro y enfocándonos en los locales que mantienen un horario de 8:00 am a 10:00 pm, un aproximado de 14 horas diarias, contradiciendo a la duración de 8 horas como jornada laboral máxima, con base al Art. 123 apartado A Constitucional⁶, manteniendo la mayoría un salario por debajo del salario mínimo (\$172.87), sobrecarga de trabajos, ambientes laborales muy tensos y demás situaciones que llevan al incremento de este fenómenos en nuestra ciudad.

⁵ Giddens (1984, en Pérez Gómez y cols, 1998).

⁶ Art. 123 A CPEUM.

PLATEAMIENTO DEL PROBLEMA

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, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando tras la aparición del Derecho del Trabajo.

El acoso laboral es un fenómeno humano que siempre está presente en las relaciones de trabajo, y está determinado por el abuso del poder o las condiciones de dominio o fuerza, presente siempre en la sociedad, este tipo de conductas, en cualquiera de sus expresiones o grados, puede llegar a vulnerar derechos fundamentales establecidos en el artículo 4 de la Constitución, todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

La Ley Federal del Trabajo en México, en el artículo 3 Bis⁷, se refiere y pena a quien practique el hostigamiento laboral, a pesar de nuestras múltiples leyes, vemos la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponiéndoles reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, afectando el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, marchando en contra a lo que señala uno de nuestros convenios internacionales, sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)⁸ cuyo propósito y creación se basa en eliminar de todas las formas posibles la discriminación y vulneración a derechos humanos, impulsando a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, de modo que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y

⁷ Art. 3 LFT

⁸ C190 2019

sobre todo combatirlos, puede decirse que hay fuentes internas o externas, las externas son básicamente aquellas que se manifiestan en la relación laboral que se entabla con el público, cliente del servicio y las internas son las que se presentan en el seno de las distintas unidades de trabajo, entre los servidores que laboran.

En síntesis general, el acoso laboral es un problema de intimidación y hostigamiento que bien podría delimitarse como de tipo psicológico en el puesto de trabajo, ejercida a través de comportamientos abusivos, agresivos y/o humillantes, de manera repetida, sobre un trabajador, por parte de sus superiores jerárquicos o sus compañeros de trabajo, dentro de cualquier organización laboral, la Organización Internacional del Trabajo, ha anunciado que los riesgos psicosociales laborales se están disparando de manera alarmante, la exacta dimensión del problema es todavía desconocida en la actualidad, su real magnitud no debería ser infravalorada si se tiene en cuenta que de acuerdo con las investigaciones realizadas, a nivel mundial serían más de 13 millones de trabajadores los que padecerían del síndrome de "acoso moral" o institucional, ello quedó demostrado en un informe de diciembre de 2000⁹ de dicho organismo en donde se destacó que afecta de forma creciente a las organizaciones de trabajo.

La violencia se está volviendo más común en el lugar de trabajo y no siempre se le da la atención que merece, además de que genera estrés y malas condiciones laborales, conlleva a una comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, generando variados focos, endógenos o exógenos de violencia laboral.

⁹ OIT Diciembre de 2000

OBJETIVOS GENERALES

- Describir los mecanismos de acoso (violencia física, hostigamiento sexual, amenazas, violencia verbal, aislamiento, generar culpa, comunicación deteriorada, sabotaje y situaciones deshonestas, abuso de poder, castigo, maltrato y humillación, desacreditación profesional, discriminación, sobrecarga de trabajo, clima laboral hostil y exceso de supervisión y control) presentes en los trabajadores.
- Exponer la presencia de mobbing en los trabajadores de particulares.
- Determinar confiabilidad en los resultados de acoso en el Trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las prácticas de acoso laboral (muy violentas, estigmatización, acciones directas y encubiertas) que se presentan con mayor frecuencia.
- Exponer elementos importantes, para objeto de estudio científico y relevancia laboral.
- Explicar los antecedentes que an acarreado con este problema.
- Señalar conductas agresivas, en contra de la dignidad o integridad psíquica o física de uno o varios individuos.

- Reconocer factores de este fenómeno que pongán en riesgo el empleo de una persona, por causa de otra.
- Determinar el aumento y desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia los trabajadores, acompañadas de irritabilidad y una falta de motivación hacia el trabajo.
- Indicar normas que señalen y penen conductas de acoso laboral, para la protección del individuo.
- Identificar con bases el aumento de este fenómeno
- Conocer la presencia de Mobbing y su orientación de acuerdo a la percepción del trabajador.

JUSTIFICACIÓN

Realizar este trabajo nos permitirá enfatizar la importancia del individuo en sí mismo y su relación con el ambiente, por lo que consideramos que el fenómeno de Mobbing es en la actualidad una de las situaciones que afecta la salud, ya que se pueden encontrar síntomas físicos, cognitivos y psicosomáticos.

Es necesario tomar en cuenta los aspectos de bienestar y salud laboral al momento de evaluar la eficacia de una determinada organización, pues la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental que conlleva tiene repercusiones en la organización y principalmente entre los trabajadores (Gil-Monte, 2002)¹⁰

La relación que existe entre el trabajador y su ambiente laboral nos permite entender al individuo dentro del entorno en el cual se desarrolla el Mobbing, así como las conductas abusivas, malos tratos y un ambiente denigrante para la integridad física y mental del trabajador, el individuo que logra resistir esta situación podría tener una gran necesidad por el trabajo, el cual lo provee de satisfactores de necesidades básicas (alimentación, vestido, calzado, etc.) mismo que lo estipula artículo 123 Constitucional en su apartado A, fracción VI, establece que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural¹¹.

Con la existencia de esta investigación se logrará identificar la presencia de Mobbing laboral en varios puntos de nuestra ciudad, logrando ser de validación y confiabilidad y sobre todo para darle la importancia de estudio y así lograr la detección de este fenómeno.

¹⁰ Gil-Monte, 2002.

¹¹ Art. 123 A CPEUM

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuál es el Bloque de Constitucionalidad y demás normas concordantes relacionadas con el acoso laboral en México?
2. ¿Cuál es el medio más eficaz para informar a la ciudadanía sobre la garantía de sus derechos en caso de acoso laboral?
3. ¿Se han tomado medidas que permitan conocer las posibles causas que inician un proceso de mobbing laboral?

HIPÓTESIS

Los abusos, violaciones a derechos y complicaciones que ha traído consigo el mobbing laboral, gira en torno al despegó constante de valores, lo que puede derivar de la pérdida de idealismo y deshumanización trayendo con el paso del tiempo el incremento de estos abusos, convirtiéndose a una nueva normalidad, que pocos están dispuestos a frenar, acarreando como consecuencias reacciones negativas hacia las personas en el trabajo, todo por causa de una sociedad inconsciente de hacer valer su voz luchando por lo justo y digno.