

## PROYECTO UNAM

Coordinador: Roberto Arturo Gutiérrez Alcalá [robargu@hotmail.com](mailto:robargu@hotmail.com)

### Coloquio sobre planetas habitables

El Instituto de Ciencias Nucleares de la UNAM invita al coloquio "El laboratorio virtual de planetas y la búsqueda de planetas habitables", que será impartido por Victoria Meadows el lunes 13 de junio, a las 17:00 horas, en el Auditorio Marcos Moshinsky de dicho instituto, en Ciudad Universitaria. La entrada es libre.



Aunque está regulado en la ley, falta voluntad política y analítica para sancionarlo. Es causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador

**D**e acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, uno de cada diez trabajadores es víctima de acoso laboral en todo el mundo, y de cien casos que se presentan, setenta y cinco corresponden a mujeres acosadas.

El acoso laboral se puede dividir en acoso psicológico y acoso sexual. Si bien llama más la atención el segundo, es más complicado comprobar el primero porque suele ser confundido con las exigencias meramente laborales del patrón o jefe.

Se ha hecho una distinción entre hostigamiento y acoso laboral. Así, se considera que hay hostigamiento cuando el agresor tiene un puesto más alto que la víctima (hombre o mujer); y se considera que hay acoso cuando el agresor no es jerárquicamente mayor que la víctima, pero sí ejerce un abuso de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para ésta.

"Yo no estoy de acuerdo con esta distinción conceptual entre hostigamiento y acoso porque en ambos casos se trata de una figura, un verbo o una acción que remite a una forma de lastimar, de perseguir o de intentar conseguir algo (por ejemplo, un favor sexual) mediante caminos no éticos. Creo que debe entenderse que es más grave la violencia laboral cuando se intenta presionar, constreñir o perjudicar a una persona subordinada, subestimando sus servicios y su profesionalismo, o condicionando su permanencia en el puesto, su ascenso o su mejoramiento en general, a cambio de favores o complacencias de orden sexual", sostiene la doctora Patricia Kurczyn Villalobos, investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional.

#### Nuevos equipos de trabajo

El acoso laboral en las dependencias gubernamentales se da sobre todo porque con cada administración llegan nuevos equipos de trabajo.

Por ejemplo, si un nuevo jefe quiere que una persona determinada venga a trabajar con él porque ha contraído un compromiso laboral o político, porque aquélla le resulta útil y le da confianza, porque es aplicado y eficiente, porque es su amigo o amiga..., puede "empezar a ver" que su secretaria o asistente hace mal todo, aunque no sea así, y a emitir comentarios malintencionados sobre la calidad de su trabajo.

"Entonces la obligará a repetir sus actividades, a quedarse más tiempo del necesario en su puesto. El siguiente paso puede consistir en humillarla y descalificar su trabajo delante de los demás empleados", indica la investigadora.

Pero en ocasiones ocurre lo contrario: un trabajador puede desafiar a su empleador o fabricar conductas con el solo ánimo de defenderse del incumplimiento de sus obligaciones.

"Hay esta posibilidad: la persona no se deja acosar; al contrario, contraataca y ejerce un acoso a la inversa, lo que se llama un reto. No se presenta a trabajar tres días al mes y cuando todos creen que va a cometer la cuarta falta llega con veinte justificantes que obtiene en la guardería de su hijo, en el servicio médico, y tranquilamente no cumple con su trabajo o amenaza con denunciar que ha sido hostigada o acosada", dice Kurczyn Villalobos.

#### Descalificación

Gracias al servicio civil de carrera hoy en día ya no es tan sencillo que un patrón o jefe despidiera a un empleado de confianza por la razón que sea: porque requiere la plaza para dársela a alguien más o simplemente porque no le resulta simpático.

"Recuerdo el caso de una secretaria que llevaba veinte años trabajando en una empresa y que primero fue acosada y luego despedida por el nuevo jefe porque el papá de éste había sido el segundo esposo de la mamá de la secretaria. Ellos no se conocían, pero surgieron los apellidos y la secretaria salió."

Es posible también que el jefe sienta aversión por las personas obesas y comience a hacer notar frente a su personal subordinado que uno de sus empleados (obeso, por supuesto) se ve sucio, despeinado, lo cual, si bien puede ser cierto, constituye una descalificación por su aspecto físico, mas no por su desempeño laboral.

#### Maltrato

En opinión de Kurczyn Villalobos, falta voluntad tanto política como analítica para impartir y administrar justicia por cualquier forma de maltrato (el acoso u hostigamiento es una modalidad de maltrato), y no sería extraño que un abogado tuviera pereza de -o fuera negligente al- analizar y/o interpretar la ley y, por lo tanto, piensa que el acoso laboral no está regulado.

En derecho mexicano lo está en la Ley Federal del Trabajo (LFT) bajo la modalidad de malos tratos, en los códigos penales y en la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

De manera explícita, la LFT determi-

# ACOSO LABORAL:

## EL INFIERNO EN HORAS DE OFICINA



### Dos opciones para el trabajador acosado

"El objetivo del acoso es molestar a la persona, arrinconarla hasta que ya no pueda y se vaya. Ahora bien, el problema es probar que existe. Si un trabajador presenta una demanda de rescisión de la relación laboral porque el empleador lo está obligando a trabajar con un esfuerzo mayor al que puede hacer, que atenta contra su salud y lo pone en riesgo de un accidente o una enfermedad de trabajo, será muy difícil demostrarlo; incluso será necesario hacer peritajes y otras pruebas", señala la investigadora.

Ante una situación así, el trabajador tiene dos opciones: rescindir la relación laboral y pedir el pago de una indemnización equivalente a un despido injustificado; o bien solicitarle directamente al patrón o jefe que cambie las condiciones laborales.

En cuanto a esta segunda opción, es muy difícil que un trabajador vuelva a su puesto de trabajo luego de haberle exigido buen trato al patrón o jefe.

na que el maltrato de los empleadores (patrones, sus representantes o sus familiares) es causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

"En efecto, si el patrón o el empleador, sus representantes o sus familiares

EL UNIVERSAL

**GRAVIDEZ.** Está bien empleada para referirse al embarazo de la mujer

"Esta opción puede concretarse mediante un sindicato. Muchas veces, cuando el patrón o jefe corre injustificadamente a un trabajador, éste de-

manda la reinstalación en su empleo y al cabo de un tiempo regresa, pero su situación laboral puede tornarse peor", explica Kurczyn Villalobos.

#### Uso incorrecto de ingravidez

El Diccionario de la Real Academia Española señala que la palabra ingravidez se refiere al embarazo de la mujer; en cuanto a la palabra ingravidez, no tiene nada que ver, como se supondría en un primer momento, con el no embarazo de la mujer, sino con el estado en que desaparecen los efectos de las fuerzas gravitatorias...

Así pues, Kurczyn Villalobos considera que es un error que la propuesta de reforma a la ley establezca que está prohibido pedir a las mujeres un certificado de ingravidez.

"Durante muchos años, este término no ha sido utilizado erróneamente por abogados e incluso por muchos universitarios para referirse al no embarazo de la mujer", dice.

#### De manera reiterada y con lascivia

El acoso sexual está tipificado como delito y el condicionamiento para que pueda ser sancionado es que se presente de manera reiterada y con lascivia.

"El Código Penal Federal y el de casi todos los estados del país tipifican el de-



**“No olvidemos que ahora parece que han resurgido en el país las listas negras de trabajadores”**

**Patricia Kurczyn Villalobos, investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM**

#### » Consecuencias en la salud de las víctimas

Según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo y diversos estudios, las víctimas de acoso laboral (psicológico o sexual) pueden desarrollar algunos problemas de salud de orden físico o psicológico, como gastritis, colitis, contracturas musculares, tensión nerviosa, ataques de migraña o dolores de cabeza, e incluso cometer suicidio.

#### Sin distinción de género

El acoso sexual no es exclusivo de un género; puede ser homosexual o heterosexual, es decir, darse entre personas del mismo sexo, sean hombres o mujeres; y tener como sujeto activo a un hombre o a una mujer, o como sujeto pasivo a un hombre o a una mujer. En todos los casos se atenta contra la dignidad de las personas.

lito de acoso sexual, pero no hay nada concreto para establecerlo, pues ¿cuántas veces conforman esa *manera reiterada* y qué es *con lascivia*? Por otro lado, su sanción es tan pequeña que la persona acosadora evita la prisión mediante el pago de una fianza", asegura Kurczyn Villalobos.

¿Cómo se repara el daño ocasionado por un acoso? ¿Cómo se valora el hecho de que alguien haya lastimado el ego de una persona? ¿Quién cuantifica en pesos y centavos el dolor de una persona discriminada, a la que se le baja la autoestima y se le quita la seguridad de aspirar a otro puesto en su trabajo?

"Es muy difícil responder a estas preguntas porque el daño del que hablamos podría confundirse con daño moral. Sería de enorme utilidad que la ley expresara que el acoso psicológico y el acoso sexual son causas de rescisión de la relación de trabajo y que se sancionarán (las reformas propuestas incluyen el hostigamiento pero no se determinan otras condiciones como lo es la carga de la prueba, que es fundamental). En materia laboral, este tipo de acciones se dejan a la interpretación", apunta la investigadora.

#### Listas negras de trabajadores

No es raro escuchar en boca de funcionarios públicos mexicanos que ya se está sancionando el acoso sexual en los centros de trabajo. Al respecto, la investigadora universitaria comenta:

"Muy bien. Con eso podríamos pensar que todo lo que nos interesaba a las mujeres, o a los integrantes de grupos vulnerables, quedó resuelto, pero eso no es verdad. Si no se regulan acciones procesales específicas que conduzcan al resultado eficaz de la aplicación de la ley, ésa y otras declaraciones similares dan igual."

Por acción procesal se entiende que pueda demandarse al patrón o jefe, a sus representantes y aun a sus familiares porque hostigan a un trabajador, independientemente de su sexo o posición laboral; porque le exigen a una solicitante de empleo la presentación de un certificado de no embarazo; o porque le piden a una empleada demostrar que no está embarazada para otorgarle un ascenso.

"Supongamos que en la reforma laboral hay un artículo que prohíbe el acoso sexual, y que de ocurrir éste se pueda rescindir la relación laboral y presentar la demanda correspondiente. En ese caso, el patrón o jefe podría negar el acoso sexual, y ambas partes tendrían que recurrir a los medios probatorios. Sería difícil, entonces, que los compañeros de trabajo se atrevieran a testimoniarse, pues su testimonio podría servir para que a ellos los despidieran, tal vez con la misma estrategia... No olvidemos que ahora parece que han resurgido en el país las listas negras de trabajadores", finaliza Kurczyn Villalobos. Más información en el correo electrónico [patriciakurczyn@yahoo.es](mailto:patriciakurczyn@yahoo.es) (Leonardo Huerta Mendoza).

ARCHIVO EL UNIVERSAL