El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España, y México.
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 6. Nro. 7 Julio – Diciembre, 2017 pp. 63 - 77

EL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD UNA PERSPECTIVA COMPARADA ENTRE COLOMBIA, ESPAÑA Y MÉXICO*

LABOR HARASSMENT IN THE UNIVERSITY, A COMPARED PESPECTIVE AMONG COLOMBIA, SPAIN AND MEXICO

*Juan Manuel Gomez Rodriguez***
jmgr7402@hotmail.com

Presentado: 06 de diciembre de 2016. Aceptado: 16 de octubre de 2017

RESUMEN

Este artículo tiene por objeto abordar el acoso laboral en la Universidad. Para ello, busca distinguir conceptual y jurídicamente los distintos tipos de acoso que ocurren en el entorno universitario, destacar los avances de su regulación en nuestro país, haciendo un análisis comparado entre Colombia, España, y México, así como explorar las características de su realización en la actualidad. Para ello, examina las pautas más comunes de acoso en el entorno universitario, con la finalidad de identificar los retos y perspectivas de su regulación y extraer reflexiones hacia su adecuado tratamiento.

Palabras Claves:Acoso laboral, Bullying, entorno Universitario, Derecho Aplicable.

SUMMARY

This article aims to address the labor harassment at the University. For this purpose, it seeks to distinguish, conceptually and legally, the different types of harassment that occur in the university environment, highlight the progress of its regulation in our country, making a comparative analysis among Colombia, Spain, and Mexico, as well as to explore the characteristics of its fulfillment nowadays. To do this, it examines the most common patterns of harassment in the university environment, in order to identify the challenges and perspectives of its regulation and to extract reflections towards its adequate treatment.

Keywords: Labor harassment, bulling, university environment, applicable law

* Artículo de investigación producto del Programa de Investigación de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, desarrollado en la gestión 2017.

** Doctor en Derecho Comunitario Europeo por la Universidad de Castilla la Mancha, España, profesor investigador de tiempo completo en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, miembro del SNI nivel 1 de CONACYT. Correo electrónico jmgr7402@hotmail.com

1. Introducción

La globalización en las tecnologías de la información y la comunicación, ha impactado los mercados de trabajo y genera la necesidad de establecer nuevas pautas para su organización. El reconocimiento de nuevas formas de interacción personal en el trabajo no sólo implica elementos positivos, por cuanto a la rapidez y eficiencia en la realización de actividades productivas, sino nuevos retos a enfrentar, los riesgos derivados de una mayor inestabilidad laboral, fruto de la precarización en las condiciones laborales a nivel global, el desempleo, y de un incremento de la discriminación en las oportunidades laborales.

La incorporación de nuevas tecnologías que facilitan la transmisión de información y la comunicación humana, el uso intensivo y las interacciones que permite internet, principalmente a partir de la primera década del siglo XXI, el ahorro en costos, fruto de la creación de nuevos mecanismos de distribución y logística, así como la transición energética que busca hacer más eficiente el uso de la energía, esconden un lado obscuro: el de la discriminación laboral de todas aquellas personas que no tienen formación, capacitación, ni habilidades en el uso de estas nuevas tecnologías, lo que supone un incentivo para la generación de ambientes tóxicos de trabajo.

Estos nuevos riesgos van desde el comportamiento hostil que genera estrés, particularmente acoso psicológico y violencia física, así como acoso moral o laboral. Aunque este último ha sido analizado desde la perspectiva del estrés y de la voluntad del agente acosador, también es posible considerar como parte de sus causas, las carencias y deficiencias en la organización laboral y los problemas derivados de una gestión sin dirección, que caracteriza a las empresas en el ámbito de la globalización.

Una variante importante de este fenómeno, ha emergido en un entorno que presenta características distintivas: el acoso en la Universidad o acoso universitario, que se ejerce principalmente, aunque no necesariamente de forma unívoca, en forma colectiva como fruto de ese intercambio académico que rompe los esquemas de interacción tradicionales en el entorno laboral.

Por esa razón, ésta comunicación tiene por objeto abordar su tratamiento, precisando y distinguiendo conceptual y jurídicamente el fenómeno del acoso laboral, respecto de otras conductas y comportamientos, así como explorar las características y variables del acoso universitario. Para ello, se busca examinar las pautas de su realización, mediante el uso de una perspectiva comparada, que toma como eje metodológico la realización de una micro-comparación respecto a su tratamiento legal, específicamente de la figura legal del acoso laboral universitario en Colombia, España y México. Los objetivos que nos hemos propuesto son: identificar los retos y perspectivas de su regulación, extraer aportes hacia su adecuado tratamiento, y reflexionar sobre el papel que las instituciones de salud y seguridad social están llamadas a realizar en el diseño de mecanismos de prevención y atención integral de las víctimas de este tipo de acoso.

El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España, y México.
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 6. Nro. 7 Julio – Diciembre, 2017 pp. 63 - 77

2. La dignidad de la persona como elemento esencial de protección en el acoso laboral

En el ámbito jurídico, el acoso constituye una grave lesión a la dignidad de la persona, la dignidad constituye un derecho natural inherente a cada individuo. En ese sentido, Hirigoyen (2001, p.19) define el hostigamiento laboral, como "*toda conducta abusiva exteriorizada a través de gestos, palabras, actitudes, comportamientos que atentan por su repetición y sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, en la que se pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo*".

En este artículo nos vamos a referir al acoso desde la perspectiva laboral en un contexto universitario. En este ámbito, el trabajo digno se ha considerado una condición esencial para el desarrollo pleno de la personalidad y de las capacidades y habilidades del ser humano, que debe entenderse más allá de las condiciones laborales, para expandir sus alcances al ambiente y la salud física y mental en el trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000, 2003) por su parte, define el acoso laboral 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 el ámbito internacional, la OIT desde finales de la década de los 90´s, ha llamado la atención sobre el problema de la violencia en el trabajo, impulsando estudios que muestran su incremento notable alrededor del mundo.

Por esa razón, es importante distinguir el acoso laboral de otros comportamientos y conductas que se presentan con regularidad en el lugar de trabajo (Collado García, p.73). Al respecto, en este trabajo sólo vamos a distinguir el acoso laboral, del acoso psicológico, y del *Bullying,* por considerar que en el acoso que se genera en espacios universitarios se presentan con mayor intensidad y frecuencia estas modalidades de acoso, y por ser más proclives a vulnerar la dignidad y la salud de la persona.

Como ha destacado Piñuel y Zabala (2001) el acoso psicológico es una variante de acoso laboral que comprende actividades que buscan, entre otros objetivos:

1. Reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros.
2. Evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.
3. Desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal, o laboral.
4. Reducir la capacidad de trabajo de la víctima y su empleabilidad, mediante su denigración profesional.
5. Afectar la salud física o mental de la víctima.

La distinción radica en la finalidad del acoso, en el acoso psicológico el objetivo está relacionado con los numerales 3 y 5, se busca afectar sustancialmente la salud física o mental de la víctima con el

objeto de perturbar su reputación y su autoestima de forma personal, mientras que en el acoso laboral el objetivo está relacionado con las actividades de los numerales 3 y 4, que buscan reducir la capacidad laboral de la víctima y desprestigiar su capacidad laboral y profesional, con la finalidad esencial de afectar su desempeño laboral.

Otro aspecto a considerar, es que la finalidad del hostigamiento o acoso laboral, consiste en menoscabar la personalidad del trabajador, de procurar su autolimitación con el abandono del empleo o la incapacidad médica. El acechamiento del trabajador se realiza por los compañeros de trabajo, por el jefe, o es mutuo.

Una conducta que suele equipararse con el acoso es el *Bullying* o maltrato, que se refiere a acciones intencionales dirigidas a hacer daño, que pueden ser de carácter físico, verbal o psicológico, que son frecuentes y duraderas, y en las que se hace necesario un desequilibrio de poder entre el agresor y la víctima. Se puede señalar al *Bullying* en el trabajo como una variable de violencia laboral que va más allá del hostigamiento y la agresión física y se enfoca hacia el maltrato, mediante el abuso, la intimidación y la amenaza.

La diferencia con el acoso laboral es que en el *Bullying* hay una agresión física que se combina con agresiones psicológicas a través de la intimidación o conductas amenazadoras, mientras que en el acoso laboral no se incluyen las agresiones físicas sino psicológicas, y su presupuesto no es el desequilibrio de poder entre infractor y víctima, pues el acoso laboral o *Mobbing* en su acepción anglosajona, puede presentarse horizontal entre compañeros de trabajo, más bien, busca el aislamiento o la exclusión, para reducir la capacidad laboral de la víctima y afectar su reputación laboral y profesional, lo que como analizamos más adelante, se presenta frecuentemente en el entorno universitario.

No obstante, el *Mobbing* puede presentarse tanto de superior a inferior como al revés. Es en la agresión psicológica en estos supuestos, en los que el *Bullying* se asimila con el *Mobbing*, por cuanto a las conductas no éticas, la frecuencia, duración y los efectos que genera de discapacidad laboral en el trabajador, así como los daños a las organizaciones y a la sociedad. El acoso en el que se engloban ambos fenómenos suele denominarse acoso moral, y los comportamientos relacionados con este fenómeno se clasifican en: amenazas al estatus profesional, saturación profesional, desestabilización profesional, abusos personales y aislamiento social.

3. El contexto internacional y los avances de la regulación del acoso laboral en México

En el ámbito internacional, la OIT ha establecido en dos Convenios, medidas para prevenir y combatir la violencia en el lugar de trabajo, que buscan contribuir a generar un ambiente de trabajo seguro y saludable. De esta forma, el Convenio número 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de 1958, tiene como objetivo promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el trabajo decente y el respeto mutuo, como una forma de combatir la discriminación en el lugar de trabajo.

El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España, y México.
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 6. Nro. 7 Julio – Diciembre, 2017 pp. 63 - 77

Por su parte, el Convenio número 155, sobre salud y seguridad de los trabajadores de 1981, tuvo por objeto promover trabajos seguros y la salud en los centros de trabajo, mediante el diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobierno, como una estrategia clave que contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

Además, la OIT ha publicado un informe desde 1998, que va en su tercera edición, en el que aborda la problemática de la violencia en el trabajo, en su contenido se analizan, entre otros temas, la violencia en la vida diaria en los lugares de trabajo alrededor del mundo, haciendo un análisis de casos de países seleccionados, con el objetivo de examinar las diferentes actividades laborales y su situación de riesgo, las responsabilidades legales, así como los derechos previstos en su marco legal, y las mejores prácticas para abordar su tratamiento apropiado.

Por su parte, la Unión Europea a través de sus instituciones, también generó una serie de normativas y resoluciones en las que se dio a la tarea de abordar la problemática de las transformaciones que el mercado laboral estaba afrontando por el cambio tecnológico, en particular, respecto a su impacto para la seguridad y la salud en el trabajo. Fruto de estos trabajos, el Consejo en 1989 emitió la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo, que establece condiciones mínimas en materia de seguridad y salud (Directiva 89/391/CEE, 1989).

La Directiva define las obligaciones de empresarios y trabajadores para limitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, determina obligaciones a los empresarios para adoptar medidas preventivas adecuadas para garantizar una mayor seguridad y salud en el trabajo, e introduce la formación, la información y la consulta de los trabajadores como un elemento esencial de su realización.

Sobre el acoso laboral, destacan las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, de 29 de junio y 27 de noviembre, ambas del Consejo, ya que definen el acoso de manera similar, como una forma de discriminación, en el caso de la primera Directiva, vinculando su realización por motivos de origen racial o étnico, mientras que en la última, relacionando su configuración con motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad, o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación. Ambas definen el acoso en función de su objetivo o consecuencia esencial, que consiste en atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tomando como base estas Directivas, en el año 2001 el Parlamento europeo emitió una resolución sobre acoso moral en el trabajo (2001/2339(INI), en la que subraya el vínculo existente entre el acoso en el trabajo y el estrés, así como que el aumento de contratos temporales y la precariedad del empleo, en particular entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diversas formas de acoso. En el mismo sentido, que las medidas contra el acoso en el lugar de trabajo, deben considerarse un elemento importante para mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y evitar la exclusión social.

En el contexto regional americano y por cuanto a la protección de la mujer,

destaca la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer. "*Convención de Belem Do Pará"* (1994)*,* así como la Recomendación General 19, del Comité para la eliminación de la Discriminación contra la mujer.

En México, es importante destacar las reflexiones tempranas de Ojeda Avilés (2003) sobre el *Mobbing,* en el que en principio distingue el acoso moral del psicológico, y realiza una observación muy oportuna en el sentido de que, aunque atractiva, la definición de Lorenz sobre el acoso, no considera que eventualmente, el grupo acosador puede atacar a alguien más fuerte que amenace su *modus vivendi.* Es precisamente este tipo de conducta el que más se ajusta al *Mobbing* en el entorno universitario.

En particular, respecto al acoso en el entorno universitario, destaca el trabajo realizado desde una perspectiva psicológica por investigadores de diversas instituciones de nuestro país (Peña Florencia *et al,*2007), en el que sus autores coinciden en general, en que el surgimiento de este fenómeno gravita en la existencia de entornos laborales dañinos, en los que los actos hostiles o de agresión que conforman el acoso pueden florecer en perjuicio de la salud, tanto física como mental de los sujetos involucrados, así como en la productividad de las empresas.

Ahora bien, la legislación laboral mexicana ya contemplaba la regulación de ciertas conductas que quizás de forma implícita, vienen a regular el acoso laboral (Mendizábal Bermúdez y García Carreño, 2012, p. 313) este el caso del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que regula las causales de rescisión de las relaciones de trabajo que son responsabilidad patronal, en sus fracciones II, III y IV. Lo anterior, sin perjuicio de que estos dispositivos legales solo consideran la posición del trabajador como sujeto activo de estas conductas.

En las citadas fracciones del ordenamiento laboral mexicano, se abordan como conductas a regular, los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, no se hacía una referencia expresa al acoso, aunque podía considerarse incluido cuando se hacía referencia a los actos de violencia, que no se especifican, y a los malos tratamientos. Es importante destacar que la legislación establecía una distinción en la realización de dichas conductas, cuando refiere que pueden darse dentro o fuera del servicio, y regulaba en forma amplia, los sujetos que pueden ser objeto de las mismas, como es el caso del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo, clientes o proveedores, o alguno de los compañeros del trabajador.

La misma situación también se contemplaba ya en el caso de los patrones, al preceptuar el artículo 51, fracciones II y III del mismo ordenamiento, como causales de rescisión, ahora sin responsabilidad para el trabajador, las mismas conductas con la particularidad de que en este caso, los sujetos que pueden ser responsables de dichos comportamientos, son los mismos sujetos que son protegidos por el artículo 47, y de que dichos conductas pueden tener como sujetos pasivos al conyugue, padres, hijos o hermanos del trabajador.

Este análisis demuestra la amplia vocación tutelar del ordenamiento laboral

El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España, y México.
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 6. Nro. 7 Julio – Diciembre, 2017 pp. 63 - 77

mexicano y su sentido de equilibrio y justicia social, al contemplar no sólo la situación de trabajadores y patrones, más allá de sujetos de las relaciones de trabajo, sino considerar con sensibilidad, la protección de los dependientes del trabajador como sujetos más vulnerables.

Pues bien, lamentablemente la reforma laboral después de treinta años sin cambios significativos, no ha estado a la altura de la vocación social de la legislación que ha pretendido mejorar. Como ha destacado la Profesora Kurczyn Villalobos (2013, p.5 y ss.), la reforma realizada recientemente en México no atrajo el esperado tema de que el trabajo es un derecho humano y tampoco la equidad de género fue abordada con la profundidad que ameritaba una reforma que tardó más de 30 años en materializarse.

La regulación del acoso, se ha orientado desde una perspectiva limitada, hacia la responsabilidad patronal, al establecer la legislación federal del trabajo, los conceptos de hostigamiento y de acoso sexual en su artículo 3º Bis, solo desde la perspectiva de la subordinación.

Del mismo modo, se modifica el artículo 47, fracción VIII, para incluir el hostigamiento y el acoso sexual como causales de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad del patrón, considerando al trabajador como sujeto activo, pero cuya configuración sólo podrá realizarse como ejercicio de un poder en una relación de subordinación, tal como lo mandata el artículo 3º bis de la Ley. La reforma laboral en materia de acoso culmina con el establecimiento, en el artículo 133, de prohibiciones a los patrones de realizar directamente actos de hostigamiento o acoso sexual o de permitir o tolerar dichos actos en el centro del trabajo.

Otras leyes que abordan esta problemática desde la perspectiva de la igualdad, la prevención de la violencia, y la no discriminación son: la Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, y la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación (Carbonell, 2010, p.27).

Por otra parte, La Suprema Corte de Justicia en México ha realizado un esfuerzo muy interesante de sistematización, generando documentos y normativas que tienen por objeto orientar el tratamiento para el fenómeno del acoso laboral y generar una estrategia efectiva para su tratamiento legal. Fruto de esos esfuerzos en 2012, la Corte generó un Acuerdo para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual.

En este Acuerdo destaca el tratamiento hacia el Derecho Administrativo del acoso, relacionando su tratamiento con la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, como infracciones a los deberes previstos en dicho ordenamiento para los servidores públicos, y que consisten, básicamente en abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión.

El Acuerdo define el acoso laboral de forma muy amplia y completa[1], destacan de

1 "Los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de del trabajo o con motivo de este, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización o ataques verbales o

dicha definición algunas características, como es el caso de no establecer como condición para su configuración, la reiteración de las conductas por un periodo prolongado de tiempo, el que se configure con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, y que incluya atentados a la integridad mediante ataques que pueden ser físicos.

Sin perjuicio del esfuerzo realizado por la Corte con el Acuerdo, en el último criterio jurisprudencial donde aborda el tratamiento del acoso, derivada del Amparo 47/2013, la Corte insiste en determinar que, para el acoso laboral en general, se requiere de una conducta sistemática y no aislada, siendo que en el acoso laboral sexista o de género, como ha destacado la doctrina española, la conducta o comportamientos realizados no requieren ser sistemáticos (Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Registro: 2006870).

En el ámbito institucional, y en particular, en el caso de las mujeres, de acuerdo con estadísticas del gubernamental Instituto Nacional de las Mujeres y de la Secretaria de la Función Pública, se señala que en 256 dependencias gubernamentales, hubo hasta 26,000 casos de acoso sexual, y sólo 8,000 fueron denunciados[2]. De los casos de acoso sexual, el 70% decidió renunciar antes que acudir a presentar denuncia, mientras que el 25% de las víctimas de esta forma de acoso, fue despedida por no acceder a las peticiones de sus acosadores, lo que muestra el alto grado de impunidad y de tolerancia a esta forma de agresión y violencia en el trabajo.

4. El espacio universitario como ambiente idóneo del acoso laboral. Una perspectiva comparada

Aunque el acoso suele tener diversos ámbitos, como el laboral, el personal y el social, puede tener una mayor incidencia en el ámbito académico, quizás, porque en su mayor parte es realizado por adultos jóvenes que tienen una intensa interacción docente y de investigación, lo que genera tensiones respecto a las condiciones laborales y los incentivos para realizar sus funciones. Por esa razón, en las líneas que siguen se explora su incidencia en Colombia, España y México.

4.1 Colombia

En Colombia, destaca un artículo en el que se realiza una revisión sistemática del acoso laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. Al respecto, la publicación destaca que, de acuerdo con un estudio del Ministerio de Trabajo, los sectores de la salud y la educación son de los sectores más vulnerables al acoso psicológico laboral, con un porcentaje de 19.7% de incidencia, solo superados por los sectores de transportes y telecomunicaciones (Osorio Parra y Acosta Fernández, 2010).

físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo". Ver artículo 2, fracción I, del Acuerdo.

2 La encuesta fue realizada en el año 2008, en el marco del Programa de Cultura Institucional, implementado en 222 dependencias de la Administración Pública Federal. Con motivo de la Encuesta realizada por INMUJERES y la Secretaria de la Función Pública del Gobierno Federal en México, se ha diseñado el Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual por el

INMUJERES en 2009

El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España, y México.
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 6. Nro. 7 Julio – Diciembre, 2017 pp. 63 - 77

El estudio utiliza como metodología una muestra de estudios a partir de una búsqueda en bases de datos, lo que implicó el análisis de 50 trabajos de investigación que cumplían los criterios de inclusión previamente fijados, entre los que se encuentran, haber sido realizados entre 1990 y 2009, ser estudios de tipo cuantitativo, así como haber sido realizados preferentemente en el sector sanitario y educativo.

Algunos de los problemas más comunes descubiertos por la investigación, respecto al acoso en personal médico y docente son: una alta percepción de violencia, posiciones de poder y dominación, dependencia jerárquica, y acoso entre docentes y jefes académicos. Desde otra perspectiva, el estudio refiere que respecto a los docentes académicos en particular, los entornos universitarios no están preparados para la prevención del hostigamiento o Mobbing, y que no existen estudios que investiguen sus variables en el entorno universitario. Una de las conclusiones a resaltar del estudio es que considera que el contexto de trabajo de la universidad y de la sanidad, en la que despliegan su actividad los docentes universitarios, presenta condiciones organizacionales favorables para el desarrollo del acoso psicológico en el trabajo. Esta conclusión coincide con el enfoque de Acosta et al (2009), en el que relacionó el estilo personal para el manejo de conflictos con el acoso moral, así como de que faltan estudios sobre estrategias para el tratamiento del acoso y de elementos de protección para las víctimas en los sistemas organizacionales

En otro estudio interesante (Moreno Cubillos et al, 2012) en el que se analizan actos de discriminación y violencia de género sucedidos en la Facultad de Ciencias para la Salud, de la Universidad de Caldas, Colombia, el estudio se realizó a una muestra de 292 estudiantes, 88 docentes, y 18 administrativos, de los que el 50.8% fueron hombres y 49.2% mujeres.

Respecto de los docentes, los eventos con mayor incidencia fueron: el abuso de autoridad, con un porcentaje de 14.8%, el acoso laboral, 13.6%, y la exclusión, 11,4%. Es importante destacar que para los casos de abuso de autoridad y acoso laboral, las mayores frecuencias se concentraron en el tipo de acosador del género femenino de nivel directivo. Al respecto, un dato interesante que arroja el estudio es el incremento del acoso hacia los hombres, el acoso laboral fue referido por 15 hombres y 20 mujeres, lo que demuestra que el problema del acoso ha alcanzado a los hombres en una proporción importante. Además, el estudio refiere que las cifras más bajas del acoso laboral se presentan entre trabajadores administrativos, en cambio, hay una mayor incidencia del acoso en el grupo de docentes, pese a tener una mejor vinculación laboral.

4.2 España

En el contexto normativo español, destaca la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Esta legislación es importante porque aborda el ámbito de las relaciones laborales como espacio potencialmente violento, y configura el concepto de violencia de género. La Ley la define en su artículo 1.3 como aquella que comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las

amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de la libertad. Aunque esta legislación todavía no se ocupa del acoso laboral en forma específica, quizás su gran mérito consiste en el reconocimiento de la violencia de género, como una estrategia de dominación y afirmación de poder en los entornos laborales.

Desde la aparición de los diferentes informes Cisneros en España, que analizan el problema del acoso laboral a través de instrumentos de opinión, conocidos como barómetros, primero entre trabajadores de la Comunidad de Madrid, luego en la Universidad de Alcalá, así como al interior de la Administración Pública (Libro Blanco, 2005), quedó demostrado que el entorno universitario, por sus características específicas, la forma en que se conforman las estructuras académicas, así como el carácter de estrecha dependencia de las personas que intervienen en la interacción académica, es más susceptible de una mayor incidencia de acoso.

En el Informe específico sobre la Universidad de Alcalá (Informe Cisneros IV, 2003), se recoge que el 51% del profesorado está sometido al hostigamiento psicológico o moral, que el 60% de los que padecen acoso son mujeres, que los culpables en su mayoría son responsables jerárquicos 42%, seguido de compañeros de trabajo 40%, y que más del 30% de los profesores afectados, padece daños físicos o psíquicos graves.

Además de la Universidad de Alcalá, se han realizado estudios estadísticos sobre el acoso universitario en las Universidades de Granada y de Murcia. El estudio realizado por un grupo investigador de la Universidad de Murcia, se orientó a mujeres trabajadoras del sector sanitario y educativo. La muestra realizada se compuso por 507 mujeres de entre 23 y 64 años, de las cuales procedentes del sector sanitario fue el 72.2%, y del sector educativo 27.8% de la muestra (García Izquierdo et al, 2006).

El estudio expone que el 9.5% del total de la muestra en promedio, presenta riesgo de padecer Mobbing, en el caso del sector sanitario 9.3%, mientras que en el sector educativo la proporción es mayor con el 9.9%. Por cuanto a las conductas hostiles que se perciben, se tiene que el 11.3% se sienten explotadas en su trabajo, 7.3% refiere que se les da trabajo en un nivel inferior a su nivel de competencia, y el 6.7% informa que se les oculta información necesaria para realizar su trabajo.

En el caso de la Universidad de Granada, el análisis se realizó mediante un cuestionario accesible en internet, participaron 325 trabajadores, 75% perteneciente al personal docente y 25% perteneciente al sector servicios, de los cuales 62.7% de la muestra eran hombres, y el 37.3% mujeres (Justicia et al, 2007). En este caso, a diferencia del estudio realizado por el grupo investigador de Murcia, la mayor parte de los encuestados son hombres lo que permite contrastar los resultados de ambos estudios.

Algunos de los resultados que arroja la muestra en Granada revelan datos interesantes, por ejemplo, que el 11% de los encuestados se percibe como víctima de acoso laboral, y que el acoso laboral se concentra básicamente en personas entre los 36 y los 55 años en un 76.4% de los

El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España, y México.
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 6. Nro. 7 Julio – Diciembre, 2017 pp. 63 - 77

casos, lo que implica que el acoso laboral afecta a trabajadores con una experiencia laboral media. Por otro lado, el estudio refiere que las formas más frecuentes de acoso laboral consisten en: ocultar información e infravalorar el trabajo con un 55.3%, seguido de no tener en cuenta la opinión de las personas con un 53.7%, criticar sin fundamento 46%, infravalorar el esfuerzo 45.3%, y la exclusión social 41.7%.

4.3 México

En México como ya se mencionó, destaca la obra colectiva coordinada por Peña Florencia *et al* (2007), en particular, la segunda parte relativa a los estudios de caso, entre los que destacan, entre otros, el de "*Mobbing* en un programa de Licenciatura en la Ciudad de México", que en la obra colectiva corresponde al capítulo 11, (Alonzo Padilla, 2007), en el que se describe el proceso de formación de un grupo acosador en una escuela de estudios superiores, y se relata que el *Mobbing* puede derivarse de la estructura de la organización de las instituciones. Una de las conclusiones del estudio de este caso es que el funcionamiento de redes de clientelismo asociadas a la corrupción, generan incentivos para la aparición del *Mobbing* como elemento instrumental de hostigamiento hacia quienes no son cómplices de la misma.

El otro caso ubicado en el capítulo 15, es el titulado "Un acercamiento al estudio de las condiciones de trabajo académico. ¿*Mobbing* en espacios universitarios?" (Méndez *et al,* 2007) En el que las autoras refieren que es en las instituciones de alto nivel, que cuentan con personal altamente calificado, en donde más se presentan las prácticas de acoso, porque el ambiente académico de libertad de investigación y cátedra, genera también la libertad para realizar esta práctica.

Ahora bien, en el caso del acoso en los espacios universitarios se ha identificado que la tipología del acoso universitario muestra conductas o comportamientos diferenciados del acoso laboral en general (González de Rivera, 2005). En primer término, está el denominado "*acoso universitario estratégico, o acoso institucional*" que consiste en una compleja patología cuya finalidad es pervertir los objetivos de una organización educativa y que tiene lugar cuando los acosadores han logrado corromper a toda la institución educativa.

Otra variable es el denominado "*acoso universitario de Dirección*" que consiste en una forma de gestión que no se realiza en toda la institución educativa, sino que se circunscribe a un Departamento o Facultad liderada por un jefe mediocre, que teme la brillantez de sus colegas. Uno de los objetivos de este tipo de acoso seria entorpecer el avance de las personas brillantes, para que el grupo se mantenga en un nivel o parámetro de mediocridad general, con respecto a la eficacia o eficiencia de la organización.

Al respecto, el acoso universitario de Dirección usualmente afecta sólo a un Departamento o Cátedra, que puede coexistir con otros Departamentos que no presentan este tipo de patología, y que están dedicados a la excelencia en Docencia e Investigación. Una variable de este tipo de acoso se presenta cuando las tácticas de acoso y demerito universitario se dirigen a personas que no participan del acoso universitario de Dirección. Su objetivo es anular o derribar a personas

que se niegan a participar en actos fraudulentos, o bien porque su presencia genera comparaciones que perjudican el liderazgo incompetente o mediocre. Derivado de que implican castigos, apertura de expedientes sancionadores a sus víctimas, que cuestionan el "*status quo*", *se* ha denominado a este tipo de acoso, acoso sancionador.

Con una perspectiva diferente, destaca la investigación realizada sobre el acoso psicológico laboral en un entorno universitario (Aldrete Rodríguez et al, 2006) quienes realizaron una investigación a docentes mujeres en un Centro Universitario de la Ciudad de Guadalajara, México.

El estudio fue realizado mediante una muestra que incluía solo a docentes de tiempo completo y de medio tiempo, con más de un año en su puesto de trabajo, y que realizaran trabajo frente a grupo. La muestra consideró un total de 145 sujetos, de los cuales 56 eran mujeres. El estudio utilizó una adaptación del instrumento de medición elaborado por Leyman, conocido como LIPT- 60, que mide seis tipos diferentes de las estrategias de acoso, como son: 1. Limitar la comunicación, 2. Limitar el contacto social, 3. Desprestigiar a la persona ante los compañeros, 4. Desacreditar su capacidad profesional y laboral, 5. Comprometer su salud, y 6. Entorpecer su progreso laboral. Entre los resultados obtenidos destaca que al menos 79.5% de los hombres, y 83.6% de las mujeres, considera haber sufrido al menos una estrategia de acoso.

A pesar de que la investigación considera que no hay una relación significativa entre el género y las diferentes mediciones de Mobbing, en nuestra opinión, si existe una relación significativa respecto al género pues debe considerarse que aunque el estudio se realizó a una menor cantidad de mujeres, hasta el 83.6% se sintió víctima de una estrategia de acoso.

Un resultado interesante de este análisis es que el nivel de escolaridad de las docentes se asoció de forma significativa a dos tipos de conductas de acoso a saber: desacreditar la capacidad laboral, y comprometer la salud. Además, los tipos de comportamiento que tuvieron una mayor incidencia fueron: limitar la comunicación, entorpecer el progreso laboral, y desacreditar la capacidad laboral, en ese orden respectivamente.

Más recientemente, se ha realizado una investigación sobre acoso laboral en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (Ibarra Uribe et al, 2015) en la que se ha aplicado una encuesta a una muestra de 360 trabajadores, que incluye trabajadores docentes, administrativos y académicos de confianza. El estudio pretende, entre otros objetivos, crear una unidad especializada sobre el tema y diseñar un protocolo de prevención, atención, y control del acoso laboral, que salvaguarde los derechos humanos y la dignidad de los trabajadores universitarios, erradicando la práctica del acoso laboral.

5. Conclusiones

La existencia de un ambiente hostil de trabajo genera diferentes tipos de conflictos interpersonales y relaciones negativas entre los compañeros de trabajo, que afectan el bienestar y la salud de los trabajadores. El entorno universitario, por sus características

El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España, y México.
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 6. Nro. 7 Julio – Diciembre, 2017 pp. 63 - 77

específicas, la forma jerárquica en que se conforman las estructuras académicas, así como el carácter de estrecha dependencia de las personas que intervienen en la interacción académica, es más susceptible de una mayor incidencia de acoso psicológico en el trabajo.

El análisis comparado entre Colombia, España y México, nos permite desmontar algunos de los mitos más comunes del acoso laboral en la Universidad, como es el caso de que la población más vulnerable al acoso en entornos universitarios sea el personal administrativo, así como que el acoso universitario se practique con mayor incidencia en personas con escasa formación profesional. Al respecto, los resultados de la comparativa refieren que la mayor incidencia de acoso es en el personal académico, y que usualmente, el acoso se practica con aquellos docentes que tienen una alta formación académica, o un desempeño sobresaliente.

Desde otra perspectiva, destaca el incremento de la incidencia de acoso del nivel de Dirección hacia el género masculino, que se destaca en uno de los estudios realizado en Colombia, aun cuando no representa todavía la misma incidencia que el acoso de género hacia las mujeres, basado en relaciones en las que existe una marcada relación de dominio expresada en comportamientos que implican abuso de autoridad.

Con base en nuestro análisis, se concluye que es necesario llevar a cabo más estudios que permitan comprender las variables organizacionales que generan el acoso en el ámbito universitario, con el fin de diseñar medidas adecuadas al reto que supone su prevención, tratamiento y, en caso necesario, sanción. Así mismo, es necesario reflexionar sobre el papel que las instituciones de salud y de seguridad social deben realizar para el tratamiento adecuado del acoso en ambientes de trabajo como el universitario, en el que la incidencia del acoso está más relacionado con acciones que tienden a afectar el rendimiento y productividad académica de la víctima, e inciden en una mayor afectación de carácter emocional o psicológica.

6. Fuentes consultadas

ALONSO PADILLA, A.L. (2007) "*Mobbing* en un programa de Licenciatura en la Ciudad de México", en PEÑA FLORENCIA *et al.* (Coords.) *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el Mobbing en México,* EON. SEDISEM- UAM, Azcapotzalco.

ACOSTA, M. AGUILERA, M. A. y POZOS, B. (2009) "Relación del acoso moral en el trabajo y el estilo interpersonal en el manejo de conflictos", *Ciencia y Trabajo,* año 11, número 31.

ALDRETE RODRIGUEZ, M. G., PANDO MORENO, M., ARANDA BELTRAN, C., y TORRES LOPEZ, T. M. (2006) "Acoso psicológico en el trabajo: ¿Un problema de género? *Enseñanza e investigación en psicología,* Vol. 11, núm. 1, México, 2006.

CARBONELL, M. (2010) "LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ANÁLISIS CONSTITUCIONAL Comentario a la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación" en CRUZ PARCERO et al Debates constitucionales sobre derechos de las mujeres, México, SCJN FONTAMARA.

COLLADO GARCIA, L. (2005) "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (Mobbing). Diferencias con otras figuras jurídicas" en AGUSTI JULIA, J. (Dir.) Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social, Consejo General del Poder Judicial, Madrid.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer. "Convención de Belem Do Pará" consultable en la página Web: http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Esta Directiva ha sido modificada por la Directiva 2007/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2007.

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio del 2000, relativa a la aplicación de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

GARCIA IZQUIERDO M. et al (2006) "Consecuencias físicas y psicológicas del acoso psicológico en el trabajo (Mobbing): Estudio de mujeres del ámbito sanitario y educativo" Universidad de Murcia, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 2001-2004, Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones, Vol. 22, número 3, Madrid.

GONZALEZ DE RIVERA Y REVUELTA J. L. (2005) El maltrato psicológico Espasa Prácticos. Madrid.

HIRIGOYEN, M. (2001) El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, Paidós, Barcelona, 2001.

IBARRA URIBE, L.M., ESCALANTE FERRER, A. E., y MENDIZABAL BERMUDEZ, G. (2015) "El acoso laboral entre los trabajadores universitarios" Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y humanísticas, Vol. 4, núm. 7, 2015.

Informe Cisneros IV, consultable en la Página Web: http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_371.shtml

Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales de 16 de julio de 2001, que contiene la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso en el lugar de trabajo, consultable en la página Web: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONSGML+REPORT+A520010283+0+DOC+PDF+V0//ES

JUSTICIA J. F. et al (2007) "El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la Universidad" en Psicologia em studo, Vol. 12, núm. 3, diciembre. Universidade Estadual de Maringa, Brasil.

KURCZYN VILLALOBOS, P. (2013) "El acoso y el hostigamiento en la legislación y en la práctica en México", en Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO, Volumen 1, número 4, octubre-

El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España, y México.
REVISTA JURÍDICA DERECHO
ISSN 2413 – 2810, Volumen 6. Nro. 7 Julio – Diciembre, 2017 pp. 63 - 77

diciembre, ADAPT University Press, pp. 1-19.

MENDEZ E., DELGADILLO, G y VARGAS A. (2007) "Un acercamiento al estudio de las condiciones de trabajo académico. ¿Mobbing en espacios universitarios?" en PEÑA FLORENCIA et al. (Coords.) Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el Mobbing en México, EON. SEDISEM-UAM, Azcapotzalco.

Libro Blanco "Los Riesgos Psicosociales en la Administración, La incidencia del Mobbing y el Burnout en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) y en la Intervención General de la Administración del Estado", Resultados del Barómetro Cisneros V, sobre violencia en el entorno laboral de las Administraciones Públicas. Consultable en la Página Web: http://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/El%20informe%20Cisneros.pdf

MENDIZABAL B. G. y GARCIA C. Z. (2012) "El Acoso laboral y la Seguridad Social México- España" en MENDIZABAL B. et al (Coords.) Condiciones de Trabajo y Seguridad Social México, UNAM, IIJ.

MORENO CUBILLOS, C. L., SEPULVEDA GALLEGO, L. E., y RESTREPO RENDON, L. F. (2012) "Discriminación y violencia de género en la Universidad de Caldas" Hacia la promoción de la Salud, Vol.17, núm. 1.

OJEDA A. A. (2003) "Reflexiones sobre el Mobbing" en KURCZYN V. P. y PUIG H. C. A. (Coords.) Estudios Jurídicos en homenaje al Doctor Néstor De Buen Lozano México, UNAM, IIJ.

OSORIO PARRA, L. y ACOSTA FERNANDEZ, M. (2010) "La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. Una revisión sistemática", Revista Entramado, Vol. 6, núm. 1, Universidad Libre, Cali Colombia.

PEÑA FLORENCIA et al. (Coords.) (2007) Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el Mobbing en México, EON. SEDISEM- UAM, Azcapotzalco.

PIÑUEL y ZABALA, I. (2001) Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Sal Terrae, Santander.

INMUJERES Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. Consultable en la página web: http://www.inah.gob.mx/images/stories/Transparencia/2011/protocolo_vs_abuso sexual.pdf

Tesis aislada con el rubro "ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCION Y TIPOLOGÍA" Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Registro: 2006870. Consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.