

APLICACIÓN DE LA PSICOLOGÍA JURIDICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO POR CASOS DE MOBBING

Oscar Alberto Martínez Carrera*

SUMARIO: Introducción. 1.- Breves antecedentes de la psicología jurídica en México. 2.- Conceptos fundamentales. 3.- El mobbing en el derecho del trabajo mexicano. 4.- La psicología jurídica para casos por mobbing. 5.- Comentarios finales. 6.- Referencia bibliográfica.

INTRODUCCION

La psicología jurídica, no es otra cosa que una fusión interdisciplinaria entre el derecho y la psicología, por ello se transforma en una especialidad, pues como se dice su objeto de estudio es el individuo, pues la primera ciencia regula su comportamiento normativo y, la segunda ciencia estudia su comportamiento humano,

pero ambos utilizan métodos teóricos, explicativos y de investigación, para saber el porqué de su comportamiento individual jurídico, estudiando los fenómenos psicológicos, conductuales y relacionales. Por lo que su aplicación respecto al *mobbing*, como violencia en el trabajo, se podrá determinar el grado y tipo de afectación, conforme a una evaluación, a cargo de un perito en la ciencia de psicología, para que previo estudio y dictamen determine el estado en la salud mental de la persona agraviada, atendiendo el aspecto psicosocial que envuelven las relaciones obrero-patronales.

**Doctorando en Derecho, Universidad de Xalapa. Maestro en Derecho Laboral con mención honorífica, Universidad Hernán Cortes. Licenciado en Derecho, Universidad Veracruzana. Abogado Postulante y Asesor Jurídico de la Federación de Trabajadores del Estado de Veracruz, C.T.M.*

1.- BREVES ANTECEDENTES DE LA PSICOLOGÍA JURÍDICA EN MÉXICO

La historia del hombre es muy compleja, pues desde su aparición en la faz de la tierra, ha conllevado un sinnúmero de logros, pero también de violencia, y a lo largo de sus experiencias y conformación como ente racional, se dio a la tarea de organizarse en grupos para su subsistencia al grado de estructurar con el paso del tiempo de complejas formas de convivencia, lo que dio como resultado la llamada sociedad, y con su nacimiento, fue necesario regular esa convivencia a través, de normas o leyes que conforman lo que hoy se conoce como derecho, ó eso es lo *que* se quiere expresar en el viejo aforismo latino “*ubi homines, ibi societas; Ubi societas, ibi ius*” (Donde hay hombre, hay sociedad; Donde hay sociedad, hay Derecho). (DE PINA, 1998, pág. 515).

Aunado a lo anterior de la misma forma fueron creándose diversas ciencias que sirven para el estudio de los individuos que integran esa sociedad, y por ello, nace la psicología como ciencia de estudio, y ambas ciencias derecho y psicología, se entrelazan por tener un factor en común “la conducta del hombre”, sea para estudiarlo, analizarlo y así regular su comportamiento en la sociedad, para conservar la paz, con la elaboración de leyes o reglas de conducta, que son cuestionadas, cuando la investigación encuentra resultados contrarios, del mismo modo buscar la justicia y el interés común, dentro de los procesos de socialización legal, del mismo modo la psicología se fusiona con derecho y por ello nace la psicología jurídica.

Hablar de la psicología jurídica mexicana, prácticamente es hablar del presente, su pasado debe entenderse como breve, dado que solo se menciona en un momento histórico, pues la idea del presente trabajo no es abarcar históricamente desde el nacimiento de la psicología, y la razón de la psicología jurídica en el derecho, pero se

debe mencionar por lo menos, cuando surge, porque lo que se pretende en realidad, es hacer un análisis del desuso de esta ciencia auxiliar, y su inaplicación a través del derecho del trabajo mexicano. Podemos mencionar que en México, surge aproximadamente, en la década de los años 90's, debido a la demanda social que imperaba en esa época, y el impulso de realizar nuevos trabajos de investigación, dentro del ámbito universitario de dos entidades de la máxima casa de estudios, la Universidad Autónoma de México (UNAM), siendo el Instituto de Investigaciones Jurídicas y la Facultad de Psicología, a través de un programa multidisciplinario que se implementaba *“con la finalidad de desarrollar una línea de investigación poco explorada y que se sintetiza en el estudio de los individuos en relación con el sistema jurídico mexicano”* (RODRIGUEZ ORTEGA, 2007, pág. 1). Programa de investigación que era presidido por el destacado jurista el Diego Valadés Ríos, con el fin de obtener datos del comportamiento humano, a través de procesos psicológicos y las normas jurídicas.

2.- CONCEPTOS FUNDAMENTALES

Para poder tener claro que significa una u otra ciencia, o la interrelación que existe entre derecho y psicología, es menester que se conozcan algunos conceptos fundamentales sobre ellos, para que, a partir de su conceptualización, se mencione a la psicología jurídica y el derecho del trabajo, para que, en un contexto más generalizado, se pueda tener una perspectiva general de los fines que persigue cada ciencia, con el factor que tienen en común, esto es, el estudio del hombre y su conducta dentro de la sociedad, las repercusiones de ésta, sus expresiones y en términos generales todas sus manifestaciones, que necesiten ser analizadas, bajo los variados paradigmas que ello entraña en las diversas ciencias, biológicas, sociales, morales, religiosas, y demás, que al interactuar entre sí, tratarán de conocer

las posibles respuestas de sus incógnitas planteadas, bajo las premisas de "el deber ser" o "el no deber ser", que intentaran explicar, cada ciencia dentro del contexto humano.

a) El Derecho

Se puede definir al Derecho, de un modo etimológico, el término derecho proviene del latín *directum*, que significa aquello que está conforme a la regla, pero en el marco de la conceptualización de los estudiosos del derecho que definen al derecho señalando que “es un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica”. (VILLORO TORANZO, 1994, pág. 127). Por su parte el diccionario jurídico lo define “*en general se entiende por derecho todo conjunto de normas eficaz, para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la de derecho positivo y derecho natural. Estas normas se distinguen de la moral*”. (DE PINA, 1998, pág. 228). Por lo que, se puede decir que dicho concepto alude al sistema de instituciones, principios y normas jurídicas que regulan la conducta humana y las relaciones, entre dos o más personas dentro de una sociedad, con el objetivo de alcanzar el bien común, la seguridad y la justicia.

b) La psicología

Se puede definir etimológicamente el término de psicología, que se deriva de dos voces griegas: *psiqué*, que quiere decir alma, y *logos* que es tratado, argumentación o discurso. Por lo que se puede decir entonces que es el tratado o estudio del alma. Por ello, Rebeka Jones, al referirse a una definición de psicología señala que “*es la ciencia que estudia los procesos mentales y de la conducta del hombre y de los*

animales” (JONES, 2008, pág. 1). Entendiéndose, que dicha ciencia utiliza un método científico dentro de su campo de estudio, y a la vez le ayudan a identificar los principios de validez, y basada en la lógica, evalúa las técnicas de estos principios, cuyo principal enfoque de estudio lo es la mente, respecto de la conducta y de los procesos mentales del individuo. De ahí que para el diccionario de psicología, le da una definición de *“estudio científico del funcionamiento psíquico a partir del comportamiento del individuo”* (PÉLICIER, 1978, pág. 103). Por su parte, el diccionario médico define la psicología como la *“rama de la ciencia que estudia el comportamiento o conducta, la mente y sus procesos”* (DICCIONARIO MEDICO, 2015, pág. P). Será entonces, la ciencia que estudia los procesos psíquicos de la personalidad, a partir de su manifestación externa, es decir de la conducta que despliega el individuo, para organizarlos sistemáticamente y elaborar teorías que expliquen mejor el comportamiento de los seres humanos en la sociedad, mediante procesos cognoscitivos, emocionales y relacionales.

c) El derecho del trabajo

Ubicado dentro del derecho social, conocido también en nuestro país, como derecho laboral o derecho obrero, según el tratadista o jurista clásico con el que nos identifiquemos, sea Mario De la Cueva, Euquerio Guerrero, Alberto Trueba, o Néstor De Buen. Pues a saber tenemos que el trabajo como objeto de estudio de la regulación jurídica y la terminología que lo conceptualiza, debe tenerse presente el binomio derecho-trabajo, en un concepto más amplio, por lo que, a palabras de Alberto Trueba, define al derecho del trabajo como *“el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”* (TRUEBA URBINA, 1972, pág. 135).

Por su parte el diccionario jurídico define al derecho del trabajo como el *“conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ella”* (DE PINA, 1998, pág. 232).

En concreto podemos decir que el derecho del trabajo, estudia el conjunto de normas que pretenden obtener bienestar y seguridad para los integrantes de una sociedad, el cual tiene dos fines: “El inmediato y el mediato”, siendo el primero el que trata de la tutela a los trabajadores y el segundo será, el que corresponde a la socialización de la vida humana, es decir que los instrumentos de la producción pasen a poder de los trabajadores como medio para la eliminación de la explotación del hombre por el hombre.

d) La psicología jurídica

Esta rama de la psicología, es una ciencia auxiliar dentro del mundo del derecho, pero al haber una interrelación con su objeto de estudio la conducta del hombre, entre ambas ciencias surge la psicología jurídica, que tiene como área de trabajo, la investigación psicológica especializada, cuyo objeto de estudio será el comportamiento de los hombres en sociedad, relacionándolos con el ámbito del derecho, las leyes, y la justicia. Por lo que, al respecto la investigadora Graciela Rodríguez se expresa señalando que la psicología jurídica es:

Un campo de estudio multidisciplinario, con un enfoque teórico, explicativo y empírico que comprende el análisis, explicación, promoción, evaluación, diagnóstico, prevención, asesoramiento y tratamiento de aquellos fenómenos psicológicos y sociales que inciden en el comportamiento jurídico de los individuos, en el ámbito del derecho, la ley y la justicia (RODRIGUEZ ORTEGA, 2007, pág. 2).

Por su parte como lo señala Manuel Galván Castañeda, en la introducción que hiciere de la obra introducción a la psicología jurídica, retomando palabras del psicólogo español Frederic Munné, quien define a la psicología jurídica como *“Una disciplina que resulta de la relación entre la psicología y el derecho cuyo objeto de estudio es las manifestaciones unipersonales, individuales respecto de las conductas jurídicas”* (MUÑOZ, BAYÉS, & MUNNÉ, 2008, pág. 21). Pues dice este autor que la psicología jurídica, esclarece o analiza el conflicto entre el comportamiento individual y el derecho, y por ello de forma epistemológica la define como:

un campo interdisciplinario (relación lógica de intersección) entre la psicología y el derecho, que se encarga fundamentalmente de esclarecer el conflicto entre el comportamiento individual (“el ser”) y el derecho (“el deber ser”), cuyo objeto de estudio es el comportamiento individual jurídico (penal, penitenciario, civil, familiar, laboral, de menores infractores, legislativo, etc.) en sus manifestaciones, fenómenos o procesos psicojurídicos: cogniciones y representaciones (personalidad, aprendizaje, memoria, conciencia, voluntad, motivación, percepción, imaginación, intencionalidad, moral, etc.) y, por tanto centra sus explicaciones en el nivel de análisis intraindividual de las relaciones humanas normadas jurídicamente (MUÑOZ, BAYÉS, & MUNNÉ, 2008, págs. 21-22).

Así mismo, al consultar una página web especializada en el tema, como es el centro de psicología Aaron Beck, podemos encontrar la definición que da señalando que es:

Rama o especialidad de la psicología, y como tal es una disciplina aplicada, que trata de aplicar los conocimientos y técnicas básicas y experimentales propias de la psicología al estudio de la conducta humana en sus diferentes facetas dentro del ámbito legal, en sus diferentes contextos (tribunales, penitenciaría o asistencia víctimas) (AARON BECK, 2015).

Se puede decir, que la psicología jurídica, es una ciencia auxiliar que lleva a cabo análisis con enfoques, teóricos, explicativos y empíricos, para poder evaluar y diagnosticar los fenómenos psicológicos y sociales, que inciden en el comportamiento jurídico de las personas, como parte de la sociedad, y que los resultados de esos estudios, pueden formar parte en la orientación del papel del juzgador, y saber con ello, si la conducta

desplegada del individuo en un modo externo, materializa el cumplimiento o desobediencia de las normas jurídicas, en torno a los procesos psicosociales

e) *La enfermedad de trabajo*

Se puede decir que la enfermedad del trabajo, es aquella enfermedad causada de forma directa y prolongada en el tiempo, a que son expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo, por las condiciones del ambiente (clima laboral) o por las actividades desempeñadas, y que provocan las llamadas enfermedades profesionales, reconocidas legalmente por las normas laborales o de seguridad social. Pues son objeto de estudio de la regulación jurídica de la Ley Federal del Trabajo y la terminología que las conceptualiza, consta en la llamada tabla de enfermedades de trabajo, establecida en el artículo 513 de la citada ley, y de la definición que retoma de éste, el jurista laboral Alberto Trueba, manifestando que enfermedad de trabajo es: *“Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”* (TRUEBA URBINA, 1972, pág. 398).

Por su parte el diccionario jurídico la define como: *“Estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”* (DE PINA, 1998, pág. 269).

Será entonces que, dichas enfermedades de trabajo, son todas aquellas que se pueden adquirir a causa o como consecuencia de la labor que realiza un trabajador, y puede adquirir patologías en los años de servicio en su fuente de trabajo, por lo

que es suficiente, que esta circunstancia se pruebe el nexo de su enfermedad relacionado con su trabajo, para que nazca la responsabilidad patronal, por haberse desencadenado contra la voluntad de la persona, por ello la legislación mexicana hace una división por enfermedad profesional, accidente o riesgos de trabajo, y en caso de las enfermedades no profesionales serán aquellas que no obedecen a un hecho en las relación de causalidad, que se encuentran preestablecidas por la norma legal, porque lo mismo puede haberse adquirido en el trabajo que fuera de él.

f) *El mobbing*

El *mobbing* como forma de violencia, puede configurarse por diversos comportamientos de hostigamiento y maltrato psicológico, pero que no necesariamente derivado de conflictos interpersonales, si bien es cierto, en México no se conceptualiza en toda su extensión este fenómeno, ni se asemeja a los criterios aceptados internacionalmente, de diversos teóricos, que señalan que es una verdadera violencia psicológica en el ámbito laboral. Ahora bien, para los efectos de su definición, etimológicamente el término se puede partir de la raíz u origen la palabra *mobbing*, según algunos tratadistas proviene de la palabra latina *mobile vulgus*, que con esta acepción significaría coloquialmente “*el movimiento de la gentuza*”. Pero se tiene que en el vocabulario inglés se retoma al verbo *to mob* que significa literalmente atacar, atropellar, agredir, y en ese sentido etimológico, el vocablo *to mob*, aplicado a su conceptualización será el ser atacado por la multitud, debiendo recordar las palabras que dijo el llamado padre o descubridor del fenómeno *mobbing*, el psicólogo sueco Heinz Leymann, bajo su pensamiento sobre el tema señalando que “*En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, 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 procesado ante un*

tribunal” (PEÑA SAINT MARTIN & SANCHEZ DIAZ, 2007, pág. 823). Por ello este fenómeno ha sido objeto de estudio de la comunidad internacional, y desde hace décadas, se ha preocupado por atenderlo, prevenirlo y erradicarlo, cosa que en nuestro país hemos tardado más de cuarenta años, en por lo menos mencionarlo en la legislación laboral mexicana, máxime que en la actualidad la Organización Internacional del Trabajo (OIT), máxima institución dedicada al estudio de las condiciones de trabajo en el mundo, lo ha tomado como un serio problema de salud pública.

La definición del mobbing en sí, depende de la óptica que cada tratadista le otorgue, en este sentido a manos de la investigadora venezolana María Eugenia Fernández, acuña el concepto del psicólogo español Iñaki Piñuel y Zabala, quien es un estudioso del tema desde los años 90’s, y consideramos que otorga una mejor definición al señalar que el mobbing es:

Un continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño por parte de uno o varios compañeros (incluso su jefe), comportándose cruelmente con el objetivo 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 (FERNANDEZ & NAVA, 2010, pág. 63).

De la definición anterior se puede decir, que este tipo de violencia, actúa sobre un individuo (agredido-acosado-victima) en su ambiente de trabajo, es decir el trabajador mismo, y que otra persona, (agresor-acosador-victimario), ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, con la finalidad de destruirlo emocionalmente, incluso su dignidad o reputación, perturbando el ejercicio de su trabajo, y sobre todo poniendo en riesgo la salud de la persona.

3.- EL MOBBING EN EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO

En la actualidad al estar en boga la protección de los derechos humanos a nivel mundial y en nuestro país a raíz de la reforma constitucional del año 2011, se ha extendió la preocupación por el fenómeno de *mobbing* que no es otra cosa más que el acoso laboral, el profesor, investigador y psicólogo Heinz Leymann (1932- 1999), fue el creador de ese concepto, en el contexto europeo en los años ochentas del siglo XX, así mismo fruto del artículo que presentara en el año de 1996 titulado El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. Revista Europea de Psicología del Trabajo y de la organización (*The content and development of mobbing at work. European journal of work and organizational psychology*) (LEYMANN, 1996).

El *mobbing* puede ser la violencia ejercida en forma moral o psicológica, que produce en las personas que lo sufren depresiones, angustias, o problemas fisiológicos en su persona, provocadas por el acoso o la agresión de sus iguales inferiores (compañeros de trabajo), sus jefes, o inclusive por terceras personas (clientes frecuentes) de los centros de trabajo.

Podemos señalar teóricamente que este fenómeno, tiene injerencia en toda relación laboral, pues el acoso, psicológico y moral, indudablemente tiene una repercusión en la productividad del individuo dentro de los centros de trabajo, pero más allá, de volverse una cifra más en la figura del desempleo, debe la psicología jurídica mexicana, tratar el *mobbing* como objeto de estudio y análisis respecto de los individuos inmersos en esta relación laboral atípica y dañina, en términos de los posibles binomios víctima-victimario o acosador-acosado, porque sin lugar a dudas, es un problema que afecta también a la sociedad en general, pues como lo mencionaba el llamado padre o descubridor del *mobbing*, Heinz Leymann, al referir

que como ya se mencionó líneas anteriores 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 procesado ante un tribunal. Por ello, este fenómeno ha sido objeto de estudio de la comunidad internacional, y desde hace décadas, se ha preocupado por atenderlo, prevenirlo y erradicarlo, cosa que en nuestro país solo se ha mencionado someramente en la reforma laboral de 2012, pese además, de haber tardado más de treinta años, en por lo menos incluir alguna acepción, como es el hostigamiento refiriéndose al acoso laboral, pero debe observarse la pronunciación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), máxima institución dedicada al estudio de las condiciones de trabajo en el mundo, y que lo cataloga como un problema serio.

En México, la figura y denominación del fenómeno *mobbing*, no se encuentra regulada como tal, mucho menos esta acuñado su conceptualización en toda su extensión, como se ha visto en el apartado respectivo, pues con la reforma laboral del 30 de Noviembre del 2012 en la Ley Federal del Trabajo, puede decirse que en un esfuerzo parco de los legisladores, debatieron el tema pero no éste fenómeno social, al no atender a los tratadista o expertos doctrinarios que lo han abordado décadas atrás, mucho menos simpatizaron con los criterios internacionales, dado que desde un punto de vista muy particular, se considera no es apto el término incluido en la norma laboral sobre hostigamiento, pues ha de referirse como otra causal de rescisión de la relación laboral, con una definición no clara, según la adición de un artículo 3° Bis, mismo que estatuye una definición como: “a) *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;*” (LFT, 2015, pág. 2), Pero la misma solo es causal de rescisión, y ésta definición contiene aspectos contrarios y diversos, de lo que es *mobbing*,

señalando un ejercicio de poder, en una relación de subordinación real, cuando la realidad y los estudiosos del tema han sido coincidentes en que existe mobbing descendente y lateral, (es decir del jefe o superior jerárquico y compañeros), con lo que se ve que no es necesario tener el poder de la organización, ni estar subordinado, caso de un similar dentro del centro de trabajo, pero que la legislación laboral solo lo trata como hipótesis de una rescisión laboral, primeramente dentro del artículo 47 fracción VIII, sin responsabilidad para el patrón cuando lo cometa una trabajador, y segundo dentro del artículo 51 fracción II, sin responsabilidad para el trabajador, de igual manera se enuncian dentro de los artículos 133 fracciones XII y XIII, y el 135 fracción XI, todos estos de la Ley Federal del Trabajo Vigente desde el 01 de diciembre de 2012, pero que no existen a la fecha estadísticas serias de su materialización, la frecuencia, genero más vulnerable, y demás variables, esto a tres años de haberse legislado, de lo que se coligue también a saber cuántos trabajadores han demandado por ello, lo que nos lleva a pensar que mucho menos existe en los tribunales de trabajo condena alguna en laudo firme, pero lo importante es saber cómo se pronunciarían sobre una indemnización del daño psicoemocional del trabajador que lo padece, si no está regulado en la ley laboral, no existe ningún mecanismo que regule la forma o procedimiento para proceder en la atención debida de las personas acosadas laboralmente y, que el Estado mexicano está obligado a velar por esa seguridad, en aras de los derechos humanos que debe proteger, cuidar y respetar en el contexto constitucional y siendo la salud (física y psicológica) un derecho humano, no se alcanza esa idoneidad en la norma laboral mexicana.

El *mobbing* en México es un problema complejo, no porque no exista o no se perciba, pero solo se puede acceder a una definición corta sobre hostigamiento en la ley laboral. No se trata de que la experiencia del acoso laboral sea ambigua en lo que provoca, sino por el contrario, su claridad lastimosa puede atestiguarse por

cualquiera que lo haya sufrido, por citar un ejemplo, el Equipo Técnico de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, los resultados de su 1ra. Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (OISS), hacen la observación de que el número de mujeres que manifiestan estar expuestas a los principales riesgos psicosociales es superior al de hombres, en un 32.6 %, en seis países en Costa Rica, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Guatemala y Panamá, mientras que el de los hombres revela un 31.7%, para un total del 37% que sirvió de parámetro para ese estudio (OIT, 2011, pág. 3). Esto así, porque el acoso psicológico al ser una situación en la que se ejerce una violencia contra una persona, desencadena diversos tipos de afectaciones, en la salud del trabajador (depresión, ansiedad, estrés, etc.) por lo cual se considera un factor de riesgo psicosociales por ser aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud, a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos y, que como “*nueva realidad social*” se tiene que identificar, conceptualizar, medir y sistematizar, para con ello, se pueda dar paso a múltiples investigaciones, sean legales, sociológicas o psicológicas, pero que en México apenas comienza esta labor que para otros países como España, Venezuela, o Argentina, por señalar algunos, ya llevan años estudiando y atendiendo este fenómeno.

Si bien es cierto, en la legislación laboral mexicana no contempla propiamente el concepto del *mobbing* como la comunidad internacional lo ha hecho, según ya se expuso, el legislador trato de acuñar nuevo concepto en la norma, para “asemejarlo”, bajo la expresión de “*hostigamiento*” y, que dentro de la multicitada reforma laboral del año 2012, adiciono un artículo 3° Bis, de la interpretación literal que se haga, se puede decir que, ésta definición no explica nada y, dista mucho de ser un verdadero concepto de *mobbing*, pues a saber, si se concatena este concepto con lo dispuesto

en el artículo 13 de la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (aprobada en el año 2007), se verá que, son una copia una réplica idéntica de esta definición, pero al contrario que la legislación laboral esta ley de “prevención” de la violencia contra las mujeres, dentro de los primeros 14 artículos, el legislador se dio a la tarea de crear ésta norma contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito personal, familiar y laboral, resultado del “*feminismo actual*”, por lo que, sin caer en la misoginia, debería haberse pensado que dicha ley protegiera y amparara a todas las personas (seres humanos) en México, sea mujer, hombre, niño, niña o adulto mayor, puesto que es más amplia su contextualización y el espectro de tutela y protección contra la violencia es más acorde que la endeble definición de la reforma laboral contenida en el multicitado artículo 3° Bis de la LFT, cuya definición que dan ambas leyes referidas, tenemos que el Diccionario Ideológico de la Lengua Española, el término evocado del inciso a) hostigamiento es equivalente a perseguir, importunar, maltratar, molestar, oprimir, zaherir, vejar, azotar, fustigar, perseguir, acosar, molestar, hostigar y amenaza de desacreditar o difamar a alguno a fin de obtener de él dinero u otro provecho (CAZARES SANCHEZ, 1971).

Por tal razón nuestro mas alto tribunal de justicia en México, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), al considerar el fenómeno del *mobbing* como un tema delicado en nuestra vida laboral, se dio a la tarea de ir recopilando información, para con ello, entender esta problemática y hecho psicosocial, emitiendo un concepto propio vertido en una obra de su normativa interna, denominado *manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la suprema corte de justicia de la nación*, en el cual consta, dentro de su marco conceptual y de nuestro tema de estudio la siguiente definición:

Acoso laboral: consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación

jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo (SCJN, 2012, pág. 6).

Es el *mobbing*, un hecho social nuevo, por supuesto que no, pues queda más que claro que este fenómeno, ha existido en las relaciones de trabajo en México, desde tiempo remotos, pudiendo decirse, desde el nacimiento mismo de la nación mexicana, y durante el transcurso de su evolución histórica, en que la violencia hacia el pueblo que trabaja, se hizo patente, solo basta recordar los movimientos obreros que a lo largo de nuestra historia, pero esta conceptualización de *mobbing* no se había tratado como tal, hasta la reforma laboral, pues muy por el contrario este fenómeno ya ha sido legislado y sancionado en Estados miembros de la comunidad Europea, desde hace mas de 30 años, así mismo en el propio país vecino de Estado Unidos de Norteamérica, pero que ahora el legislador mexicano lo ha abordado.

Así mismo, el legislador omite estudiar y analizar de fondo las consecuencias en la salud, que provoca el fenómeno de *mobbing*, de quien lo padece, lo que lleva necesariamente a preguntarse en una demanda laboral por las definiciones que contiene la norma sobre hostigamiento, pueden resaltarse las siguientes preguntas: ¿como se demuestra y/o acredita?, pero sobre todo, en atención a las autoridades diversas que tienen la obligación de auxiliar a las juntas de trabajo, en el caso concreto por acoso laboral, ¿Qué institución de Seguridad Social y/o institución hospitalaria, es la que le daría validez?, puesto que ni siquiera consta apartado alguno en la tabla de enfermedades de trabajo, dentro del artículo 513 Ley Federal del Trabajo enfermedad por riesgo psicológico, mucho menos en la tabla de valuación de incapacidades del artículo 514 del mismo cuerpo de leyes; Situación

ésta que la propia OIT ya ésta tratando el tema en el marco de la prevención de riesgos profesionales para la inclusión de un apartado sobre trastornos mentales y sus consecuencias para la salud, (OIT, 2013) y que se enfrentan cada vez más al acoso psicológico como otra forma de violencia, y que los trabajadores han adoptado en ocasiones comportamientos poco sanos (abuso de alcohol o el consumo de drogas como forma de mitigación) además del estrés grave que provoca trastornos cardiovasculares, así mismo la ansiedad, la depresión y otros trastornos mentales relacionados con el trabajo, provocando incluso, en algunos casos el suicidio.

Es decir no tienen un trato específico como garantía social, pero sobre todo como un derecho humano de la salud psicoemocional, y en su caso se pueda catalogar como un verdadero riesgo profesional que afecta la salud de quien lo padece, y que trae aparejada una afectación en el entorno psicosocial del individuo acosado, que conlleva la afectación en la productividad de las organizaciones y lo más preocupante es, que el legislador dejó una laguna de ley, el apartado de las indemnizaciones, al no pronunciarse sobre ella de una manera especial por el daño moral sufrido por hostigamiento o acoso sexual, lo que deja en estado de indefensión dentro del proceso laboral, pese además de estar vulnerando derechos humanos, por no velar por la salud en el contexto amplio de la relación laboral, en los aspectos psicosociales, personales familiares y de las condiciones en un ambiente de trabajo, puesto que solo están instituidas prestaciones económicas por caso de indemnización por casos de despido (justificado o injustificado), con lo que se considera no son aptas para el trato de ese mal social, por lo que, primeramente debe adecuarse ese concepto y unificarlo con el fenómeno de *mobbing*, para que en su caso también se realicen políticas públicas que fortalezcan la prevención, atención, además de sancionarlo de forma optima y eficaz, para otorgar garantías indemnizatorias con atención medica psicológica especializada para quien lo padece.

El anterior razonamiento, se hace así debido a que, al actualizarse esta hipótesis como causal de rescisión por hostigamiento, que señala la Ley Federal del Trabajo vigente, surgen evidentemente algunas preguntas de investigación:

¿Cómo se condenaría al victimario acosador de *mobbing*, por cometer hostigamiento, si no se contempla en la Ley Federal del Trabajo?

¿Es necesario el empleo y la aplicación de la psicología jurídica, para determinar el grado de afectación de la persona que sufre *mobbing* para los efectos de una condena en laudo?

¿Debe existir una indemnización por casos de *mobbing*, en la Ley Federal del Trabajo, que atienda el aspecto psicosocial y psicoemocional de la víctima acosada?

Se pueden considerar viables, estos tres cuestionamientos, y de un análisis lógico-jurídico, se puede ir dando respuesta a cada pregunta, lo que necesariamente llevara a la realización de nuevas investigaciones sobre el tema, al reiterar que estamos ante un fenómeno más que nocivo, sino destructor de la persona, del clima laboral, del ambiente de trabajo, y contra el cual no está todavía creada la fórmula para evitar la violencia en el trabajo, en todas sus manifestaciones, sean por maltrato físico y psíquico, pues la violencia física y psicológica ahí está presente. Por ello, es que se considera necesario, recapitular el tema de *mobbing*, que de origen a una nueva reforma, a los artículos 3° Bis y 50 de la Ley Federal del Trabajo, para hacer mas efectiva y eficaz la causal de rescisión de la relación laboral, contra quien ejecute *mobbing*, adecuando conceptos y ampliando el espectro de tutela de derechos humanos al “*trabajo digno*”, incluyéndose una indemnización por daño moral, que lejos del aspecto económico, resarza la psiquis del individuo a base de terapias con médico especialista y que en una condena se haga efectiva para con ello conseguir una verdadera “*justicia social*”. Como se menciona, la protección frente al

hostigamiento es un derecho de los trabajadores y de darse nueva reforma adecuando los conceptos, para que con la ayuda de la psicología jurídica se pueda acceder a una indemnización, con el fin de prevenir, reducir o erradicar este abuso de poder, ante el hecho de ser señalado como acosador, y partiendo del fundamento Legal para invocarlo, esto así, en términos del artículo 51 fracción II de la LFT, que habilita al trabajador para solicitar la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para él, cuando incurra el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, por hostigamiento entre otras.

Por lo que la normatividad laboral, debe considerar en la indemnización para resarcir ese daño psicoemocional, que puede padecer el trabajador por hostigamiento para la condena en laudos, sea por terapias, atención médica especializada para esos casos, con lo que se da un vacío de ley, o la famosa laguna de ley, es decir, no se ocupó el legislador de prever, una protección y reparación al daño psicológico y moral que pueden recibir las personas, en el ámbito laboral, ya que a luz de la primera tesis aislada emitida el 4 de Julio de 2014, bajo el rubro *ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE*. Época: Décima Época; Registro: 2006869; Instancia: Primera Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 8, Julio de 2014, Tomo I; Materia(s): Constitucional; Tesis: 1a. CCL/2014 (10a.); Página: 138; Emitida por la suprema corte de justicia, nos señala que la persona (trabajador) que sufre daños o afectaciones derivadas del acoso laboral (*mobbing*) cuenta con diversas vías, puede decirse que la civil por daño moral y la penal por el acoso sexual, para pedir se le restablezcan sus derechos transgredidos, señalando que así, se garantiza el acceso a la justicia y el recurso judicial efectivo a que se refieren los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

25, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 10 de la Ley General de Víctimas; Criterio el cual, no se comparte debido a que en la praxis debe esperar un trabajador o trabajadora aproximadamente cuatro años, entre lo que dura el procedimiento ordinario laboral y el subsiguiente juicio de amparo directo, hasta que causa estado el laudo, y la resolución favorable, está sujeta al principio *juris tantum* para probar el dicho del que padeció esa conducta, para luego desgastarse en otro procedimiento o juicio (sea civil o penal) para pedir justicia por la afectación y que se le repare el daño moral, cosa que, evidentemente no se cumple con el principio de recurso sencillo y eficaz, además de correr el riesgo de que opera la figura de la prescripción, pues por mencionar solo la materia civil será a los dos años de que se cometa el hecho;

De igual forma según la teoría de la inmoralidad de la reparación del daño moral en dinero, no es posible cuantificar el mal causado, y ninguna indemnización pecuniaria atenderá el estado psicoemocional del afectado. Por lo que en México se considera que debe adoptarse como campo de estudio y por ello también en aras de cumplimentar el convenio numero 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es que deberá adecuarse la normativa interna, entre la legislación laboral con la legislación en materia de seguridad social, que para el caso emita la propia Secretaria de Salud, para dar mejor respuesta a esta verdadera enfermedad profesional.

4.- LA PSICOLOGÍA JURÍDICA PARA CASOS POR MOBBING

Como se ha visto, el fenómeno del *mobbing*, como forma de violencia, en el lugar de trabajo, en el cual se despliegan comportamientos de hostigamiento y que se expresan en formas variadas, también es cierto que, para poder determinar el grado

y tipo de afectación es necesario que exista una evaluación la cual debe estar a cargo indudablemente de un “experto o perito” en la ciencia de psicología, para que previo estudio y dictamen determine el estado en la salud mental de la persona agraviada, pero que necesariamente debe acudir a la ciencia auxiliar de la psicología jurídica para los efectos de poder desentrañar esta fenomenología del *mobbing*, dentro de las organizaciones de trabajo, y como consecuencia de un estudio y análisis se puedan adecuar las normas laborales, atendiendo el aspecto psicosocial que envuelven las relaciones obrero-patronales.

Con la ayuda de la ciencias auxiliares como lo sería la psicología, la psicología jurídica o forense, para que se dictamine respecto del grado de afectación, como consecuencia legal de ese acoso, en palabras de Miguel Galván podemos decir la aspiración es construir las leyes sobre la base de las ciencias sociales, para que la práctica judicial sea más científica para entender el comportamiento humano por su esencia social, así como señalar que:

En este cambio radical las ciencias sociales con orientación jurídica: sociología jurídica, antropología jurídica, psicología jurídica, psicología social jurídica y criminología crítica, al parecer son las más pertinentes para rescatar aquella esencia, devolver a lo jurídico el carácter más humano y darle a lo humano un carácter más jurídico (MUÑOZ, BAYÉS, & MUNNÉ, 2008, pág. 39)

Esta acción planteada en supuesto de hostigamiento (acoso laboral), al tener un concepto adecuado al *mobbing* a la luz de la comunidad internacional, en la legislación laboral, al invocarla como causal de rescisión, en verdad protejan del estado de indefensión en que actualmente están los trabajadores y trabajadoras acosados, argumentos estos que fácilmente podría ser una acción de prevención de las intenciones del acosador, como primera acción, al saberse las consecuencias de su proceder (reparación de daño), para que a largo plazo, se luche por una

erradicación en los lugares o centros de trabajo. Puesto que no debe dejarse de lado el hecho de que las víctimas de *mobbing* se encuentran trastornos adaptativos, ansioso-depresivo, ansiedad generalizada, sintomatología postraumática, el desarrollo de conductas adictivas y de persistir o prolongarse en el tiempo en base a la severidad o magnitud de la misma, puede ocasionar patologías graves, cuadros depresivos que lleguen hasta el suicidio.

Tomando en cuenta la definición de *mobbing* a que aludimos en el apartado II.6 , de este trabajo, podemos señalar que es fundamental, la psicología jurídica, para estudiar este fenómeno y sus consecuencias, misma que ayudara ésta disciplina a la hora de valorar estos casos y, que inclusive se pueda dar una mejor aportación dentro del procedimiento laboral a cargo de una valoración pericial previa a las víctimas de *mobbing*, y así se dictamine, en un informe pericial psicológico acorde, sobre el estado mental y fisiológico, en que se encuentra al momento de la exploración inicial, en el momento de demandar por ello y, si dicho estado se percibe que puede ser una lesión o secuela psíquica en relación a la situación de acoso laboral que refiere haber sufrido, brindarle la atención debida como víctima, independientemente del que se realice en la etapa procesal oportuna sobre ofrecimiento y admisión de pruebas, pues será ahí donde se valoren las reglas generales de la prueba, pues debe distinguirse el concepto de lesión psíquica y por otro la del daño moral producido, relacionado con la actitud de indignación o sufrimiento moral desarrollado por las víctimas de sucesos, pues el perito solo se avocara a ello, ya que no puede valorar en ningún caso los daños morales producidos, pues eso corresponde al juzgador, pero que indudablemente basará su reflexión jurídica en la descripción y evaluación, sobre las manifestaciones y repercusiones, que deja el *mobbing* en la persona que lo sufre.

La psicología jurídica, aplicada a los tribunales de trabajo, tendrá como finalidad auxiliar al juzgador en la toma de decisiones, al momento de dictar acuerdos, resoluciones o laudos, y será ese experto quien emita un informe pericial, e inclusive agregado como medio de prueba en el procedimiento según lo dispone el artículo 822 (LFT, 2015, pág. 246), dentro del marco legal de las relaciones laborales. Asimismo, con ello se podrá atender la salud del trabajador, en el contexto de un ambiente laboral sano, y se comience a regular sobre el *mobbing*, como una realidad en las enfermedades de trabajo, dentro del contexto de la seguridad social, para elevar el nivel de protección y, que los factores psicológicos sean incluidos como un verdadero riesgo para la salud del trabajador, cuya gravedad se valorará a partir de que lo solicite el trabajador ante la autoridad laboral, según lo dispone el artículo 824 (LFT, 2015, pág. 246), pues hay probabilidad de que ocurra un daño severo derivado del acoso laboral y, partiendo del supuesto jurídico que al invocar la demanda de rescisión del contrato de trabajo, se supondría: a) Extinción de la relación laboral, por causa imputable al patrón acosador o quien lo ejecute; b) que dicho grado de afectación sea calificado por un perito en psicología jurídica o forense para dar paso a un derecho indemnizatorio por el daño sufrido, observando el principio *pro persona*, dignidad en el trabajo, principio de estabilidad laboral, en observancia de los artículos 3º y 3º bis, para que, dentro del artículo 50 de la LFT, que se pueda incluir la indemnización por reparación de daño moral para atender la afectación psicológica.

Será entonces, la tarea del psicólogo jurídico la de desentrañar la eficacia de la normatividad en conjunción con las desmotivaciones e insatisfacciones del trabajador, para que se adecuen en torno a las realidades sociales existentes, y que la ley no prevé, desde la contratación, la aptitud, la incapacidad, y las enfermedades de trabajo. Por tal motivo, el psicólogo jurídico, en los casos por *mobbing*, puede y

debe pronunciarse, ante los tribunales para declarar la ineficacia jurídica de aquella norma, que no atienda el aspecto psicosocial, y psicoemocional del individuo, por presentar deficiencias en su concepción o anormalidades en su instauración.

Debido a que en el ámbito de la Seguridad Social mexicana, se cuentan con diversas normas en la materia, la psicología jurídica podría inclusive alienar las normas para definir la incapacidad o la imposibilidad de un trabajador sea parcial o totalmente, para desempeñar su trabajo, debido a este fenómeno de *mobbing*, como enfermedad profesional, en concordancia con la Ley Federal del Trabajo, dentro de las tablas que para el caso señalan en su contenido; por lo que, para el caso, respecto de una evaluación que se haga de la capacidad laboral desde el punto de vista pericial, se puede señalar que tanto los psiquiatras como los psicólogos pueden aportar elementos fundamentales, derivados del conocimiento de la psicopatología y de la psicología humana.

El papel del psicólogo jurídico, en el *mobbing* es de vital relevancia, para los efectos de una evaluación pericial, para valorar los daños ocasionados como para establecer la conexidad entre dichos daños, con la situación de acoso y la norma laboral, para que al emitir su dictamen, se pueda en primer lugar, valorar el estado psicológico de la víctima y comprobar si existen síntomas clínicos y si éstos configuran algún trastorno específico; En segundo término, el Psicólogo jurídico tendrá que objetivar, cual es el elemento estresante descrito y valorar en base a la escala CISNEROS o el test de Iñaki Piñuel y Zavala, empleándolos de modo indistinto, los cuales ya han sido probados internacionalmente, como sistema de medición y saber si el padecimiento del trabajador es por *mobbing* y, en tercer término, valorar si existe causalidad (nexo-causal) entre el factor estresante del ambiente de trabajo y la sintomatología desarrollada por el trabajador acosado, porque será a base de esta

evaluación y valoración técnica, la que ilustrara al juzgador, para en su caso condenar laboralmente al agresor.

Así mismo, como reflexión final sobre la aplicación del peritaje psicológico para los casos por *mobbing* debe tenerse presente que es una realidad que está presente hoy en día y, que es además un recurso que está en la legislación laboral como ya se dijo, pues bien debemos empezar a ver esa posibilidad y tratar que cambie ese pensamiento en los juzgadores de los tribunales de trabajo a ser más abiertos en la ponderación de otras ciencias para apoyar sus decisiones pues como cita final se puede agregar:

Existe una frase del jurista Edmon Jorion muy ilustrativa a este respecto: “Inventando lo jurídico, el hombre no ha hecho más que cumplir un acto de psicología aplicada”. Esta locución, como todas las frases que se utilizan extrapoladas en su contexto, deviene susceptible de muchas interpretaciones, pero tiene la virtud de comprimir en un solo pensamiento el sentimiento compartido precisamente por los mismos juristas: la idea de que continuamente están “haciendo” y “usando” psicología (MUÑOZ, BAYÉS, & MUNNÉ, 2008, pág. 215)

Pero que además servirán estos datos para que a *posteriori* se legisle dentro de la materia de trabajo acorde a los hechos sociales y, a la realidad imperante que se vive hoy en día dentro de los centros de trabajo, enfatizando la eminente necesidad de políticas públicas que atiendan los riesgos psicosociales como verdaderas enfermedades de trabajo derivado de una problemática de salud pública.

5.- COMENTARIOS FINALES

Como se desprende del anterior análisis teórico, se ha expuesto la necesidad primeramente de adecuar la terminología del hostigamiento que consta en el artículo 3° Bis de la Ley Federal del trabajo, con el del fenómeno de *mobbing* para ampliar el

espectro de protección de la norma laboral señalada, para los casos por acoso laboral que se den en los centros de trabajo, y es aquí donde radica la importancia de la psicología jurídica en el ámbito laboral, porque a partir de una ponderación que haga esa ciencia auxiliar del derecho, como área de especialización de sumo interés para lograr esos cambios, en el contexto en el que se desenvuelve y, que con la aplicación en concreto de dictámenes, peritajes u opiniones técnicas en el campo del proceso laboral, podrá ese especialista ampliar y abrir la mente de los legisladores y del juzgador en su caso, sobre las repercusiones psicológicas, psicosociales y psicoemocionales, que provoca ese mal, al interior de la persona, aunado al hecho de que debe ser tratado como una verdadera enfermedad de trabajo o enfermedad profesional por estar ligada directamente con el ambiente de trabajo, porque también provoca trastornos fisiológicos en el ser humano, y si como coloquialmente se puede decir que junto a nuestra casa, el lugar de trabajo es el sitio donde más tiempo pasamos a lo largo del día y, pese a que el motivo del presente trabajo no es explicar las condiciones de trabajo, se hace evidente que existen trabajadores que prestan sus servicios por encima de la jornada legalmente permitida de ocho horas, dentro de las organizaciones laborales en las que indudablemente deben presentarse situaciones susceptibles de estresarse y si aun con eso persiste una conducta acosadora de *mobbing* del agresor contra ese elemento humano, se corre el riesgo ineludible de que se le genere malestar psíquico postraumático, por tal motivo, es el experto en psicología jurídica, quien deberá ser el profesional cualificados, para poder asesorar u orientar de forma objetiva a los juzgadores en su papel dentro de los tribunales, mismos que están obligados a la luz de la ponderación de derechos humanos dar respuesta satisfactoria a estos problemas, pero de igual forma, esos trabajos especializados darán origen a que se legisle en políticas públicas dentro del marco jurídico de las normas laborales para condenar al agresor por los posibles daños y limitaciones ocasionados en la psiquis de la persona.

En opinión, personal se considera que es fundamental la inclusión de esta ciencia auxiliar del derecho, bajo estas cuatro consideraciones: La Primera.- Debe darse una reforma laboral sobre el tema del *mobbing*, pero con objetivismo claro y preciso, de los legisladores, que incluya definiciones acordes con el tratamiento internacional basados en los estudios, análisis y opiniones de expertos en el derecho y la ciencia de la psicología jurídica; Segunda.- Debe incluirse dentro del procedimiento laboral mexicano, un mecanismo primario para prestar la atención psicológica al trabajador que demande y tenga como motivo para hacerlo esa causal de rescisión, es decir el *mobbing*, apegado a los criterios de evaluación de la psicología jurídica, para prevenir un deterioro mayor en la persona, durante el juicio laboral que entable contra su agresor, ante los tribunales, dada la naturaleza tediosa en la cual se desenvuelven y no se deba acudir cuatro años después de demandar al causar estado el Laudo; Tercera.- Dado que en materia laboral los peritajes ofrecidos por el trabajador los debe absorber el propio tribunal, de conformidad con lo establecido por el artículo 776 fracción IV, y lo dispuesto por artículos 821, 824, de la Ley Federal del Trabajo, por tal razón, es que debe contar el tribunal de trabajo con un experto en psicología jurídica; Cuarta.- Determinar la necesidad de una indemnización por casos de *mobbing*, dentro de la normativa laboral, específicamente si hablamos de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 50, con la cual pueda el trabajador acosado, verse beneficiado con la obtención de algún número mínimo de terapias, asistencias o asesorías a cargo de un especialista en psicología, para que sane su psiquis, eleve su confianza y reponga la personalidad del acosado, todo con cargo al condenado en laudo firme. Quinta.- Deben armonizarse las normas laborales existentes sobre derechos y obligaciones, pero también las normas sobre servicios y de seguridad social, en la cual recaen las enfermedades que son producidas por trastornos mentales como riesgos de trabajo por los efectos del *mobbing*, para que estén acordes con la ley suprema esto es La Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, para ampliar la tutela de protección que debe otorgar el estado mexicano a sus ciudadanos, en relación a sus derechos humanos y, en el caso que nos ocupa primordialmente el derecho a la vida, a la salud y al trabajo.

6.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AARON BECK. (2015). Centro de psicología Aaron beck. Recuperado el 28 de Febrero de 2015, de <http://www.cpaaronbeck.com/cursos-psicologos/>

CAZARES SANCHEZ, J. (1971). Diccionario ideológico de la lebgua española. Madrid: Gustavo Gili.

DE LA CUEVA, M. (1976). El nuevo derecho mexicano del trabajo (Vol. I). México: Porrúa.

DE PINA, R. (1998). Diccionario de derecho (Décimonovena ed.). México: Porrúa.
DICCIONARIO MEDICO. (2015). Recuperado el 28 de Febrero de 2015, de <http://www.diccionario-medico.com/paladar.html>

FERNANDEZ, M. E., & NAVA, Y. (13 de Noviembre de 2010). Redalyc.org. Recuperado el 2015 de Febrero de 2015, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85115111004>

JONES, R. (2008). Guia de psicología médica. México: Intersistemas S.A. de C.V.
LEYMANN, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European journal of work and organizational psychology.

LFT. (2015). Ley Federal del Trabajo (Primera ed.). México, Puebla: Jurídico Noble Impresor.

MUÑOZ, L., BAYÉS, R., & MUNNÉ, F. (2008). Introducción a la psicología jurídica (Segunda ed.). México: Trillas.

OIT. (1995). La lucha contra el acoso. Gineve: International labour office.

OIT. (2011). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. América Central, Haití, Panamá y República Dominicana: International labour office.

OIT. (2013). La prevención de las enfermedades profesionales. Trastornos musculoesqueléticos y mentales, Primera, 19. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

PÉLICIER, Y. (1978). Enciclopedia de la psicología y la pedagogía (Primera ed., Vol. VII). (F. ALONSO-FERNANDEZ, Trad.) París, Francia: Sedmay-Lidis.

PEÑA SAINT MARTIN, F., & SANCHEZ DIAZ, S. (2007). El mobbing y su impacto en la salud. En I. d. antropológicas, M. CIVERA CERECEDO, & M. R. HERRERA BAUTISTA (Edits.), Estudios de antropología biológica (2007 ed., Vol. XIII, págs. 823-845). México: UNAM.

PIÑUEL Y ZAVALA, I. (2001). Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo (Primera ed.). Santander: SAL TERRAE.

RODRIGUEZ ORTEGA, G. (2007). Instituto de investigaciones jurídicas. Recuperado el 28 de Febrero de 2015, de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2537/6.pdf>
SCJN. (2012). Recuperado el 28 de Febrero de 2015, de <https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf>

TENOPALA MENDIZABAL, S. (2012). Derecho procesal del trabajo (Tercera ed.). México: Porrúa.

TRUEBA URBINA, A. (1972). El nuevo derecho del Trabajo. México: Porrúa.

VILLORO TORANZO, M. (1994). Introducción al estudio del derecho. México: Porrúa.