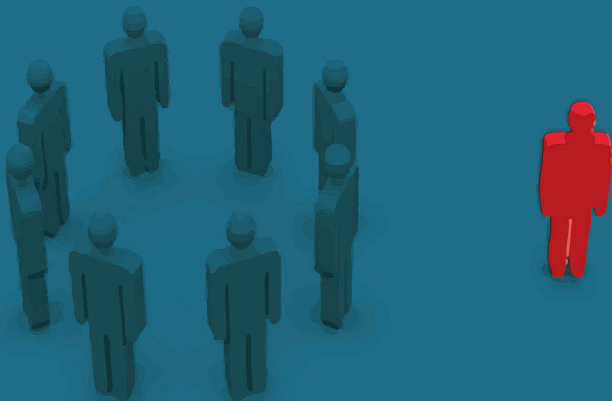


Acoso laboral “Mobbing”



CNDH
M É X I C O

Área de emisión: CENADEH
Autoría: María Elena Lugo Garfias
Fecha de elaboración: junio, 2017
Número de identificación: LEGI/CART/210

Primera edición: agosto, 2017

ISBN: 978-607-729-367-5

**D. R. © Comisión Nacional
de los Derechos Humanos**

Periférico Sur 3469,
esquina Luis Cabrera,
Col. San Jerónimo Lídice,
C. P. 10200, Ciudad de México.

Diseño y formación:

Impreso en México

Acoso laboral “Mobbing”



CNDH
M É X I C O

Introducción

Los estudios sobre el comportamiento permitieron identificar el abuso en una interacción social en la que estuviera presente la asimetría del poder o, al menos el acosador así lo considerara, el objetivo es muy preciso, causar un daño psicológico y físico a la víctima porque se trata de un proceso de destrucción, lo anterior dio lugar a las primeras concepciones partiendo de sus elementos característicos. Heinz Leymann es quien la construye de la siguiente manera: “aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”, citada en José Luis Ugarte, “El acoso

laboral: entre el Derecho y la Psicología”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXIX, 2o. semestre, Chile, Valparaíso, 2012. Así, cuando el derecho regula esa conducta, como prohibida o violatoria de derechos humanos, traduce las acciones humanas en el entorno social si las mismas atentan contra la honra y la dignidad de las personas.

La expresión *mobbing* es un término implementado en los ochenta por Leymann, se utiliza en los casos de “persecución psicológica y de acoso laboral” a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo como se puede ver en Marie-France Hirigoyen, *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona, Paidós, 2001 y Miguel Ángel Maza, “El mobbing, la violencia laboral y las condiciones dignas de trabajo”, *Revista de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 2009-1.

Definición

La disciplina jurídica ofrece su definición del acoso laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”, en su material *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios*.

La Ley Federal del Trabajo en México, en el artículo 3 Bis, se refiere al hostigamiento y agrega otros elementos: **a.** Que el tipo de hostigamiento es vertical descendente en el ámbito laboral y **b.** Que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Los elementos del acoso laboral

Los componentes a evidenciar en caso de iniciar una acción jurídica por acoso laboral se establecen en la Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México y son los siguientes:

- i. El objetivo de intimidar, opacar, aplantar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir.

Es necesario mencionar, que se ha llegado a denominar acoso moral al acoso laboral, cuando se trata de otra vertiente de afectación y daño en la esfera ético moral de cada persona, diferenciable del psicológico que viola el derecho a la salud. El acoso moral incluye un trato objetivamente humillante, que afecta la integridad moral y que causa un perjuicio moral.

Además, también se presenta el acoso por razón de sexo en donde “el elemento determinante es que la conducta acosadora se realice en función del sexo de la víctima”, conforme a la jurisprudencia española, citada por María Teresa Velasco Portero, dir., *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras*. Madrid, Tecnos, 2010.

- ii. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- iii. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso. Aunque, en relación a la sistematicidad es necesario analizar cada caso, en las regulaciones de Canadá, Colombia y Francia un solo acto puede constituir acoso laboral atendiendo a la gravedad del mismo y/o al daño causado.

iv. Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

De tales elementos se desprenden las siguientes características:

- Es intencional.
- Es horizontal o vertical.
- Son conductas ordenadas y relacionadas.
- Los hechos vertidos en la demanda coinciden con la dinámica de hostilidad.

La tipología del acoso laboral

La tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, clasifica el acoso laboral en tres niveles conforme al sujeto activo:

- a) Horizontal, cuando se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, los sujetos

- activo y pasivo tienen la misma jerarquía ocupacional.
- b) Vertical descendente, cuando ocurre por un superior jerárquico de la víctima.
 - 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.

Formas de expresión del acoso laboral

La realización del acoso laboral ha sido identificado por distintas instancias, tales como la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México con la Tesis 1a. CCLI/2014 (10a.), y la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia del Gobierno de la República de Costa Rica en la Resolución 2005-0655, del 3 de agosto de 2005, entre otras acciones, por medio de las siguientes:

a. Medidas organizacionales.

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos, sin valor o utilidad alguna.
- Designar tareas por debajo de sus calificaciones, habilidades o competencias habituales.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b. Aislamiento social.

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- División entre compañeros de trabajo al enfrentarlos o confrontarlos.

c. Ataques a la vida privada de la persona.

- Críticas constantes a la vida privada o íntima de la víctima.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.
- La descalificación de la apariencia, forma de arreglo y de vestir de la persona con gestos de reprobación o verbalmente.

d. Violencia física.

- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e. Agresiones verbales.

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales.

f. Agresiones psicológicas

- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.
- Evaluar su trabajo de forma inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.
- La descalificación en privado y en público de cualquier cosa trascendente o intrascendente que diga la persona acosada.
- La constante invitación a desarrollar otra actividad en otro centro de trabajo.

- Las sesiones de amplia duración, dos horas mensual o bimestralmente, en las que se tensiona a la víctima de acoso en todo sentido, con frases como “no sirves para el trabajo”, “qué haces aquí”, que cuando te mandan llamar ya sabes para qué y cuánto va a durar, con lo que te discapacitan laboralmente.

Daños por el acoso laboral que afectan a las víctimas, físicos y psíquicos

Estrés, ansiedad, depresión, frustración, impotencia, insomnio, fatiga, disminución de la autoestima, humillación, cambios en el comportamiento, aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, enfermedades físicas y mentales, úlcera, suicidio, hábitos adictivos, entre otras, de acuerdo a *Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual*. OIT, 2013 y Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México.

Sociales

Aislamiento, deterioro de las relaciones sociales, sufrimiento de un estereotipo negativo, ausentismo, despido en el trabajo, renuncia al trabajo, mal desempeño y disminución de la productividad, discapacidad laboral, entre otras.

Que afectan a los empleadores

Disminución de la productividad por dificultad para trabajar individualmente o en equipo, desmotivación y ausentismo, alta rotación de los recursos humanos, deterioro de las relaciones laborales, gastos por procedimientos administrativos, jurisdiccionales e indemnizaciones, conforme a *Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual*, OIT, 2013.

Que afectan a la sociedad

Costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas, incremento de la violencia laboral,

discriminación en el empleo, gastos en procesos administrativos y jurisdiccionales, según *Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual*. OIT, 2013.

¿Cuáles son los derechos humanos que se violentan con el acoso laboral y por qué?

El derecho a la vida: Porque un acoso laboral que genera una crisis psicológica o un trastorno mental causa una afectación a la integridad física o psicológica al alterar la salud, y pueden poner en riesgo la vida.

El derecho a la integridad física, psicológica y moral: Porque ese tipo de acciones pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental, así como causar un perjuicio moral ante una acción objetivamente humillante.

El libre desarrollo de la personalidad: El concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros, cuando una persona es acosada laboralmente se impide la obtención de una calidad de vida ante la situación hostil que vive y el riesgo de perder su trabajo, cuando su auto proyección y la que desea mostrar a los demás se altera por el estigma que le genera el acoso laboral, con lo cual también se ven mermadas sus relaciones sociales.

El acceso a una vida libre de violencia: Porque la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte el acosador, intensifica la violencia por el tipo de daño que puede generar para conseguir su objetivo, el abandono del puesto laboral o la auto afirmación de su condición de poder.

La prohibición de la discriminación: Porque el acoso laboral constituye una forma de

discriminación al atentar contra la dignidad de la persona. Entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo se encuentran: “La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, como dispone la Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo, por lo que al provocarla se incurre en acoso laboral.

El trato digno: Porque ese tipo de conductas desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan.

El derecho a la honra: Nadie puede ser objeto de injerencias en su persona, vida privada y reputación, el acoso laboral lo violenta.

El derecho al trabajo: Porque ese tipo de conductas ponen en riesgo la conservación y

estabilidad del trabajo, de hecho, el objetivo principal es que la persona abandone el trabajo.

El medio ambiente laboral sano: Porque la prestación de los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por la manipulación de la organización del trabajo en contra de una persona, pueden acarrear estrés u otros trastornos psicológicos o mentales convirtiéndose en insalubre.

Las condiciones justas de trabajo: El desarrollo de un trabajo en un ambiente o condiciones de trabajo no sanas afectan el derecho a la salud y el derecho al trabajo.

La igualdad ante la ley: Cuando el acoso laboral está dirigido a una persona específica respecto a las demás, o bien, a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGBTTTTI u otros, son colocados en una desigualdad antijurídica y por tanto discriminados.

El nivel de vida adecuado: Con ese tipo de conductas se pone en riesgo el trabajo y con ello la obtención de ingreso para conseguir otros satisfactores, entre ellos, los que constituyen el nivel de vida adecuado al coartar su acceso.

¿Cuáles son algunas de las pruebas o evidencias en el acoso laboral?

- Si eres víctima de acoso laboral reúne las siguientes evidencias y presenta una denuncia de hechos o una queja ante una autoridad o instancia administrativa.
- La declaración de la víctima.
- Videograbaciones de las acciones físicas, verbales o no verbales.
- Correos electrónicos, mensajes de texto, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales que denotan las características del acoso laboral explícito o de las formas de expresión del mismo.

- Oficios o instrucciones de trabajo por escrito, independientemente de su denominación en las que se adviertan las características del acoso laboral explícito o de las formas de expresión del mismo.
- Testimoniales de compañeros de trabajo u otros que lo hayan presenciado.
- Constancias médicas públicas de las lesiones o enfermedades desarrolladas, que expliciten el tiempo y grado de evolución.
- Constancias psicológicas públicas de sufrimiento, sus manifestaciones, grado de evolución y si han generado discapacidad de algún tipo: laboral, social u otras.
- Constancias psicológicas públicas de daño moral conforme a la esfera ética y moral de cada caso, sus manifestaciones y grado de evolución.

Entre las pruebas psicológicas se pueden aplicar “las 45 preguntas de Heinz Leymann”.

¿Ante quién se denuncia un hostigamiento o acoso sexual?

En México hay leyes específicas de protección a las y los trabajadores, establecen como causas de rescisión de la relación laboral la violencia y los malos tratamientos u otros análogos en contra del trabajador y sus familiares por el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, los prohíben y establecen una multa al patrón en caso de realizarse por medio de un acto de discriminación, conforme a los artículos 47, 51, 133 y 994, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo.

También respecto a las mujeres como víctimas de violencia laboral, moral y por razón de sexo, para que las políticas públicas garanticen el derecho a una vida libre de violencia y se sancione a quien la efectúe de acuerdo al numeral 14, fracción I de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Por la vía jurisdiccional

Ante el agente del Ministerio Público de la Entidad Federativa que corresponda, para que investigue los hechos que puedan implicar un delito con motivo del acoso laboral, como por ejemplo: el de discriminación, y en su caso, ejerce acción penal ante la autoridad judicial de acuerdo con el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los correspondientes en las Constituciones de los Estados.

Ante el Juez de lo Civil para solicitar la reparación del daño causada por el acoso laboral, conforme a los numerales relativos a las obligaciones que nacen de los actos ilícitos de los Códigos Civiles que correspondan.

Por la vía no jurisdiccional

- Ante el Órgano Interno de Control si se trata de una instancia pública.
- Ante los Organismos Públicos Defensores y Protectores de los Derechos Humanos.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Periférico Sur 3469, casi esquina con Luis Cabrera, colonia San Jerónimo Lídice, Delegación Magdalena Contreras, C. P. 10200, Ciudad de México.
Tel.: (55) 56 81 81 25.
Lada sin costo: 01 800 715 2000
www.cndh.org.mx

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Aguascalientes

República de Perú núm. 502, esquina con República de Uruguay, Fracc. Jardines de Santa Elena, C. P. 20236, Aguascalientes, Aguascalientes.
Tel.: (449) 140 78 70, exts.: 205 y 206.
www.dhags.org

Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Baja California

Av. Diego Rivera núm. 2532, edificio Cortez Carbajal, 5to. piso,

entre Av. Paseo de los Héroes y Blvd. Sánchez Taboada, Colonia Zona Ríos, C. P. 22320, Tijuana, Baja California.

Tels.: (664) 973 23 74 al 76, exts.: 113 (presidencia) y 105 (secretaría particular).

Lada sin costo: 01 800 026 7342.

www.derechoshumanosbc.org

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Baja California Sur

Blvd. Constituyente de 1975, entre calles Cabrilla y Tiburón, Fracc. Fidepaz, C. P. 23090, La Paz, Baja California Sur.

Tels.: (612) 123 23 32 y 125 29 23.

Lada sin costo: 01 800 690 8300.

www.cedhbc.org.mx

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Campeche

Prolongación 59 núm. 6, colonia Centro, C. P. 24000, San Francisco de Campeche, Campeche. Tels.: (981) 811 45 63,

811 45 71 y 816 08 97.

Lada sin costo: 01 800 002 3432.

www.codhecam.org

Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chiapas

Primera avenida Sur Oriente 256,
esquina con 2a. Calle Oriente Sur, Edificio Plaza,
4o. Piso, Barrio San Roque, C. P. 29000,
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Tels.: (961) 602 89 80 y 602 57 84, ext.: 204.

Lada sin costo: 01 800 55 28 242.

www.cedh-chiapas.org

Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Chihuahua

Av. Francisco Zarco Mateos núm. 2427,
colonia Zarco, C. P. 31020,
Chihuahua, Chihuahua.

Tel.: conmutador: (614) 201 29 90,
exts.: 101 y 120 (presidencia).

Tel.: directo: (614) 410 08 28.

Lada sin costo: 01 800 201 1758.

www.cedhchihuahua.org.mx

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila

Hidalgo 303, esquina con Aldama,
Zona Centro, C. P. 25000,
Saltillo, Coahuila, Tel.: (844) 416 21 10.
Lada sin costo: 01 800 841 2300.
www.cdhec.org.mx

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Colima

Degollado núm. 79, Zona Centro,
C. P. 28000, Colima, Colima.
Tels.: (312) 312 29 94, 314 71 86,
314 77 95 y 314 90 84.
Emergencias las 24 horas:
(044 312) 155 13 33.
Lada sin costo: 01 800 696 7672.
www.cdhcolima.org.mx

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

Av. Universidad 1449, colonia Pueblo Axotla,
Delegación Álvaro Obregón, C. P. 01030,

Ciudad de México. Tel.: (55) 52 29 56 00.
Correo electrónico: cdhdf@cdhdf.org.mx
www.cdhdf.org.mx

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Durango

Cerro Gordo núm. 32, int. 13,
Fracc. Lomas del Parque,
Edificio del Bosque, C. P. 34100,
Durango, Durango.
Tels.: (618) 130 19 69 y 130 19 70.
Lada sin costo: 01 800 170 5555.
www.cedh-durango.org.mx

Comisión de Derechos Humanos del Estado de México

Av. Dr. Nicolás San Juan núm. 113,
colonia Ex-Rancho Cuauhtémoc,
C. P. 50010, Toluca, Estado de México.
Tel.: (722) 236 05 60, ext.: 307.
Lada sin costo: 01 800 999 4000.
www.codhem.org.mx

Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato

Av. Guty Cárdenas núm. 1444,
Fracc. Puerta San Rafael, C. P. 37480,
León, Guanajuato. Tel.: (477) 770 08 45,
ext.: 1003. Lada sin costo: 01 800 470 4400.
www.derechoshumanosgto.org.mx

Comisión de Defensa de los Derechos Humanos del Estado de Guerrero

Av. Benito Juárez s/n, esquina con Galo
Soberón y Parra, C. P. 39000,
Chilpancingo, Guerrero.
Tel.: (747) 494 20 00 con 10 líneas,
exts.: 103 y 137.
Lada sin costo: 01 800 710 66 00.
www.cdheg.org.mx

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo

Av. Juárez s/n, esquina con José María
Iglesias, colonia Centro, C. P. 42000,
Pachuca de Soto, Hidalgo.

Tels.: (771) 718 16 96 y 718 99 12.
Lada sin costo: 01 800 717 6596.
www.cdhhgo.org

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco

Pedro Moreno núm. 1616, colonia Americana,
C. P. 44160, Guadalajara, Jalisco.
Tel.: (33) 36 69 11 01, exts.: 117 y 135.
Lada sin costo: 01 800 201 8991.
www.cedhj.org.mx

Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán

Fernando Montes de Oca núm. 108,
colonia Chapultepec Norte,
C. P. 58260, Morelia, Michoacán.
Tel.: (443) 1133 500, ext.: 104.
Lada sin costo: 01 800 640 3188.
www.cedhmichoacan.org

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos

Hermenegildo Galeana núm. 39,
colonia Acapantzingo, C. P. 62440,
Cuernavaca, Morelos. Tel.: (777) 322 16 00.
www.cdhmorelos.org.mx

Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit

Av. Prisciliano Sánchez, núm. 8 Sur,
esquina con Av. Allende Altos,
colonia Centro, C. P. 63000,
Tepic, Nayarit. Tel.: (311) 212 57 66.
Lada sin costo: 01 800 503 7755.
www.cddh-nayarit.org

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León

Av. Cuauhtémoc núm. 335 Norte,
colonia Centro, C. P. 64000, Monterrey,
Nuevo León. Tels.: (81) 83 45 86 44,
83 45 86 45 y 83 45 89 68, exts.: 103 y 104.
Lada sin costo: 01 800 822 9113.
www.cedhnl.org.mx

Defensoría de los Derechos Humanos del Pueblo de Oaxaca

Calle de los Derechos Humanos núm. 210,
Colonia América, C. P. 68050,
Oaxaca, Oaxaca. Tel.: (951) 513 51 85.
www.derechoshumanosoaxaca.org

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Puebla

Calle 5 Poniente núm. 339, colonia Centro,
C. P. 72000, Puebla, Puebla, Tel. conmuta-
dor: (222) 309 47 00, ext.: 101 (presidencia) y
309 47 28 (directo). Lada sin costo: 01 800
201 0105.
www.cdhpuebla.org.mx

Defensoría de los Derechos Humanos de Querétaro

Av. Hidalgo núm. 6, colonia Centro,
C. P. 76000, Querétaro, Querétaro.
Tels.: (442) 214 60 07 y 214 08 37.
Lada sin costo: 01 800 4000 6800.
www.ddhqro.org

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo

Av. Adolfo López Mateos núm. 424,
colonia Campestre, C. P. 77030,
Chetumal, Quintana Roo.
Tel.: (983) 832 70 90, ext.: 1101.
Lada sin costo: 01 800 506 1906.
www.derechoshumanosqroo.org.mx

Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí

Mariano Otero núm. 685,
colonia Tequisquiapan, C. P. 78250,
San Luis Potosí, S.L.P.,
Tels.: (444) 811 10 16, 811 51 15
y 198 50 00, ext.: 215.
Lada sin costo: 01 800 263 9955.
www.cedhslp.org.mx

Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Sinaloa

Ruperto L. Paliza núm. 566 Sur, colonia
Miguel Alemán, C. P. 80200, Culiacán,

Sinaloa, Tels.: (667) 752 24 21 y 752 25 75.
Lada sin costo: 01 800 672 92 94.
www.cedhsinaloa.org.mx

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Sonora

Bld. Luis Encinas, esquina con Blvd. Solidaridad, colonia Choyal,
C. P. 83130, Hermosillo, Sonora.
Tels.: (662) 313 81 01 al 05, exts.: 103 y 104.
Lada sin costo: 01 800 200 0152.
www.cedhsonora.org.mx

Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Tabasco

Bld. Adolfo Ruiz Cortines, esquina con Prolongación Francisco J. Mina núm. 503, colonia Casa Blanca, C. P. 86060, Villahermosa, Tabasco.
Tel.: (993) 315 34 67, ext.: 13.
Lada sin costo: 01 800 000 2334.
www.cedhtabasco.org.mx

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Tamaulipas

Calle Río Guayalejo núm. 223,
Fracc. Zozaya, C. P. 87070, Cd. Victoria,
Tamaulipas. Tels.: (834) 312 45 65, 312 46 12,
15 70 39 y 315 70 36, ext.: 01 y 13.
www.codhet.org.mx

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Tlaxcala

Av. Arquitectos núm. 27, colonia Loma
Bonita, C. P. 90090, Tlaxcala, Tlaxcala.
Tels.: (246) 462 16 30 y 462 91 60.
Lada sin costo: 01 800 337 4862.
cedhtlaxcala.cedhtlax.org.mx

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Veracruz

Calle Carrillo Puerto núm. 21,
Zona Centro, C. P. 91000, Xalapa Enríquez,
Veracruz. Tel.: (228) 141 43 00.
Lada sin costo: 01 800 260 2200.
www.cedhveracruz.org.mx

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán

Calle 20 núm. 391-A, por 31 D y 31 F,
colonia Nueva Alemán, C. P. 97146,
Mérida, Yucatán. Tels.: (999) 927 85 96, 927
22 01 y 927 92 75, ext.: 101.
Lada sin costo: 01 800 226 3439.
www.codhey.org

Comisión de Derechos Humanos del Estado de Zacatecas

Vialidad Circuito Cerro del Gato s/n,
Ciudad Gobierno, C. P. 98160,
Zacatecas, Zacatecas.
Tels.: (492) 924 14 37 y 924 26 83.
Lada sin costo: 01 800 624 2727.
www.cedhzac.org.mx

Acoso laboral “Mobbing”,
editado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos,
se terminó de imprimir en agosto de 2017 en los talleres
de de Corporativo Prográfico, S. A. de C. V., Calle Dos núm.
257, bodega 4, colonia Granjas San Antonio, Delegación
Iztapalapa, C. P. 09070, Ciudad de México.
El tiraje consta de 2,000 ejemplares.

Este material fue elaborado con papel certificado por la Sociedad para la
Promoción del Manejo Forestal Sostenible A. C. (Certificación FSC México).



CNDH
M É X I C O

ISBN: 978-607-729-367-5



9 786077 293675