

ISSN: 2395 - 7972

REVISTA IBEROAMERICANA DE
LAS CIENCIAS SOCIALES Y
HUMANÍSTICAS

RICSH

www.ricsh.org.mx

El acoso laboral entre los trabajadores universitarios

Workplace bullying among university workers

Luz Marina Ibarra Uribe

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

lumaiu@yahoo.com.mx

Ana Esther Escalante Ferrer

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

anaescalante7@hotmail.com

Gabriela Mendizábal Bermúdez

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

gabymendizabal@yahoo.com.mx

Resumen

Un tema abordado muy recientemente en México es el acoso laboral, problema que durante años se limitó a una de sus expresiones, el acoso sexual, y a uno de sus ámbitos, la empresa privada. Sin embargo, las condiciones y mutaciones que ha experimentado el mundo laboral en los últimos años, han generado ambientes agresivos y de alta presión para los trabajadores, con las consecuencias que ello deriva en lo personal y en lo institucional. El artículo busca analizar distintas investigaciones que se relacionan con el acoso laboral en universidades y presentar un primer acercamiento a la situación de acoso en la Universidad

Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), como parte del avance de una investigación en proceso. Aprovechamos los avances que en el tratamiento del tema se presentan en otros países, cuyas conquistas en materia jurídica se han traducido en políticas públicas materializadas en acciones concretas implementadas en casos específicos.

Palabras clave: acoso, trabajadores, universidad.

Abstract

One issue recently addressed in Mexico is the mobbing; this problem for years was limited to one pressions, sexual harassment, and one of its fields, private enterprise. However, conditions and mutations experienced in the work world in recent years have generated environments aggressive and highly pressured for workers, with consequences that lead to a personal and institutional level. This paper analyzes various researches that relate to work place harassment in universities and present a first approach to the situation of mobbing at Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) as part of an investigation in progress.

We use the advances in the treatment of this subject, which have been presented in other countries, whose conquests in legal matters have been translated into public policy embodied in concrete actions implemented in specific cases.

Keywords: mobbing, workers, university

Fecha recepción: Enero 2015

Fecha aceptación: Marzo 2015

Introducción

En las actuales condiciones económicas recesivas, la actividad laboral en todos los contextos ha entrado en una etapa de inestabilidad, precariedad y volatilidad, derivado de los ajustes realizados por las empresas e instituciones, lo cual se ha traducido en un saldo desfavorable para los trabajadores desde cualquier ángulo. Esta situación ha hecho cada vez más visible el problema del acoso laboral, que sin ser un fenómeno nuevo, se habla poco de él.

Las consecuencias que genera el acoso laboral no solo son graves para quienes lo padecen directamente, el efecto trasciende al trabajador: impacta a su familia, y el rendimiento y la productividad de las empresas o instituciones donde se manifiesta dicho fenómeno. A pesar de lo anterior, dicha problemática en México, a diferencia de otros países, se ha estudiado poco, limitándose sobre todo al tratamiento del acoso sexual, lo cual reduce considerablemente la

diversificación de las manifestaciones del acoso laboral, además de que prácticamente no hay un estudio sistemático del mismo en instituciones de educación superior.

En México, las víctimas de acoso laboral cuentan con una escueta y limitada protección enmarcada en una reforma –reciente- a la Ley Federal del Trabajo, que si bien representa un avance, resulta insuficiente, sobre todo considerando la carencia de una reglamentación en favor de la prevención y atención específica para quien es víctima del acoso laboral.

Por lo anterior, los objetivos del artículo son analizar distintas investigaciones que se relacionan con el acoso laboral en universidades y presentar un primer acercamiento a la situación de acoso en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), como parte del avance de una investigación en proceso realizada por un grupo de profesores investigadores, estudiantes de doctorado, maestría y licenciatura de la misma universidad y la propuesta de un protocolo contra el acoso.

El artículo está estructurado con los siguientes apartados: la presentación de algunas definiciones que permiten observar la cobertura del tema de acoso laboral, así como del acoso en el ambiente laboral de las universidades, el análisis de los contextos normativos de un país europeo y de México para obtener una perspectiva comparada, la descripción de la investigación sobre acoso laboral en la UAEM, la propuesta de un protocolo de intervención para situaciones de acoso en universitarios y algunos comentarios finales.

Algunas definiciones

El tema de la violencia en la sociedad y en la escuela en particular, transita por diversas situaciones y formas de afectar a las víctimas. Actualmente se reconocen diferentes tipos de violencia: física, psicológica, sexual, patrimonial, entre otras, y se segmenta su estudio en diversos grupos, se habla de violencia en contra de las mujeres, los niños y las niñas, personas adultas mayores, homosexuales, etcétera. Una de las manifestaciones de la violencia ocurre entre personas que realizan actividades laborales, conocida como acoso, mobbing, acoso moral en el trabajo, hostigamiento laboral, intimidación y/o terror psicológico. Este fenómeno muestra el tipo de situaciones y las condiciones en las que se presenta una forma particular de ejercer el poder. La palabra inglesa mobbing, se traduce aquí como “acoso laboral”, Herranz-Bellido, Reig-Ferrer y Cabrero-García (2006), comparten la definición que hace Piñuel (2001) de mobbing, mismo

que se refiere a “un continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, quienes se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su aniquilación psicológica y conseguir su salida de la organización laboral” (p.147). Indudablemente, este término es equiparable al de acoso.

Entre los efectos del acoso se encuentra el daño psicológico y físico. Peralta (2014) coincide y cita a Luna (2003) en que la violencia que se ejerce para provocar el daño, no es fácil de identificar. Lo anterior pese a que, según Zarpf, Knorz y Kulla (1996, citados por Peralta, 2014), los ámbitos en los que se “configura el hostigamiento” se pueden identificar plenamente como en el caso de: asignar tareas que no corresponden, aislar socialmente, atacar su vida privada o a su familia, manifestaciones de violencia física, ataques a las creencias de las personas y rumores para desacreditar al acosado.

Para considerar que una persona está en una situación de acoso, los estudiosos de este campo insisten en que estas agresiones deben presentarse de manera continua y por un periodo de al menos seis meses. Si bien el acoso es una condición por la que puede transitar cualquier persona en sus relaciones de trabajo, Pando, Aranda, Preciado, Franco y Salazar (2006), declaran que los profesores universitarios son más propensos que otros profesionales a padecerlo.

Las consecuencias laborales más comunes del acoso son la separación del cargo que venía desempeñando el acosado, ya sea por despido o por cambio de adscripción. Al respecto, Mendizábal (2013, p. 15) señala:

El acoso laboral es el fenómeno demostrable producido en el ejercicio o con motivo del trabajo que se caracteriza por una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad y la salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejercida por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, y tiene como objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o del entorno laboral del acosador.

Entre las consecuencias del acoso también se encuentran los daños psicológicos y físicos de quien es acosado y una de sus manifestaciones puede ser el denominado *burnout*¹ o síndrome de quemado.

Según un estudio realizado por la Universidad de Alcalá de Henares en 2001, 11.4 % de la población activa española es víctima de acoso laboral. Esto quiere decir que 1671 956 trabajadores “se levantan cada mañana sabiendo que la destrucción de su imagen profesional les impide realizar su trabajo adecuadamente” (Ausfelder, 2002 citado por Pando et al., 2006). Ante estas circunstancias es menester determinar la dimensión de esta problemática en México y, en particular, en las universidades.

Estado de la cuestión

En este apartado revisamos trabajos de investigación sobre el tema bajo estudio en ambientes de universidades públicas en México, los seis documentos revisados presentan coincidencias que se aprecian en lo que se recuperó de ellos como se muestra a continuación.

El artículo El acoso moral en el trabajo en los empleados del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, de Acosta, Pando, Aranda y Aldrete (2005), se realizó para estimar la prevalencia del acoso moral en un grupo de trabajadores administrativos y de servicios universitarios, así como para identificar las situaciones y comportamientos de acoso moral más recurrentes. Los teóricos consultados fueron: Leymann de Suecia, Knorz, Zapf y Kulla y Zapf de Alemania, Einarsen de Noruega, Dejours e Irigoyen de Francia, y Piñuel y González de Rivera de España.

En cuanto a la metodología, los autores lo describen como un estudio de tipo no experimental, con un diseño transeccional y correlacional. El instrumento que utilizaron fue una adecuación del cuestionario de Leymann con adaptación escalar (LIPT-60) diseñada por González de Rivera y Rodríguez-Abuín (Acosta et al., 2005); se obtuvieron los siguientes resultados: la prevalencia encontrada para el acoso moral fue de 10.3 % para ambos grupos de trabajadores. Los trabajadores administrativos registraron una prevalencia de 6.86 %, mientras que en los

¹ Este síndrome “se caracteriza por falta de energía, fatiga emocional, insatisfacción en el trabajo, actitud de negativismo, disminución a la resistencia de enfermedades, aumento del ausentismo laboral así como el pobre nivel de ejecución del trabajo y aislamiento” (Del Ángel, Martínez, Santes, Aldrete & Preciado, 2008, p. 3). El multiempleo, desempleo, contratos de corto plazo, incertidumbre laboral y competencia en vez de colaboración son algunos de los aspectos detonantes de este síndrome.

trabajadores de servicio fue de 3.44 %. Los comportamientos y situaciones de acoso más frecuentes correspondieron a limitar la comunicación. Las estrategias más utilizadas para acosar fueron: criticar el trabajo, dificultar la expresión, ignorar su presencia, calumniar y murmurar a sus espaldas, exagerar sus fallos y errores. Los hallazgos coinciden en lo que Quine (1999), citado por Acosta et al., (2005) ha señalado como las tres dimensiones esenciales de las situaciones y comportamientos de acoso moral:

- a. La repetición y la persistencia de la(s) conducta(s) de acoso.
- b. Los efectos siempre negativos y devastadores en la persona del acosado.
- c. El acoso como una manifestación centrada más en las repercusiones nocivas para la víctima que en las intenciones del victimario.

No obstante el daño que se ocasiona al acosado, estos investigadores aseguran que en el contexto latinoamericano, salvo un estudio multinacional sobre la prevalencia de la violencia psicológica en el sector salud realizado en 2002 por Di Martino (citado por Acosta et al., 2005), no existen por el momento estudios sobre las repercusiones que esa condición laboral puede generar en el bienestar psíquico de quienes están expuestos a ella. Esto no significa que no se tengan identificados los efectos del acoso, sino que se carece de mecanismos para determinar el daño en el desempeño integral de la persona afectada.

En sus conclusiones comparten la convicción de que: “es necesario precisar y distinguir las diferencias entre el acoso moral y la violencia psicológica en el trabajo. El primero se distingue por su intencionalidad explícita de dañar psíquica y moralmente a alguien en particular” (Acosta et al., 2005, p. 21). El acoso moral conlleva en sí mismo un propósito más organizacional y económico (deshacerse de una persona que ya no conviene a la institución y a la que no se le desea hacer valer los pocos o muchos derechos laborales que le asistan), mientras que la violencia psicológica deriva de una consigna más interpersonal y sin ánimos propiamente laborales.

No obstante que los datos sobre *mobbing* son muy variables, el objetivo de la investigación (Herranz-Bellido et al., 2006, p. 148), buscó “estimar la frecuencia del *mobbing* entre el profesorado universitario y explorar sus determinantes laborales, de salud, de calidad de vida y sociodemográficos”, a través de una metodología que utilizó como técnicas una encuesta

transversal, autoinformada y suministrada por correo. El cuestionario para el acopio de datos de la investigación mencionada incluye las siguientes dimensiones: calidad de vida laboral, salud de los profesores, calidad de vida y estrés laboral asistencial o *burnout*, así como las variables sociodemográficas asociadas a esas dimensiones.

Por medio de análisis estadístico encontraron que si bien se reporta *mobbing* hacia profesores de la universidad estudiada, no existe asociación estadísticamente significativa entre el *mobbing* y el estado de salud percibido por los profesores. Tampoco encontraron datos significativos de la relación del *mobbing* con variables demográficas como sexo, edad o categoría laboral, aunque esta última variable sí podría mostrar una ligera tendencia de que mientras es menor la categoría, el sujeto es más proclive a recibir *mobbing*. Los datos de esta investigación reportan que: el grado de autonomía laboral y el apoyo que reciben de los superiores son predictores del *mobbing* en contra de quienes tienen menos apoyo.

El tema del acoso deviene importante debido a que afecta no solo la condición laboral, con sus repercusiones, sino que también afecta la salud de aquellos que padecen la condición de trabajar en ambientes donde existen relaciones desagradables entre los compañeros. Una investigación del acoso entre universitarios bajo esta tónica, es la realizada por Justicia, Benítez, Fernández y Berbén (2007), en la cual citan a Björkqvist, Österman y Hjelt-Bäck (1994), quienes encontraron que las víctimas de acoso presentan altos niveles de ansiedad, depresión y agresividad.

En la revisión de la literatura reconocen la manera en que las relaciones hostiles entre compañeros se asocian al *mobbing* o acoso y al *bullying* o maltrato y estos dos fenómenos en conjunto constituyen para el acoso moral para Justicia. Entre los datos que justifican su trabajo llama la atención que en los universitarios se reporten tasas de acoso de entre 12 y 15 %. Estos datos se acercan a los hallazgos de su investigación ya que “los datos obtenidos revelan que 11% de los participantes en el estudio dicen sufrir de forma frecuente y duradera acoso en su lugar de trabajo” (Justicia et al., 2007, p. 461), además de presentarse mucho más sobre mujeres y que este acoso afecta la salud física, emocional, el desempeño profesional y social de la víctima.

Estas condiciones se manifiestan dependiendo del tiempo de victimización, si hay más comportamientos agresivos, si se empobrecen las relaciones sociales; y los afectados se aíslan de sus compañeros, de sus familiares y de su pareja, es decir, afecta a todas las esferas de su vida. Ante estas consecuencias, el grupo de investigadores recomiendan que las instituciones señalen claramente qué hacer y cómo combatir el fenómeno del acoso laboral, diseñar protocolos de

diagnóstico y evaluación del fenómeno, campañas de sensibilización e información sobre el problema, formación en resolución de conflictos, formación específica para el desarrollo del trabajo cooperativo y asesoramiento jurídico a los afectados por parte de la institución.

Otra vertiente de estudios sobre el acoso laboral se enfoca en el acoso sexual, mismo que, de acuerdo con Caballero (2004) —en su investigación descriptiva de corte transversal donde compara a un país latinoamericano con uno europeo—, se ha transitado desde la denuncia hasta el abordaje científico-académico pasando por la represión judicializada. Los análisis se han basado en datos empíricos para fundamentar las teorías sociológicas, políticas y filosóficas relacionadas con el acoso sexual. La problemática de tipificar el acoso sexual obedece a que, como se observa en la definición de este fenómeno, hay imprecisiones difíciles de consensuar, sin embargo, se asume que “... el acoso sexual es una forma de violencia. La fuerza empleada puede ir desde la coerción física hasta el uso del poder mediante el ofrecimiento de recompensas, prebendas o la negación de derechos adquiridos” (Caballero, 2004, p. 432).

Ante esta postura y recuperando como referente a Foucault, el estudio de Caballero se orienta a recortar el acoso sexual como un ejercicio del poder masculino sobre las mujeres, delimita su objetivo a determinar “la prevalencia del acoso, la coerción o la incomodidad sexual que las mujeres experimentan por parte de los hombres, con miras a establecer la dimensión del fenómeno en dos medios específicos” (Caballero, 2004, p. 433). Para ello fue necesario identificar las características personales, culturales, laborales y ambientales asociadas con conductas de acoso sexual en sus diferentes modalidades y aclarar y precisar conceptos fundamentales en el fenómeno de esta modalidad de acoso.

Los resultados estadísticos muestran una prevalencia de acoso sexual del 10 %, incrementando la tasa en 2 % cuando se trata de una mujer trabajadora, en comparación de cuando se trata de un estudiante; además, este acoso es bastante más alto en el país latinoamericano objeto de estudio que en el europeo. Las diferencias entre países se asocian con el mayor desarrollo legislativo sobre el tema en el país europeo. Un aspecto que reduce el nivel de acoso es el estado civil; estar casada es una ventaja en este sentido. Por otro lado, utilizar lenguaje obsceno y tomar bebidas embriagantes en el ámbito laboral aumenta la prevalencia de acoso sexual.

Se hallaron algunas contradicciones entre la literatura de Caballero y sus hallazgos, por ejemplo: solo 30 % de las mujeres que sufren acoso sexual enfrentan el problema, es decir, se muestran capaces de denunciar a su agresor, a quien frecuentemente toleran en lugar de rechazarlo y buscar

sancionar sus conductas de agresión. Debido a lo anterior no sorprende que “si los hombres mantienen las creencias sexistas en el medio laboral y académico, las mujeres serán tratadas como inferiores y sus derechos no serán respetados” (Caballero, 2004, p. 446). Aquí la autora recomienda implementar reglamentos de trabajo que sean lo suficientemente claros al respecto.

La tendencia a medir el acoso lleva a revisar investigaciones cuyos objetivos persiguen contar con técnicas de acopio confiables, como sucede con el trabajo de Pando et al., (2006), quienes revisaron los instrumentos de la década de los sesentas del siglo XX y a partir de ellos, diseñaron y estudiaron la confiabilidad y validez de constructo del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo en la población mexicana (IVAPT-PANDO). Para ello determinaron distinguir el acoso del resto de conductas de violencia psicológica en los ambientes laborales. A partir de ello, señalan:

Tres aspectos necesarios para su identificación: 1) existe como una forma de violencia psicológica específica y está constituido por una serie de actos violentos, generalmente en lo moral y psicológico, y muy extrañamente de manera física; 2) debe ocurrir con una repetitividad o continuidad de las acciones, y 3) se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización (Pando et al., 2006, p. 322).

La construcción del inventario requiere la valoración de expertos, cuya versión decantada se aplicó a una muestra y se evaluó mediante un análisis factorial con el método de componentes principales y rotación varimax. Contrario a muchas otras investigaciones, con este instrumento se halló que las mujeres no son más acosadas que los hombres; la antigüedad en el trabajo tampoco es estadísticamente significativa en relación con la violencia psicológica en el trabajo ni con el acoso laboral. En tanto que la edad y el estado civil, especialmente estar casado, se asocia con ser acosado. La escolaridad únicamente se relacionó con el acoso laboral, y el turno en el que se trabaja sí tiene que ver con violencia psicológica en el trabajo. Los resultados probaron la hipótesis de los investigadores en relación a la “exagerada” presencia de acoso en espacios laborales que ellos imputaron a problemas de los constructos de otros instrumentos. El mayor aporte de este trabajo estriba en que “El IVAPT-PANDO es el primer instrumento construido y validado en un país latinoamericano y es un comienzo en el acercamiento a la medición del problema en México” (Pando et al., 2006, p. 329).

Como ya hemos adelantado al inicio de este texto, el acoso puede provocar como respuesta el *burnout*. En un estudio descriptivo, transversal y correlacional, Del Ángel, Martínez, Santes, Aldrete y Preciado (2008), reportan la relación entre el Síndrome de *Burnout* y la autoestima de académicos de una universidad pública, encontraron que la situación laboral de los profesores universitarios del caso estudiado está relacionada con el síndrome. En su trabajo muestran una orientación hacia las repercusiones del daño a la salud física y mental de los trabajadores por las consecuencias sobre “el ausentismo, la rotación y principalmente la disminución de la productividad” (Del Ángel et al., 2008, p. 5) y no tanto por los trabajadores académicos.

Las categorías de análisis, derivadas del instrumento empleado² fueron: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, estas tres categorías van desde: no *quemado*, en riesgo de *quemarse*, hasta estar *quemado*. Los resultados alcanzan valores de 15 % de estar *quemado* en la categoría de cansancio emocional, la de despersonalización 19 % y la baja realización personal reportó *quemados* en 8 %. El estar casado y la situación laboral, especialmente ser profesor de asignatura, son variables que aumentan el riesgo de padecer *burnout*. En cuanto a la autoestima se observa una relación inversa, es decir, mientras más *quemado* menor es la autoestima, con los riesgos en la salud mental que ello significa. Finalmente, es significativo que los autores de este trabajo recomienden “que se realicen nuevos estudios enfocados a detectar la etiología y las implicaciones en la calidad de vida de los sujetos afectados por este síndrome, en los que se incluya estudios del clima organizacional” (Del Angel et al., 2008, p. 9), mismos que pueden reportar situaciones de acoso.

En este mismo tenor, el trabajo de Acosta H. (s/f) tuvo como objetivo determinar la relación entre variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales con las dimensiones del *burnout* comparando profesores universitarios chilenos y españoles. La metodología con la que se realizó la investigación es de corte cuantitativo. Se encontró una relación entre el tema del *burnout* y el acoso laboral ya que la concepción de estar *quemado* remite a una reacción ante la exposición a altos niveles de estrés. Un aporte fundamental del trabajo es la recuperación de las variables sociodemográficas y sociolaborales que dan cuenta de que las combinaciones de características como el sexo, el estado civil, la edad, los años de antigüedad laboral y la categoría profesional funcionan como condicionantes para padecer el síndrome y sus consecuencias en la salud mental

² En esta investigación utilizaron la Escala de Maslach *Burnout* Inventory (MBI) y la escala de Autoestima IGA-2000 adaptada por Pando, et al. (2007).

de los sujetos. De tal manera que para el caso de los universitarios, ser profesora de tiempo completo, mujer, soltera, relativamente joven y con cierto grado de antigüedad laboral –que no garantice una estabilidad laboral-, es el tipo de persona que tenderá a presentar con mayor frecuencia y gravedad el síndrome, posiblemente agravado por situaciones de acoso laboral.

En la revisión de proyectos de investigación e informes generados por académicos de la UAEM, el tema del acoso laboral está ausente, no obstante ubicamos que se han desarrollado estudios en relación con la salud de los trabajadores, el agotamiento profesional y el estrés que, aunque no necesariamente estén mediadas o determinadas por el acoso laboral, sí pueden tener es este su origen. En el mismo sentido, una obra cercana a nuestro objeto de estudio es el trabajo de Arias (2012), *Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*, en el que el autor recoge una serie de investigaciones tendientes a determinar los factores asociados al agotamiento ocupacional y el estrés crónico sin que se asuma como resultado del acoso laboral.

Contextos normativos

Un factor importante en la prevención, atención, control y erradicación del *mobbing*, en cualquier entorno laboral y en específico -por ser materia de este artículo- en las relaciones laborales universitarias, es el marco normativo existente. Este determina la importancia que la sociedad asigna al tema a través de sus legisladores, la presión que imponen los sindicatos y el reconocimiento de las propias empresas en sus reglamentos internos.

No obstante lo anterior, encontramos que en países como España y México³ no se cuenta con legislación específica, pero sí normas que pueden ser aplicables. La principal diferencia entre ellas es la justiciabilidad que la sociedad trabajadora ha encontrado en los tribunales sociales españoles, en comparación con México, donde son escasas aún las demandas por este tema. Por lo que es conveniente presentar un breve panorama sobre mecanismos jurídicos a disposición en ambos países.

³ Se determinó el estudio de las legislaciones de estos países en función del comparativo entre universidades en las que se está realizando esta investigación: UAEM- Universidad de Valencia.

En el caso español podemos afirmar que pese a que no existe una conceptualización normativa (Romero, 2005, p.10)⁴ desde la propia Constitución Española, la legislación laboral y penal da respuesta a las víctimas del acoso laboral mediante las siguientes acciones jurídicas que pueden ejecutar las víctimas:

1ª La acción de tutela de derechos fundamentales que da origen al resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados en su integridad física y moral. Los derechos fundamentales que se consideran pueden ser vulnerados para las víctimas son: derecho a la dignidad del trabajador, derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, derecho al honor, derecho a la intimidad personal y derecho a la propia imagen (Romero, 2005, p.25).

2ª La acción de extinción indemnizada de la relación laboral por voluntad del trabajador.

Con fundamento en los artículos 4.2e, 19 y 50 del Estatuto de los Trabajadores, que señalan:

Artículo 4. Derechos laborales.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Estatuto de los trabajadores, 2012).

El artículo 19 establece la obligación empresarial de incorporar medidas de seguridad e higiene en el centro de trabajo, así como del trabajador de seguirlas, en las cuales se puede fundamentar la responsabilidad empresarial a las medidas de seguridad psicológica del trabajador y, por último, el artículo 50 determina las causas de extinción por voluntad del trabajador, lo que en México equivaldría a la terminación de la relación de trabajo con responsabilidad del patrón, en la cual se incluyen como causales: las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

3ª Declaración de contingencia de accidente de trabajo. Al respecto vale la pena resumir que de conformidad con lo establecido en el artículo 115.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra

⁴ Al respecto, Romero (2005, p.10) señala: La indefinición jurídica del concepto *mobbing* y las distintas acepciones del término son la causa de que los distintos informes elaborados acerca de su incidencia social presenten resultados harto dispares, hasta el punto de que como acertadamente se ha señalado puede existir el peligro “de que un fenómeno a todas luces real se trivialice de tal manera que acabe por resultar irrelevante”.

con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, de forma que si la baja laboral se produce a consecuencia de hostigamiento psicológico del trabajador en el lugar de trabajo, esta podrá considerarse como accidente de trabajo.

En México, podemos advertir que a pesar de que existen medios procesales para hacer frente al acoso laboral, la realidad nos demuestra que los conflictos laborales que ocasiona, pocas veces se dirimen ante los tribunales. Esto se debe en un principio al desconocimiento de los trabajadores sobre el tema y la precaria normatividad específica aplicable.

No obstante lo anterior, existen algunas normas que pueden ser empleadas por los trabajadores acosados para hacer justiciable el derecho a la dignidad del trabajador y a su integridad física y moral (Mendizábal, 2013).

- a) Los derechos fundamentales de los trabajadores, contenidos en la Carta Magna mexicana y que son derechos que corresponden a cualquier ciudadano, pero en su carácter de trabajador subordinado (artículos 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).
- b) En la rama del Derecho Civil encontramos la responsabilidad civil por daño moral (artículos 1910 y 1916 del Código Civil Federal).
- c) Dentro del Derecho Laboral, las acciones más importantes que se pueden emprender con relación al acoso laboral son la aplicación de las normas concernientes a la rescisión de la relación de trabajo del acosador, sin responsabilidad para el patrón (Fracción VIII del artículo 47 y fracción I del artículo 135 de la Ley Federal de Trabajo); la terminación de la relación de trabajo unilateral, sin responsabilidad para el trabajador acosado; y la responsabilidad del patrón frente al acoso, la cual incluye hoy en día sanciones pecuniarias para este (artículo 56, fracción VI del 132, fracción XIII del 133 y fracción VI del artículo 994 de la citada ley).
- d) En el caso del Derecho Penal, encontramos que las acciones de los acosadores se pueden encuadrar en los siguientes delitos: intimidación, hostigamiento sexual, abuso sexual, violación, amenazas, extorsión y lesiones, principalmente.
- e) En cuanto al Derecho Administrativo, podemos señalar que este puede culminar con las siguientes sanciones para los servidores públicos: apercibimiento privado o público, amonestación privada o pública, suspensión, destitución del puesto, sanción económica e

inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

- f) Por último, en el Derecho de la Seguridad Social y en específico el derecho de los seguros sociales, encontramos que los tres grandes institutos del seguro social en México⁵ incluyen en su normatividad la regulación para la prevención y atención de los riesgos de trabajo y en el caso específico del ISSFAM la terminología correcta es enfermedad, incapacidad y discapacidad sufrida con motivo del uso de las armas. Lo cierto es que los riesgos de trabajo contemplan accidentes y enfermedades profesionales y por estas últimas se entiende: 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 y las consecuencias del acoso laboral producen, en ese sentido, enfermedades profesionales.

A manera de interpretación y como puntos a resaltar de derecho comparado tenemos los siguientes:

- 1) Tanto los trabajadores españoles como los mexicanos cuentan con legislación incipiente sobre el acoso laboral, siendo todavía más específica la legislación laboral en México que en España, puesto que en la primera por lo menos se define y sanciona específicamente al patrón acosador o que lo permita en su centro de trabajo.
- 2) Tanto en España como en México, se cuentan con mecanismos constitucionales para la salvaguarda del derecho a la dignidad del trabajador, a la no discriminación, a la integridad física y moral, al honor, a la intimidad personal, y a la propia imagen.
- 3) En España es más efectiva la aplicación de su normatividad de seguridad social, atendiendo con ello de mejor forma las consecuencias que trae consigo el acoso laboral en la salud de los trabajadores; mientras que en México al no ser ni siquiera reconocido el estrés como un riesgo de trabajo, resulta más difícil su justiciabilidad como enfermedad de trabajo.

Acoso laboral en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos

⁵ Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) e Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas (ISSFAM).

Las autoras de este artículo nos encontramos desarrollando actualmente una investigación⁶ focalizada y propositiva, para identificar, diagnosticar, atender, contrarrestar e inhibir la práctica del acoso laboral en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, aprovechando los avances que en el estudio del tema presentan otros países cuyas conquistas en materia jurídica se ha traducido en acciones concretas y específicas materializadas en políticas públicas.

Un rasgo innovador por ser poco estudiado en México, es el abordaje del acoso laboral en instituciones de educación superior y la UAEM no es la excepción -como ya se mencionó-. Se ha encontrado que el acoso laboral prolifera entre trabajadores cuya organización laboral es propicia para ello por las características que presenta, entre otras destacan: la estabilidad laboral, la despersonalización de la jerarquía laboral y la falta real de instrumentos de solución de conflictos laborales, entre otros. Estos rasgos son propios de las relaciones laborales de las administraciones públicas y de instituciones educativas estatales. Ejemplo de ello es el caso de la UAEM, donde a pesar de la existencia de una Procuraduría de la Defensa de los Derechos Académicos, su universo de atención se centra específicamente en el personal académico y en su operatividad no cuenta con la instancia y los recursos humanos calificados para la atención del acoso laboral.

Una posible causa es que en la educación superior en México en los últimos años, el concurso por los fondos económicos ha ocasionado, entre otros fenómenos, una competencia entre su personal para obtener plazas laborales, mejores contratos (con definitividad o estabilidad laboral), para ser incorporados al sindicato, alcanzar la mayor credencialización posible, el mejor puntaje dentro de los programas de estímulos económicos, obtener el mayor financiamiento externo e interno para desarrollar las actividades que la categoría laboral demanda. Lo anterior aumenta la presión entre el personal, lo que a su vez desencadena o exacerba los conflictos interpersonales y son caldo de cultivo para el *mobbing*.

Por otra parte, no obstante que los datos duros muestran que el acoso laboral lo padecen en mayor proporción mujeres jóvenes, en el proyecto en mención decidimos incluir a toda la planta laboral de la UAEM, la cual representa un universo total de 6,723 trabajadores entre personal administrativo y académico de diferentes categorías. Nos inclinamos a tomar el término acoso laboral como eje de la investigación por su carácter incluyente, toda vez que comprende diversos

⁶ El proyecto se denomina “Estrategias de combate al acoso laboral dentro de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, con perspectiva de género” y es auspiciado por el Fondo Sectorial de Investigación para la Educación (Violencia SEP/SES/CONACyT 2012).

tipos y grados de hostigamiento que pueden existir en una relación de trabajo: ascendente, descendente u horizontal.

Las acciones agresoras pueden ser muy variadas, van desde el aislamiento de la víctima, prohibición de platicar con los compañeros, dirigirse a un o una trabajadora de forma hostil o grosera, hacer comentarios maliciosos sobre alguien, ridiculizar el aspecto físico de una persona, o su trabajo, obstaculizar su desempeño laboral; hasta las lesiones físicas o agresiones de todo tipo, incluyendo las sexuales.

La investigación contempló realizar un diagnóstico sobre la dimensión del acoso laboral en la UAEM, con perspectiva de género, que incluye: un análisis jurídico de los tratados internacionales aplicables, la legislación nacional, estatal, municipal e interna de la UAEM, con especial interés en las normas con perspectiva de género (maternidad-paternidad, conciliación del trabajo familiar con el doméstico, entre otros).

Asimismo, el estudio cuenta con una parte empírica consistente en una investigación de campo (de corte descriptivo-aplicativo)⁷, para diagnosticar la dimensión del problema, en general para todos los trabajadores, en especial para encontrar las causas y consecuencias, así como distinguir entre paliativos y medios efectivos utilizados para su solución. Dicho diagnóstico se utiliza para establecer un plan de acción que abarque las propuestas de: creación de una *unidad especializada* en el tema, las reformas legislativas necesarias, la propuesta de un protocolo de prevención e intervención de acoso laboral en la UAEM y una campaña de sensibilización dirigida a toda la comunidad universitaria, para, finalmente, gestionar las acciones propuestas a la discusión y eventual aprobación del H. Consejo Universitario de la UAEM.

El objetivo de esta investigación es aportar una propuesta para lograr un cambio en el clima laboral de la comunidad universitaria de la UAEM, extendiendo su impacto a otras instituciones del estado y del país.

El “Protocolo de prevención, atención y control del acoso laboral” permitirá ahondar en los resultados de las investigaciones, promover la denuncia en contra de quien practique el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, para institucionalizar la sanción a los infractores y con ello inhibir y erradicar dichas prácticas. La implementación de dicho Protocolo permitirá

⁷ Durante los meses de noviembre y diciembre se aplicó una encuesta a una muestra de 360 trabajadores de distintas dependencias de la UAEM, de los cuales 230 eran trabajadores docentes (118 hombres y 112 mujeres), 91 trabajadores administrativos (50 hombres y 41 mujeres) y 39 académicos de confianza (20 hombre y 19 mujeres).

asimismo, salvaguardar los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores universitarios y evaluar una posible reducción en el ausentismo laboral, la excesiva rotación de personal, así como los costos directos e indirectos que representa para la institución la atención a problemas psicológicos entre los trabajadores, derivada de la práctica del acoso laboral. Erradicar esta práctica, abona –sin duda- en favor de un ambiente favorable para el mejor desempeño, atención y bienestar de todos quienes integran la comunidad universitaria. Por todo ello a continuación se presenta un bosquejo de lo que este debe contener.

Protocolo de prevención, atención y control del acoso laboral

Si bien ha quedado de manifiesto que existen mecanismos jurídicos para la exigibilidad jurídica de la aplicación de justicia para las víctimas del acoso laboral, la realidad es que el personal afectado pocas veces denuncia (INMUJERES, 2009, p. 63) y cualquier denuncia penal o demanda laboral o administrativa “supone un trámite largo, además de un gasto para la persona afectada y una prolongación no deseada de la situación de acoso”.

Debido a esto, consideramos que el establecimiento de un “Protocolo de prevención, atención y control del acoso laboral” es el instrumento idóneo para atender esa problemática, entre otras razones por la cercanía con los involucrados; la adaptación al entorno laboral específico y la inmediatez en la aplicación de las acciones que se deben implementar. Por lo tanto, de forma general el protocolo debe incluir los siguientes puntos:

1. Un marco conceptual desarrollado en un capítulo de definiciones lo suficientemente amplio y flexible, que permita encuadrar las conductas que se pueden considerar como actos acosadores, así como futuras conductas que también lo puedan ser (Bezirksregierung Münster, 2007).
2. Un apartado sobre la determinación de la responsabilidad frente al acoso laboral, tomando en cuenta que: todos los sujetos que intervienen para que funcione correctamente una relación laboral (patrón, trabajador, sindicato y autoridades laborales) son responsables del acoso laboral y, por lo mismo, requieren emprender acciones en conjunto para evitarlo. Por ello se deberán establecer derechos y obligaciones para cada uno en torno al tema.
3. Medidas preventivas contra el acoso laboral.

4. Conformación del equipo de trabajo responsable de la atención del acoso laboral en la institución de educación superior con un comité en el que haya un representante de cada unidad académica.
5. Descripción pormenorizada de un procedimiento claro y sencillo, especificando responsables y acciones en cada etapa, para que bajo una estricta confidencialidad de la información para las partes involucradas, permita a la víctima: a) presentar una queja, b) gozar de medidas cautelares de protección, c) desarrollar, en conjunto con el equipo de trabajo responsable de la atención del acoso laboral en la dependencia de educación superior, un plan de acción para el caso específico; y de forma general el procedimiento deberá establecer un procedimiento ágil de investigación y solución del conflicto a través de la mediación, buscando la mejor opción para todos los involucrados.
6. Mecanismos para garantizar el derecho a la privacidad e intimidad de las partes involucradas.
7. Establecimiento de sanciones disciplinarias.
8. Mecanismos de seguimiento posteriores al conflicto.
9. Evaluación del protocolo.

Comentarios finales

El estudio, análisis y vías de solución del acoso laboral son fundamentales para el desarrollo humano de los trabajadores universitarios. El acoso laboral repercute en sus relaciones y desempeño laboral, por lo que es necesario atender los procesos que afectan la salud física y emocional de quienes la padecen.

La legislación en materia de acoso laboral establece la base jurídica general en cada país para atender a las víctimas en los tribunales y dar solución a los conflictos que el acoso laboral acarrea en los centros de trabajo. Sin embargo, la mejor receta contra el mismo es la prevención, que parte de la difusión del conocimiento sobre el tema y la implementación de mecanismos claros que resuelvan la problemática dentro de cada empresa o centro laboral como son las universidades. El componente de prevención debe involucrar a todas las partes: autoridades laborales, patrón, sindicatos y trabajadores. Así, se considera de gran valor la adopción y seguimiento de protocolos de prevención y atención del acoso laboral.

Esta investigación además de detectar, identificar, diagnosticar, caracterizar, atender, contrarrestar e inhibir la práctica del acoso laboral en la UAEM, pretende diseñar un protocolo que coadyuve a prevenir, atender, controlar y erradicar esta problemática a partir de las modificaciones en la normatividad universitaria y la creación y operación de una unidad especializada en beneficio de la comunidad.

Bibliografía

Acosta, H. (s/f). *Burnout y su relación con variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales en profesores universitarios chilenos*, Universitat Jaume I. Recuperado de <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi14/psico/1.pdf>

Arias, G. F. (2012). *Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*. México: Porrúa-UAEM.

Acosta, F. M., Pando, M.M., Aranda, B. C. & Aldrete, R.M. (2005). El acoso moral en el trabajo en los empleados del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. *Revista Medigraphic Artemeni Isínaea*, Vol. VII, Número 1, pp. 16-23.

Bezirksregierung, M. (2007). *Konflikte bearbeiten – Mobbing verhindern... auf dem Weg zum gesunden Arbeitsplatz Schule*. Münster Alemania.

Caballero, M. (2004). El acoso sexual en el medio laboral y académico, en *Saberes, culturas y derechos sexuales en Colombia*, pp. 429-449. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/1539/22/21CAPI20.pdf>

Código Civil Federal (México), Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_241213.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (México), Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

Del Ángel, S. E., Martínez, D.N., Santes, B. M., Aldrete, R. M. & Preciado, M. M. (2008). Evaluación Psicosocial y Daños a la Salud en Académicos de una Universidad Pública del Estado de Veracruz: Análisis Sobre *Burnout* y Autoestima. Ponencia presentada en el 2º foro de las Américas en investigaciones sobre factores psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo. Concepción y perspectiva local de un fenómeno global. Universidad de Guadalajara.

Estatuto de los trabajadores (España), Recuperado de <http://www.estatutodelostrabajadores.com/a04-derechos-laborales/>

Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A. & Cabrero-García, J. (2006). La presencia de *mobbing* y sus determinantes Laborales en profesores universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta*, Vol. 32, N9 142, pp. 145-163. Recuperado de <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/amc/article/view/2125>

Justicia, J. F., Benítez, M. J., Fernández, D. E. & Berbén, A. (2007). El Fenómeno del Acoso Laboral entre los trabajadores de la Universidad. *Revista Dossiê – Psicologia E Trabalho, Psicologia Em Estudo*, Maringá, V. 12, N. 3, Set./Dez, pp. 457-463.

Ley Federal de Trabajo (México), Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

INMUJERES (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. México: Inmujeres.

Mendizábal, B.G. (2013). *El acoso laboral y la seguridad social*. México: Porrúa.

Romero, R. M. (2005). *Protección frente al acoso moral en el trabajo*. España: Bomarzo.

Pando, M. M., Aranda, B. C., Preciado, S. L., Franco, Ch. S. y Salazar, E. J. (2006). Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO). *Enseñanza e Investigación en Psicología*, Vol. 11, NUM. 2, JULIO-DICIEMBRE, pp. 319-332. Recuperado de [Http://www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=29211208](http://www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=29211208) 319-332

Peralta, M. (2014). El acoso laboral mobbing. Perspectiva psicológica. *Revista de Estudios sociales*, No. 18, agosto, pp. 111-122.

Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (España). Recuperado de: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093