



Secretaría General
Secretaría de Servicios Parlamentarios
Dirección General del Centro de Documentación, Información y Análisis

**RED DE INVESTIGADORES PARLAMENTARIOS
EN LINEA
(REDIPAL)**

Colaboración de:

Dra. © Martha Franco Espejel
Investigadora del Instituto Politécnico Nacional

Título:

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL FENÓMENO SOCIAL
LABORAL DENOMINADO DE VIOLENCIA LABORAL,
PARA ESTABLECER TIPICIDAD DEL ACTO DELICTIVO
Y SU PENALIDAD**

El contenido de la colaboración es responsabilidad exclusiva de su autor, quien ha autorizado su incorporación en este medio, con el fin exclusivo de difundir el conocimiento sobre temas de interés parlamentario.

Febrero 2009

Av. Congreso de la Unión N°. 66, Colonia El Parque; Código Postal 15969,
México, DF, 15969. Teléfonos: 56-28-13-00 Ext. 4723; Fax: 4726
e-mail: jorge.gonzalez@congreso.gob.mx

SERVICIO DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

DIRECCIÓN

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL FENÓMENO SOCIAL LABORAL DENOMINADO
DE VIOLENCIA LABORAL, PARA ESTABLECER TIPICIDAD DEL ACTO
DELICTIVO Y SU PENALIDAD**

Por
D en CH © Martha Franco Espejel¹

¹ Académica Investigadora de la Escuela Superior de Medicina del Instituto Politécnico Nacional. Miembro Fundador de la Red de Investigadores Parlamentarios de la Cámara de Diputados, del H. Congreso de la Unión.

RESUMEN

El presente trabajo es mi muy breve conclusión de diferentes investigaciones científicas que he llevado acabo tanto en el Instituto Politécnico Nacional como en otras instancias privadas y del gobierno federal, cuyo objeto formal y material es la Violencia Laboral o Mobbing con perspectiva de género en el entendido de que la Violencia Laboral es un fenómeno socio-laboral, resultado de los sistemas económicos capitalistas y socialistas que inciden en los ambientes laborales, en donde el humanismo ha sido suprimido y la competencia desleal y agresiva es la conducta cotidiana para proteger ilícitamente el *modus vivendi* por parte del injusto agresor, el cual carece normalmente, de un adecuado desarrollo humano integral como profesional o profesionista, produciendo el ataque frontal y violento dirigido a personas eficientes y eficaces para aniquilarlas del ambiente de trabajo, originando en las víctimas enfermedades y accidentes profesionales y no profesionales graves discapacitantes y hasta la muerte.

Desgraciadamente en México, la víctima de la Violencia Laboral, esta total y absolutamente desprotegida y en estado de indefensión, ya que no existe legislación expresa que proteja a la víctima del injusto agresor, en la mayoría de los casos la víctima sufre de graves secuelas físicas, psicológicas y patrimoniales de la agresión, que científicos de la medicina, psicología social y clínica han catalogado como semejantes o análogos a los síndromes posteriores a una guerra o a una vida en campos de concentración.

Es necesario, que nuestros legisladores se sensibilicen, en relación a este grave problema multifactorial en sus consecuencias, que aqueja a México, ya que en la etapa de recesión económica mundial que ha iniciado en el 2008 y que se recrudecerá fuertemente a partir del 2009, durando conforme los analistas económicos poco mas de cinco años, se verá, exageradamente aumentada la violencia laboral en nuestro País y en donde las mujeres siempre llevamos la de perder, sin una legislación vinculativa que nos proteja.

ANÁLISIS JURÍDICO DEL FENÓMENO SOCIAL LABORAL DENOMINADO DE VIOLENCIA LABORAL, PARA ESTABLECER TIPICIDAD DEL ACTO DELICTIVO Y SU PENALIDAD

La violencia laboral es la expresión arquetípica de conducta viciosa humana en la relación laboral. Históricamente la violencia laboral se ha dado ha través de la explotación del varón y mujer trabajadora como medio para obtener riqueza. Las “relaciones laborales” han evolucionado a través de la historia de la humanidad, desde la presentación del trabajo forzoso como esclavismo o servilismo, hasta los tiempos modernos en que se sigue luchando por la igualdad y equidad en el ámbito laboral.

Gracias a los movimientos obreros de los siglos XIX y XX los Estados como unidad política protectora y tutelar de la sociedad, se ve en la obligación de estructurar legalmente la relación laboral para poder suprimir la explotación evidente de esas épocas (jornadas de trabajo inhumanas, salarios miserables, insalubridad y hasta la muerte). Esa explotación laboral se ve aparentemente eliminada con la implementación de normas jurídico-positivas que ordenan la relación laboral, en la cual se establecen principios fundamentales de derecho, con la consigna de seguir el principio fundamental de la justicia emanada por el Derecho Natural y la Filosofía de la Justicia “*La perpetua voluntad de darle a cada quién lo suyo*”. Es entonces que los legisladores ordenan en ley positiva, en el caso mexicano “La Ley Federal del Trabajo, *los salarios justos*, los derechos, deberes y obligaciones del patrón y el trabajador, las jornadas laborales de ocho horas, indemnizaciones forzosas, previsión social, etc.

No obstante lo anterior, sabemos que las sociedades y sus normas jurídico positivas, no son estáticas. El legislador y el jurista indubitablemente tienen el deber de ir descubriendo el derecho del ser humano ante las nuevas situaciones relacionales que se presentan en el movimiento de las sociedades.

Es así que con el exacerbado Capitalismo y el libre mercado y el socialismo característicos del siglo XX, las relaciones interpersonales en el trabajo cambian y por consiguiente las necesidades de modernización del derecho positivo, ya que éstas corrientes económicas en donde el hombre se deshumaniza nuevamente, producen nuevos riesgos de trabajo y nuevas formas, en muchos casos ilícitas, en la relación laboral. En el capitalismo, principalmente, las competencias laborales, a las cuales el hombre debe estar

sujeto ocasionan una gran distorsión psicológica en el grupo de trabajo, para el empleador, lo importante es que sus trabajadores produzcan riqueza, para el trabajador lo importante es subsistir con su salario. Hoy en pleno siglo XXI, las relaciones interpersonales en el trabajo se han distorsionado todavía más, a tal punto en que como lo afirma Heinz Leymann² *“EN LAS SOCIEDADES DE NUESTRO MUNDO OCCIDENTAL ALTAMENTE INDUSTRIAZADO, EL LUGAR DE TRABAJO CONSTITUYE EL ÚLTIMO CAMPO DE BATALLA EN EL QUE UNA PERSONA PUEDE MATAR A OTRA SIN NINGÚN RIESGO DE LLEGAR A SER PROCESADA ANTE UN TRIBUNAL”* Y eso es enormemente cierto en nuestro País, México, ya que en ningún lado se ha establecido norma jurídica que castigue a depredadores laborales, psicópatas que aterrorizan y matan al trabajador o trabajadora, aniquilando su integridad y dignidad, disfrazando de leal competencia el ataque frontal y perverso, inteligente desarrollado y voluntariamente ejecutado para destruir al trabajador elegido como víctima.

Se supone que en los tiempos modernos, el derecho positivo tiene la función de proteger y promover el desarrollo humano del gobernado, el cual siempre seguirá siendo la fuerza de la sociedad. Sabemos que un pueblo gobernado con un marco jurídico positivo que propicia lo contrario al desarrollo humano, simplemente produce pobreza, injusticia, levantamientos civiles y revoluciones, como es el caso de nuestro México, un México sitiado por el desorden y las violaciones de los derechos humanos, los cuales ni reconocidos son por nuestra Constitución Política, la cual solo otorga garantías constitucionales, que no son respetadas ni protegidas por nuestra amplia gama de corrupción.

² El profesor **Heinz Leymann** (Wolfenbüttel, Alemania, 17 de julio de 1932 - †Estocolmo, 1999). Se nacionalizó como ciudadano sueco en 1955. Vivió en Suecia largos años. Era doctor en psicología pedagógica y también obtuvo el grado de doctor en la ciencia médica de la psiquiatría. Falleció en 1999. En los años 60 un médico sueco detectó un especial tipo de comportamiento hostil en la escuela que se mantenía durante un largo periodo de tiempo, este comportamiento fue denominado mobbing. A principios de los 80 el profesor Leymann encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo en empleados y en sus lugares de trabajo. Desde entonces Heinz Leymann es el experto internacional más reconocido en el campo del mobbing en los lugares de trabajo. Trabajó como psicólogo clínico y era profesor de ciencias del trabajo en la Universidad de Umeå. Llegó a tratar cerca de 1300 pacientes, un número importante de ellos fueron hospitalizados en una clínica que aplicaba programas especiales con el tratamiento desarrollado por el profesor Heinz Leymann.

Tenemos en los tiempos modernos un grave problema que aqueja principalmente al grupo vulnerable de la mujer trabajadora y se extiende en México, por la pobreza en que nos encontramos, al género de los varones, ese problema es el de la VIOLENCIA LABORAL tal y como está enunciada en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que a la letra dice:

“ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a 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.

Esta Ley y Artículo, correctos, tienen una gran deficiencia jurídica, es enunciado para establecer solamente políticas públicas, lo cual en una sociedad altamente corrompida como la mexicana, es nada, para el ámbito del acatamiento obligatorio del principio dignificativo que intrínsecamente contiene.

La violencia laboral se ha estudiado a nivel sociológico, psicológico y de salud pública, como un grave problema que aquejan a un sin número de mujeres, que están en total estado de indefensión ante las agresiones violentas patronales y de sus representantes. Heinz Leimann, es uno de los primeros científicos en estudiar y determinar el problema de la violencia laboral, llamándola Mobbing, palabra derivada del verbo to mob que define el ATAQUE CON VIOLENCIA.

En el ámbito psicológico y sociológico del trabajo se le denomina a la violencia laboral con la palabra de MOBBING la cual significa:

- Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y 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.
- Síndrome de acoso institucional o grupal sobre un individuo mediante presión psicológica o persecución, con la complicidad de todo el grupo.

- La violencia psicológica injustificada que recibe una persona de sus compañeros o superiores, de forma sistemática o recurrente, durante un tiempo prolongado, como meses e incluso años Pretendiendo hostigar, intimidar, o perturbar hasta que la víctima abandone el trabajo.
- El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

Este fenómeno, que hoy por hoy, en la Organización Mundial de la Salud, se estudia como un problema de salud pública, es un gravísimo problema social que en México violenta todos y cada uno de los derechos humanos y garantías constitucionales de la mujer y varón trabajadores. Los problemas mexicanos de la economía y la falta de empleos dignos aumentan los riesgos de que se presente la violencia laboral en los pocos trabajos existentes. Por estudios científicos realizados principalmente en Europa, se ha establecido que los sitios laborales mas propicios de que se presente la violencia laboral son las empresas de más de 50 empleados (o sea empresas medianas, las más comunes en nuestro País y las grandes, en si, muy pocas en México), la Administración Pública (Federal, Estatal y Municipal), las Universidades e Instituciones Hospitalarias. En México el Instituto Politécnico Nacional y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, son una prueba plena sobre lo que afirman diversos científicos especialistas en Violencia Laboral, como Konrad Lorenz, Iñaki Piñuel, este último afirma que este tipo de violencia se da en las Universidades y en la Administración Pública cuando el acoso, se produce, sobre todo, en los casos en los que **no se puede despedir** a un trabajador, bien porque es funcionario público o porque su prestigio y su capacidad de trabajo harían improcedente el despido o por tener una plaza inamovible. Los estudios realizados en algunas áreas de la Administración Pública Federal e Instituciones de Educación Superior y Universidades se realizaron bajo los

conceptos del libro de Inaki Piñuel³ y el cuestionario CISNEROS (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales)

Leymann, diferenciaba **cinco conductas** que, reproducidas con frecuencia, pueden llegar a hacer enfermar psicológicamente a una persona⁴:

1. Limitar la comunicación (no se le da toda la información que debiera tener)

A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
3. Los compañeros le impiden expresarse.
4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Se le amenaza por escrito.
10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

2. Limitar el contacto social (se le aísla físicamente de sus compañeros)

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

12. No se habla nunca con la víctima.
13. No se le deja que se dirija a uno.
14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
16. Se niega la presencia física de la víctima.

³ PIÑUEL y Zabala Iñaki "Mobbing, como sobrevivir al acoso psicológico en el Trabajo" Editorial Sal Terrae España 2001.

⁴ LEYMAN Heinz. *Mobbing: la persécution au travail*. Seuil. Paris 1996

3. Desprestigiar a su persona ante sus compañeros (por medio de bromas desagradables sobre su persona, por ejemplo).

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador.
19. Se ridiculiza a la víctima.
20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
25. Se hace burla de su vida privada.
26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral (no se valora el trabajo que realiza o no se le encarga trabajo)

D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.

38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

5. Comprometer la salud (bien sea con amenazas físicas más o menos violentas o destrozando sus pertenencias)

E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.

40. Se le amenaza físicamente.

41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.

42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.

43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.

44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.

45. Se agrede sexualmente a la víctima.

La OMS ha incluido la violencia laboral en el contexto de la violencia comunitaria, definiendo la violencia como: *“El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. La definición también abarca, las consecuencias del acto violento que normalmente son menos notorias que las lesiones físicas o la muerte como son los daños psíquicos, privaciones y deficiencias del desarrollo que comprometan el bienestar de los individuos (trabajadores), sus familias y sus comunidades”*.⁵

Es indudable que la violencia laboral no solo produce las lesiones físicas, psicológicas, morales, económicas y sociales en la víctima, si no también se cuantifican pérdidas financieras de las empresas o de las instituciones educativas y hospitalarias o la administración pública.

Por otro lado la violencia laboral, produce que las instituciones de previsión social como el IMSS y el ISSSTE, sufragan gastos muy cuantiosos para restablecer la salud física y psicológica de la víctima y que muchas veces no son detectadas como tales, porque la situación de violencia laboral ha sido

⁵ Cfr. *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Organización Mundial de la Salud.2002

somatizada y se presentan en enfermedades no profesionales o accidentes de trabajo. En México, no existe cuantificación diferenciada entre los riesgos de trabajo dictaminados como tales y producidos por la violencia laboral o la falta de Seguridad e Higiene, sin embargo se puede determinar por medios estocásticos que 2 de cada 5 riesgos de trabajo dictaminados por el IMSS y el ISSSTE son producto de la violencia laboral, dato realmente escalofriante. Y definitivamente no hay estadísticas diferenciadas que establezcan la relación entre enfermedad no profesional y la violencia laboral, sin embargo podemos establecer por medios estocásticos un margen de 1 paciente a 6 que presentan alguna enfermedad no profesional que está sufriendo de violencia laboral, ya que el estrés producido por la violencia laboral induce a que el sistema inmunitario se debilite y se presente la enfermedad. En el año 2002, realicé una investigación científica en el Instituto Politécnico Nacional en la cual el objeto formal y material era la determinación del conocimiento y el ejercicio de los derechos humanos dentro de la institución, encontré que en forma derivada el 60% de los académicos entrevistados, padecían una enfermedad no profesional crónica “diabetes, cardiopatías, depresión, pérdida de mas de diez piezas dentales sin atención ni prótesis” (este número de académicos mencionaba haber sido víctima de alguna violación sobre sus derechos humanos y laborales por parte de alguna autoridad de la Institución o del grupo de sus iguales). Este dato nos puede dar alguna luz sobre el tema que se está analizando.

Cuando analizamos el problema desde la perspectiva de los sujetos que intervienen en la relacional del acto de violencia laboral encontramos por obviedad a la VICTIMA que en la mayoría de los casos es una mujer pero también puede ser un varón, cuyas características de personalidad pueden ser conforme lo indica el Profesor Iñaki Piñuel y que se adecuan a los casos estudiados:

-INDEPENDIENTES: los que no quieren o desean pertenecer a grupos o clanes, facciones o sistemas clientelares de apadrinamiento interno. De este modo son inasequibles a la compra o la promesa del psicópata. Estos profesionales independientes son observados como especialmente vulnerables por no pertenecer a ningún grupo de poder formal o informal dentro de la organización.

El fracaso en el intento de apadrinar mafiosamente a estos profesionales por parte del psicópata los termina convirtiendo en objetivos a batir.

-JUSTOS: denuncian las situaciones indignas o injustas para otros. Suelen resultar molestas conciencias críticas de las actuaciones del psicópata. En especial cuando el psicópata abusa verbal o psicológicamente de otros trabajadores, o vive de manera parasitaria del trabajo de sus “esclavos laborales”, le resulta muy molesto encontrar en frente a quien denuncie esas prácticas.

-RADICALES LIBRES: los que disienten de la opinión oficial o el pensamiento único que lleva a ocultar algunos hechos o a camuflarlos mediante la distorsión de la comunicación. Suelen ser objetivos inmediatos del psicópata pues obstaculizan la manipulación de la comunicación que éste practica de manera sistemática. La neolengua propia del psicópata y la creación de universos de significado paralelos a la realidad se encuentra enfrente con estos trabajadores “resistentes” a que se distorsione el sentido de los hechos y de la realidad.

-INSOBORNABLES: no se dejan comprometer con prebendas, dinero, puestos, ascensos, a cambio de “ser un buen chico y callar”. Son estos trabajadores los que le resultan más duros al psicópata pues a diferencia de otros muchos que “tienen su precio”, no se pueden corromper mediante dinero, ni cargos o promociones.

-DENUNCIANTES DE IRREGULARIDADES: denuncian la corrupción, el desvío, la malversación de caudales de sus destinos legales o justos, materias en las que los psicópatas destacan espectacularmente. Son frecuentes objetivos de los psicópatas los profesionales que pertenecen a los organismos de control interno de las organizaciones que no tardan en conocer las actividades fraudulentas del psicópata. Así inspectores, auditores, técnicos de recursos humanos, de calidad, financieros etc... engrosan las listas de objetivos del psicópata.

-SOLIDARIOS: defienden a las víctimas de los abusos, las injusticias, y el maltrato en la organización y se solidarizan con ellas.

La solidaridad rompe el juego social básico del psicópata basado en el “dividir para vencer”. Que alguien se solidarice con una de sus víctimas es siempre muy peligroso por la posible reacción mimética que pudiera suscitar en otros trabajadores en contra del psicópata. Los solidarios, a los que no se puede “adquirir” a precio, deben ser eliminados por éste cuanto antes.

-POLITICAMENTE INCORRECTOS: no son “políticamente correctos” respecto a aquellos temas, valores, o situaciones que son “tabú” en la organización.

-SINCEROS: buscan la verdad de los hechos y no el compromiso viable de las versiones oficiales. Siendo el psicópata un especialista en la mentira, odia a aquellos que no transigen con ella. La mendacidad es su máxima capacidad y quebrar a aquellos que dicen sistemáticamente la verdad es esencial.

-BRILLANTES: presentan niveles elevados de capacitación o desempeño que ponen en peligro y amenazan el estilo basado en la apariencia y en la propaganda interna de la que vive profesionalmente el psicópata. Es para éste mucho más difícil la simulación y el aparentar ser un buen profesional teniendo al lado un modelo real de “buen hacer” con el que se les puede comparar.

-LÍDERES: generan en los demás (clientes, alumnos, pacientes, otros compañeros) de manera espontánea el aprecio y el reconocimiento de una autoridad personal o profesional que no tienen los psicópatas, acostumbrados a reinar mediante la mentira, el engaño, el fraude, la coacción, la amenaza, la culpabilización y el caos social que genera en sus propios equipos. El psicópata tiende a presentarse como el líder-salvador de una situación caótica que él mismo ha sabido generar.

Las víctimas de la violencia laboral, son entonces normalmente personas con un buen nivel de desarrollo humano pues practican los valores y virtudes propios de una buena ciudadana o ciudadano, de una buena y eficiente trabajadora o trabajador, de una mujer o varón probos que son victimizadas o victimizados por otro varón o mujer o varias personas que ostentan poder por jerarquía o unión grupal.

Los injustos agresores, también han sido analizados y estudiado a profundidad y se ha encontrado que las características psicológicas y sociales de estos son:

Mentirosas, inseguras, corruptas, abusiva, irreverente ante la ley, acosador sexual. La psicología ha descrito a estas personas como “perversas narcisistas”, sicóticas sin síntomas” (Hirigoyen 1999) o “mediocre inoperantes activos” (Gonzalez de Rivera 1997). La estructura narcisista las describe como personas con un gran vacío interior que solo se encuentran a si mismas cuando se miran en el espejo del otro. Son personas débiles e inseguras que intentan conectar al otro y absorber su vida. Los perversos narcisistas son considerados como sicóticos sin síntomas, porque encuentran su equilibrio al descargar sobre el otro, el dolor que no sienten y las contradicciones internas que se niegan a percibir. Son sujetos que manifiestan una crueldad o malignidad particular. Disfrutan con el sufrimiento de los demás. Son individuos megalómanos.

UNA DE LAS CARACTERÍSTICAS IMPORTANTES DE LOS INJUSTOS AGRESORES, ES QUE SUS ACTOS VIOLENTOS, LOS REALIZAN CON PREMEDITACIÓN Y DOLO, SIN QUE MEDIE JUSTIFICACIÓN POR INCAPACIDAD O INIMPUTABILIDAD. En algunos casos, principalmente en la administración pública y en las Universidad e Instituciones de Educación Superior, la instrumentación de la violencia laboral se realiza con todos los elementos técnicos y de poder político y grupal que ostenta el servidor público injusto agresor.

ARGUMENTO PARA QUE EL ACTO DE VIOLENCIA LABORAL SE TIPIFIQUE COMO UN DELITO PENAL EN EL CÓDIGO PENAL FEDERAL MEXICANO.

En consecuencia de lo anteriormente comentado, en México existe y es evidente la violencia laboral, pero desgraciadamente no existe ley o norma jurídica que vincule con un castigo representativo a los actos perversos cometidos por el injusto agresor en la violencia laboral. Al no existir una ley que vincule cabalmente los actos violentos laborales premeditados con una tipicidad, es imposible que la víctima apele a la justicia. Si se apela a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 51, la víctima, tendrá que solicitar la recesión de la relación laboral y por consecuencia una miserable indemnización, con y a pesar de ser doblemente víctima primero del patrón o su representante y después de la misma Ley Federal del Trabajo.

Pero veamos, si la víctima ha sido flagrantemente dañada en su salud tanto física como psicológica, en su moral y honra, es doblemente víctima cuando por la fuerza de los actos dañinos y a pesar de la ley, se va a quedar sin trabajo por renuncia o recesión, recordemos el momento de pobreza económica mundial actual, en donde la falta de empleo y por ende de poder económico para subsistir, es el problema social número uno, la víctima se quedará sin empleo y sin la posibilidad de conseguir otros por lo menos en doce meses. Esa víctima de la violencia laboral se verá violentada además por el desempleo. Cuando la víctima en el caso de las Universidades e Instituciones de Educación Superior, tiene una base laboral, perderá no solo el trabajo, sino tal vez su vida que depositó en esa Facultad o Escuela Superior, lo que no solo violenta derechos laborales sino los mas profundos derechos humanos porque su dignidad fue anulada.

Es viable y bueno reformar la Ley Federal del Trabajo en este rubro de violencia laboral, estableciendo un capítulo completo, en donde la víctima, pueda apelar a las autoridades del trabajo para que se corrija y se suprima la violencia laboral sin que tenga que perder el trabajo. Así mismo se tiene que reformar las leyes de responsabilidad administrativa de los servidores públicos tanto la federal como la estatal, en donde, el injusto agresor, sea sancionado, por que no solo comete una aberración inhumana en contra de su víctima, si no

que mal usa los recursos del Estado que el administra, pues al enfocar sus esfuerzos en la agresión y agredir a la víctima que es un trabajador, ésta deja de ser tan eficiente como acostumbra. Aunado a esta circunstancia, el servidor público injusto agresor funcionario público, malversa el presupuesto de las instancias de previsión social, pues el empleado víctima de la agresión, tendrá la necesidad de hacer uso con más frecuencia de los servicios del ISSSTE o IMSS dependiendo el caso, lo cual aumenta el gasto de estas instituciones, por una conducta ilícita del jefe injusto agresor.

No obstante lo que he expuesto, cuando analizamos ontológicamente el acto violento laboral, indudablemente que por sus elementos que le dan vida es un acto ilícito que es necesario tipificar en el Código Penal Federal y los Códigos Penales Estatales.

ELEMENTOS PENALES.

Como mencionamos el o los injustos agresores, planean sus actos con un fin doloso predeterminado, dañar a la víctima en su integridad personal, sea que ésta se enferme físicamente y psicológicamente y renuncie por si misma, o ver que muera, sea por un accidente de trabajo o enfermedad no profesional, el objetivo es que desaparezca, no importando los daños producidos. El sentido de dañar y lesionar la integridad es evidente y es un fin dentro del mismo acto doloso. El objeto material del daño es la víctima, una persona que hasta puede morir por la conducta violenta del injusto agresor. El bien que se tutelaría es la vida digna e integridad física y psicológica de la víctima, así como su honra y prestigio profesional. Los medios de la ejecución del acto victimario, son todos los recursos físicos y psicológicos que estén al alcance del injusto agresor y que se adecuen a sus planes malévolos.

El acto violento, se da dentro del *iter criminis*, pues se planea y se estructura la forma y medios de la violencia y voluntariamente se ejecuta. La conducta violenta del o los injustos agresores laborales se manifiesta como un concurso de delitos, formal y material. Sería formal cuando el injusto agresor da instrucciones a su grupo de subalternos para que violente a la víctima en diferentes formas, pues con una sola conducta se dan pluralidad de resultados. Y sería material, cuando el injusto agresor instrumenta y ejecuta diferentes

conductas agresivas y se producen diferentes resultados que inciden todos en la víctima.

Es indudable que el desarrollo de la agresión se despliega en el *ITER CRIMINIS* ya que en la violencia laboral, surge la idea de la agresión en el sujeto activo (ideación, deliberación y resolución) y cuando éste decide voluntariamente aceptar lo anterior procede a manifestar y ejecutar el acto violento laboral.

Por todo lo anterior el acto de violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones es una conducta ilícita e injusta que atenta contra la integridad y la vida de la víctima, que si llegamos a tipificarla, encuadraría totalmente dentro de la teoría del delito, por sus propias características.

Reformando el Código Penal Federal y los Estatales, al establecer la tipicidad de violencia laboral, la víctima no quedaría en el total estado de indefensión ante el injusto agresor como sucede actualmente y entonces tanto los Tratados Internacionales⁶ signados por México en materia de Violencia como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se verían reflejados y vinculados por una fuerza legal totalmente coercitiva y punible, disminuyendo considerablemente este tipo de conductas violentas, pues el miedo característico de la personalidad del injusto agresor a ser denunciado, procesado y penalizado, detendría la ilicitud de sus actos.

⁶ Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 5°. “Nadie será sometido a tortura o a ningún tipo de trato o castigo que resulte cruel, inhumano o degradante”.

PROPUESTA DE REFORMA AL CÓDIGO PENAL FEDERAL

Concretamente propongo insertar en el Código Penal Federal en el

TÍTULO DECIMONOVENO

“Delitos Contra la Vida y la Integridad Corporal”

CAPÍTULO NOVENO

“Violencia Laboral”

Artículo 343 quinquies.- Por violencia laboral se considera el uso de la fuerza psicológica, moral y física que premeditada y voluntariamente en forma reiterada, ejerce una persona con autoridad jerárquica, abusando de su puesto o condición laboral, en contra de un trabajador con el cual existe una relación laboral, teniendo como finalidad agredirlo sea por omisión o acción, lastimarlo psicológica, física o moralmente con afán de dañarlo en su persona, en sus derechos y en su patrimonio.

Cuando el resultado de la agresión en la víctima sea la muerte, se considerara homicidio conforme el artículo 315 del presente código.

A quien cometa el delito de violencia laboral se le impondrá de doce meses a seis años de prisión, teniendo la obligación de indemnizar a la víctima por el daño infringido.

Cuando el injusto agresor sea, un servidor público la pena aumentará a ocho años como máximo.

Este delito se perseguirá por querrela de la parte ofendida, salvo que la víctima sea menor de edad o incapaz, en que se perseguirá de oficio.

En todos los casos el Ministerio Público deberá solicitar las medidas precautorias que considere pertinentes