

BOSSING LABORAL
Acoso vertical descendente "Bossing"

* Rolando Ángel Cruz Guzmán

** Lenin Méndez Paz

* Egresado de la Licenciatura en Derecho, de la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

** Profesor investigador de la universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades.

Artículo Recibido: 24 de octubre 2022. Aceptado: 15 de noviembre 2022.

RESUMEN. En el presente artículo se llevará a cabo el análisis de la conducta del bossing laboral, la cual es una vertiente del mobbing laboral o (acoso laboral), en el cuál identificaremos y encontraremos las diferencias entre todos los tipos que existen de acoso, identificaremos como afecta al trabajador, y la normativa aplicable para combatir el supuesto, también una propuesta para utilizar la Justicia Restaurativa, como método de conciliación del conflicto.

Palabras Clave: mobbing; bossing; acoso; laboral; justicia.

INTRODUCCIÓN.

El bossing laboral o (acoso vertical descendente) es una conducta lesiva de acoso hacia el trabajador muy común en el campo laboral, en la cual al trabajador se le acosa de manera verbal, psicológicamente, moralmente, y económicamente la cuál es sistemática y repetitiva, se lleva a cabo mediante actos, acciones, y situaciones los cuáles son ejecutados por él jefe, superior, patrón, director o cualquier persona que tiende a tener una jerarquía superior ante la víctima en el ambiente de trabajo, se

entiende que desde que el hombre ha prestado sus servicios de trabajo, esta conducta se encuentra presente en el ámbito laboral. De igual manera cabe mencionar que el bossing laboral o (acoso vertical descendente) es una vertiente del mobbing laboral o (acoso laboral), esto se debe a que él mobbing laboral hace referencia al acoso laboral en general, y no a sus diversos tipos de acoso en específico.

BOSSING LABORAL.

El bossing laboral (acoso vertical descendente) es una conducta específica de acoso laboral que se ejerce por parte del jefe, patrón, director, superior etc. Hacia sus subordinados jerárquicos en el ambiente laboral, el cual se lleva a cabo de manera directa e indirecta, mediante acciones, situaciones, y omisiones en el trabajo, las cuales tienen como objetivo menoscabar la integridad del trabajador en cualquier aspecto de su vida. Cabe aclarar que la conducta de bossing laboral en el trabajo por parte del patrón o superior jerárquico, suele generalizarse y asociarse con él mobbing laboral (acoso laboral) y en parte es permitido, ya que el bossing laboral (acoso laboral descendente) es una vertiente del mobbing laboral (acoso laboral) debido a ello se da una confusión al momento de describir la conducta del bossing laboral, ya que puede parecer que son conductas sinónimas, pero bossing laboral es una conducta exclusiva de los superiores a los inferiores, esta idea la conceptualiza de mejor manera la Rae, donde señala la palabra bossing de la siguiente manera:

“También llamado mobbing, aunque en el bossing la conducta es siempre

imputable a un superior” (Real academia española, 2022).

Por lo tanto se puede decir que el bossing laboral (acoso laboral descendente) es la conducta de acoso laboral exclusiva de los superiores a sus subordinados jerárquicos, y que el mobbing laboral (acoso laboral) describe la figura de acoso en general independientemente de sujeto que lo realice. Hay individuos que no diferencian esto, debido a las personas generalizan la conducta, por lo cual se tiene que partir de lo general a lo particular para poder identificar el tipo de acoso que se sufre, la suprema corte de justicia de la nación en sus tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) nos menciona su noción y tipología de acoso laboral y en cuanto su noción nos menciona que:

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles

hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agrava por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. (Suprema Corte de Justicia de La Nación, 2014).

La suprema corte de justicia de la nación igualmente nos menciona su tipología en la misma tesis y señala que : en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de

jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado;(Suprema Corte Justicia de La Nación,2014). Cabe evidenciar que la tesis señala que el acoso vertical ascendente es poco frecuente, pero no quiere decir que no se lleve a cabo la conducta, y así mismo menciona los dos tipos más frecuentes son el acoso horizontal que se puede decir que es entre compañeros de trabajo, y el segundo que es el acoso vertical descendente que es realizado por superiores jerárquicos que es el bossing (laboral).

De igual manera la real academia española en su diccionario panhispánico nos menciona en su definición bossing y nos plantea la actos que constituyen el bossing por parte de los superiores ante la victima y la rae señala que "Se consideran constitutivos de bossing, por ejemplo, los comportamientos consistentes en limitar la posibilidad de comunicarse, cuestionar sistemáticamente las decisiones del trabajador, atacar su vida privada, las agresiones verbales, la difusión de rumores

y críticas, etc. (Real academia española, 2022)

Así podemos asegurar que la conducta del bossing siempre será efectuada por un superior que no necesariamente tiene que ser jerárquicamente igual puede darse de una manera psicológica, molero menciona que: Para que el acoso moral se produzca en una organización, ha de darse un requisito básico: la existencia de un poder asimétrico entre agresor y agredido, el mismo no tendrá por qué ser necesariamente Jerárquico, pero irá siempre precedido de una dominación psicológica de una de las partes y una sumisión forzada de la otra (Molero,2009)

Hay que señalar que estas conductas de acoso son una violación importante hacia los derechos humanos de los trabajadores, ya que toda persona tiene derecho a una vida digna y trabajo digno para su sustento, la comisión nacional de derechos humanos señala que los derechos humanos violados para las personas trabajadoras son los siguientes: Derecho a la Vida, Derecho a la integridad física psicológica y moral, Libre desarrollo a la personalidad, El libre acceso a una vida libre de violencia, Prohibición a la

discriminación, El trato digno, el derecho a la honra, el derecho al trabajo, medio ambiente laboral sano, condiciones justas de trabajo y la igualdad ante la ley. (CNDH, 2017). La realidad del bossing es alarmante teniendo en cuenta el carácter de la conducta y sus características y que viola los derechos humanos de los trabajadores, a ciencia cierta, podemos deducir que se encuentra en el ámbito laboral de las empresas del territorio mexicano, estadísticas de encuestas realizadas por la empresa bolsa de trabajo mundial o mejor conocida como OCC mundial, en trabajadores del territorio mexicano, afirma de la siguiente manera que:

7 de cada 10 encuestados ha sido víctima de acoso por parte de sus jefes o personal superior (53% sin que la persona lo sepa, 43% es face to face y 4% mediante redes sociales) y este tipo de violencia ha obligado a 8 de cada 10 empleados a renunciar a sus empleos. no obstante, el acoso laboral es un problema presente en todos los niveles organizacionales, en 2016, México fue el país con el mayor índice de mobbing entre las naciones de la OCDE, a pesar de considerarse un problema nacional, 53% de los encuestados afirma que en su actual

empleo no existen medidas organizacionales para reducir el Mobbing. (OCC MUNDIAL, 2018)

De igual manera en las encuestas realizadas por OCC Mundial menciona que: La tasa de agresores por status en la organización es: jefes o superiores (74%), otro personal (17%), compañeros de la misma área (7%) y trabajadores subordinados (2%). y que los tipos de bullying más recurrentes en el espacio laboral son: Exageración de fallas y errores (66%), Minimizar esfuerzos, logros o aciertos (61%), Gritos intimidantes (47%), Sobrecarga de trabajo (47%), Ignorar y no integrar a trabajadores en actividad (47%), Humillación (43%), Rumores o calumnias (40%), Aislamiento o exclusión (39%), Negación de permisos por derecho (34%), Difamación (34%), Amenazas verbales o escritas (30%), y Retirar el habla (28%). (OCC MUNDIAL, 2018)

Entendiendo datos alarmantes previamente mencionados y de los tipos de acoso que existen en ámbito laboral o en los lugares de trabajo, podemos deducir que los trabajadores creen que existe poca legislación o protocolos en los cuáles los trabajadores se puedan amparar para

defender sus derechos, ya que la difusión de la conducta de bossing laboral (acoso vertical descendente), para el conocimiento de los trabajadores es muy poca en los campos laborales, y de igual manera los trabajadores no saben interpretar la conducta del bossing, puede que tiendan a interpretar la conducta de manera normal y la normalicen debido a su poca difusión, más sin embargo si existe normativa aplicable para estos casos.

NORMATIVA APLICABLE.

El bossing tanto como el mobbing son actos de acoso que se pueden llevar a litigio por la vía laboral y de igual manera por la vía penal, por lo tanto se entiende que por la vía laboral todos los tribunales de trabajo tienen la facultad de proveer por la vía incidental, las medidas cautelares que garanticen las prerrogativas elementales en favor del trabajador y esto lo podemos encontrar en la tesis I.11o.T.82 L (10a.) que fue emitida por la suprema corte en los tribunales colegiados de circuito (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021).; y en cuanto a la vía penal, en el artículo 259 bis del código penal Federal señala las sanciones aplicables a las personas que, con fines lascivos, hostiguen o acosen. Más sin embargo, queda

establecido en el ordenamiento que sólo se procederá en contra de la persona hostigadora a petición de la persona ofendida. En el ámbito federal podemos señalar la Ley Federal del Trabajo contempla estos actos en su artículo 3ro Bis inciso a y que menciona de la siguiente manera: "Para efectos de esta Ley se entiende por: 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;" (Congreso de la unión, 2021) Entiendo que el artículo anterior nos menciona el acto de subordinación de la víctima ante el patrón entendemos que este hablando del bossing, y que si bien la ley contempla la conducta no le llama por su término específico.

Teniendo en cuenta que el bossing laboral es muy alarmante y que había poca legislación que se conozca por parte de la población y que tome en cuenta el acoso laboral y el bossing, dejamos recomendaciones de una compilación leyes que contemplan esta conducta, y con una explicación breve que puede ayudar al lector, son desde el plano internacional (tratados internacionales) a la legislación local, y son aplicables en las

entidades federativas que son parte del Estado mexicano, para dichas se tomen en cuenta y que los operadores jurídicos puedan ocupar al momento de defender los derechos de los trabajadores.

Legislación Internacional.

1.- Convenio 190 - Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. De la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El 15 de marzo de 2022 México ratificó el convenio 190 de organización mundial del trabajo el cuál tiene por objeto obligar a los patrones y empresas contratantes establecer medidas pertinentes preventivas y disciplinarias para erradicar cualquier tipo de violencia ya sea de manera física y/o psicosocial que pudieran sufrir los trabajadores por la prestación de servicios.

2.- Convenio 111 - Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación). Ratificado el 11 de septiembre de 1961 por México, menciona la obligación que tiene el Estado Mexicano para promover política adecuadas que generen las condiciones de igualdad y oportunidad laboral, en materia de desempleo y ocupación y que estas se lleven pertinentemente a la praxis, con el objetivo de eliminar la discriminación.

3.- Convenio 155 – Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. De la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ratificado el 1 de febrero 1984 por México, menciona la obligación que tiene el Estado Mexicano de poner en praxis unas políticas en materia de seguridad y salud para los trabajadores en un medio de trabajo digno.

4.- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Ratificado el 19 de junio de 1998 por México, define la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género de la mujer, que cause daño, físico, sexual psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia. La violencia contra la mujer incluye, conductas de acoso de cualquier índole.

Legislación Nacional.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 1ro. Menciona que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la constitución y en los tratados internacionales ratificados por México.

2.- Ley Federal del Trabajo.

Artículos: 3 y 3 bis. Prohíbe a los patrones cualquier situación discriminatoria en el ambiente laboral y define el hostigamiento y el acoso sexual como situaciones de violencia. Artículo 47 fracción VII y artículo 51 Fracción II; Mencionan las causas de rescisión laboral, el primero artículo menciona acto por responsabilidad del patrón y el artículo posterior menciona que el trabajador queda exento de responsabilidad, cuando el patrón, familiares y/o representantes del patrón, incurran en faltas a la moral, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso etc. Artículo 133 fracción XII y artículo 135 fracción XI; El primero prohíbe a los patrones y el posterior los trabajadores, a ejercer actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el ámbito de trabajo. y artículo. 994 fracción VI. Menciona las sanciones que se ejercerán sobre el patrón que tolere actos de hostigamiento y/o acoso independientemente de la índole.

3.- Código penal Federal.

Artículos 149 Ter y 259 bis; El primer artículo menciona las sanciones que se aplicarán a las personas que, ejerzan la discriminación, por cualquier razón de origen de pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua,

género, sexo, estado civil, origen nacional o social, razón económica etc. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o límite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; o restrinja sus derechos educativos. Y el artículo posterior nos indica las sanciones aplicables, a las personas que con fines viciosos, hostiguen o acosen. sin embargo queda plasmado en la misma ley que solo se procederá en contra de la persona hostigadora a petición de la persona ofendida.

4.- Ley de General de Acceso de las mujeres a una vida libre de Violencia. Artículos 10 y 11. El primer artículo nos menciona que la violencia laboral y docente se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, o docente con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, y estos actos pueden ser consistentes en un acto o una omisión, y en abuso de poder que dañe a la víctima.

5.- Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación.

Artículos 4 y 9. El primero menciona que la práctica discriminatoria es toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el

reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades. Y el posterior establece las conductas que son consideradas discriminatorias, actitudes que se realicen o inciten a la violencia física y sexual o psicológica.

6- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Tiene por objetivo, Evaluar y certificar la praxis en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementas en los centros de trabajo, buscando el cumplimiento de la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral.

7.- Reglamento Federal de seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 3 fracción XVIII y XXXV, Establecen los riesgos psicosociales y otras consecuencias que pueden provocar daños a la salud, y de mismo modo define la violencia laboral como actos de hostigamiento, acoso en contra del trabajador etc. Artículo 43 fracción II menciona la obligación del patrón de identificar trabajadores que sufrieron actos de acoso de violencia laboral y valorarlos clínicamente y artículo 55 fracción I.

Menciona la obligación del patrón a llevar a cabo acciones para promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral.

Cabe aclarar que las personas vulneradas a veces no identifican los lugares de trabajo o situaciones donde previamente hay relación laboral y se entiende como ambiente de trabajo, para ello daremos un ejemplo de las situaciones laborales, donde la norma internacional contempla los lugares de trabajo, donde puede ejecutarse la conducta. En el plano internacional en materia de tratados internacionales México cuenta con el convenio 190 de la OIT el cual trata sobre la violencia y el acoso, que ya ha sido debidamente ratificado y que el estado mexicano forma parte de él. El convenio 190 de la OIT en su artículo 3 nos menciona la conducta que regula y donde puede el operador jurídico llevar a cabo su aplicación, y los lugares de trabajo donde se contempla para ocuparlo el cuál menciona de la siguiente manera:

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el

lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. (OIT, 2019)

JUSTICIA RESTAURATIVA Y EL BOSSING.

Para tratar de solucionar el problema del bossing o del acoso moral vertical existe una alternativa la cuál pueden ser de gran ayuda y eficacia para solucionar el problema entre las partes, y es la Justicia restaurativa, menciona la oficina de las naciones, en su manual de programas de justicia restaurativa, que:

La justicia restaurativa es una metodología para solucionar problemas que, de varias

maneras, involucra a la víctima, al ofensor, a las redes sociales, las instituciones judiciales y la comunidad. Los programas de justicia restaurativa se basan en el principio fundamental de que el comportamiento delictivo no solamente viola la ley, sino también hiere a las víctimas y a la comunidad. Cualquier esfuerzo para solucionar las consecuencias del comportamiento delictivo deberá, en la medida de lo posible, involucrar tanto al ofensor como a las partes ofendidas, y proporcionar la ayuda y el apoyo que la víctima y el delincuente requieren. (UNODOC, 2006)

El sistema de Justicia restaurativa es eficaz y esta regulado en el artículo 17 constitucional de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y lo expone en párrafo quinto de la siguiente manera "Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial." (CPDEUM, 2022)

Existen diversos mecanismos alternativos para la impartición de justicia, pero hablar

ello convendría un extenso tema, hay que puntualizar que la justicia restaurativa busca solucionar los problemas entre las partes, entre la víctima y el agresor y reparar el daño de una manera más eficaz para todos los involucrados para solucionar el bossing existen métodos de justicia restaurativa, tanto por la vía laboral que es la conciliación laboral la cual se lleva a cabo entre el patrón y el obrero, y de igual manera se encuentra esta figura jurídica la materia penal, en el que se toma en cuenta que primer paso en todo el proceso, es que el ofensor acepte su cometido y que la víctima pueda participar y tenga voluntad de hacerlo.

CONCLUSIÓN.

El bossing o el acoso moral vertical es un tema controversial en la actualidad, debido a la cultura del estado mexicano los individuos o trabajadores, desconocen cuales actos o conductas son de bossing, familiarizan el hecho de que trabajar como subordinados conlleve al hecho de que tienen que soportar malos tratos u ofensas por parte de superiores, y esto ha logrado fomentar la conducta y aceptarla, sin embargo los esfuerzos que han surgido en la actualidad para tratar de legislar el tema son pocos, y esto da un mundo de oportunidades para que

nuevos investigadores y legisladores hablen de este tema en común, así pueda ser que surja nueva legislación acerca del tema y que contemplen la conducta de una manera más eficaz.

Así mismo darle la oportunidad a la Justicia restaurativa que puede ayudar en estos casos, a que las personas que sufran este tipo de actos por parte de sus superiores

tengan la oportunidad de encararlos mediante la conciliación laboral tanto como penal y llegar a una conclusión del porque cometen estos actos en contra de ellos, y así las dos partes lleguen a un acuerdo en común, y de igual manera implementar la prevención acerca de estas conductas presentes que cometen en el ámbito laboral mediante su difusión.

LITERATURA CITADA

Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión (2021) Ley Federal del Trabajo, Pág. 2 [En línea] recuperado el día 15 de junio de 2022 de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, (2022) Recuperado el 21 de septiembre (2022)

Lugo Garfias, M., (2017) Acoso laboral Mobbing, México. COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS, 6 (1) pág. 15-19 [En línea] Recuperado de: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

Molero Hermosilla, A. J., (2009). Acoso Moral y Comunicación Interna en la Empresa (El caso del bossing, o acoso a cargo del jefe o de sus representantes o directivos) pág.93 (Tesis, Universidad Complutense de Madrid). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/9710/>

OCC MUNDIAL (2018). Recuperado de: <https://www.occ.com.mx/blog/bossing-acoso-laboral/>

OCC MUNDIAL (2018). Recuperado de: <https://www.occ.com.mx/blog/bossing-acoso-laboral/>

OIT (2019). *Convenio sobre la violencia y acoso. Pág.4 [En línea] Recuperado el día 15 de junio de 2022 de: Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (cndh.org.mx)*

Real Academia española diccionario Panhispánico del español Jurídico (2022) Bossing, Recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/bossing>

Real Academia española diccionario Panhispánico del español Jurídico (2022) Bossing, Recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/bossing>

UNODOC (2006). *Manual Sobre programas de Justicia Restaurativa Pág. 6 [En línea] Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Manual_sobre_programas_de_justicia_restaurativa.pdf*

Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138.

Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138.

Tesis I.110.T.82 L (10a.) Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Agosto de 2021, Tomo V, página 4878.