

El acoso laboral entre los trabajadores universitarios

Mobbing entre funcionarios de una universidad

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.

Resumo

Uma questão abordada recentemente no México é o assédio moral, um problema que durante anos foi limitado a uma das suas expressões, assédio sexual, e um de seus campos, a iniciativa privada. No entanto, as condições e as mutações vividas pelo mercado de trabalho nos últimos anos, tem gerado pressão ambientes agressivos e altas para os trabalhadores, com as consequências que isso resulte no pessoal e institucional. O trabalho analisa várias investigações que se relacionam com o assédio no local de trabalho em universidades e apresentar uma primeira abordagem para a situação de assédio na Universidade

Estado Autônoma de Morelos (UAEM), como parte do progresso de uma investigação em curso. Temos de aproveitar os avanços no tratamento da questão são apresentados em outros países, cujas realizações no campo jurídico resultaram em políticas públicas encarnados em ações concretas implementadas em casos específicos.

Palavras-chave: assédio, trabalhadores, universitários.

Fecha recepción: Julio 2014

Fecha aceptación: Septiembre 2014

Introdução

Nas condições econômicas atuais de recessão, a atividade de trabalho em todos os contextos entrou em um período de instabilidade, insegurança e volatilidade, derivado dos ajustes feitos por empresas e instituições, o que resultou em um saldo desfavorável para os trabalhadores da qualquer ângulo. Este problema tornou-se cada vez mais visível de assédio moral no trabalho, sem ser um fenômeno novo, ele fala pouco.

As consequências que mobbing não é apenas grave para aqueles que sofrem diretamente os efeitos transcende o trabalhador: impactos e sua família, o desempenho ea produtividade das empresas ou instituições onde ocorre esse fenômeno. Apesar do exposto acima, este problema no México, ao contrário de outros países, tem sido pouco estudada, principalmente limitada para o tratamento de assédio sexual, o que reduz a diversificação das manifestações de bullying,

juntamente com praticamente nenhuma um estudo sistemático do mesmo em instituições de ensino superior.

No México, as vítimas de bullying têm uma breve e limitada proteção enquadrado em uma - recente- para a reforma da Lei Federal do Trabalho, mas representa um progresso é insuficiente, especialmente considerando a falta de legislação para prevenção específica e cuidados para aqueles que são vítimas de bullying.

Portanto, os objetivos do artigo são analisadas várias investigações que se relacionam com o assédio no local de trabalho em universidades e apresentar uma primeira abordagem para a situação de assédio na Universidade Autônoma de Morelos (UAEM), como parte do progresso de uma investigação em processo por um grupo de professores-pesquisadores, estudantes de doutorado, pós-graduação e de graduação na universidade e à proposta de protocolo contra o assédio moral.

O artigo está estruturado com as seguintes seções: a apresentação de algumas definições para observar a cobertura do tema do assédio moral e assédio no local de trabalho das universidades, a análise do contexto regulamentar de um país europeu e México para uma perspectiva comparativa, a descrição da pesquisa sobre bullying no UAEM, a proposta de um protocolo de intervenção para situações de assédio nas universidades e alguns comentários finais.

Algumas definições

A questão da violência na sociedade e escola em particular, passa por diferentes situações e maneiras de afetar vítimas. Diferentes tipos de violência são reconhecidas atualmente: física, psicológica, sexual, patrimonial, entre outros, e seu estudo é dividido em vários grupos, falamos sobre a violência contra as mulheres, crianças, idosos, homossexuais, etcetera. Uma manifestação de violência ocorre entre pessoas que realizam atividades de trabalho, conhecidos como o bullying, mobbing, assédio moral no trabalho, o assédio de trabalho, intimidação e / ou terror psicológico. Esse fenômeno mostra o tipo de situações e condições em que apresenta uma forma particular de exercício do poder.

A palavra Inglês mobbing é traduzido aqui como "mobbing" Herranz-Bellido, Reig-Ferrer e Cabrero-García (2006), a quota de definição de Piñuel (2001), de mobbing, referiu-se a "um contínuo, abuso verbal deliberada e modal que recebe um trabalhador por outro ou outros que o

tratam cruelmente, com vista à obtenção de aniquilação psicológica e levá-la para fora da organização do trabalho "(p.147). Sem dúvida, este prazo é comparável ao assédio.

Os efeitos do bullying é dano psicológico e físico. Peralta (2014) concorda e cita Moon (2003) em que a violência perpetrada para causar o dano, não é fácil de identificar. Isso apesar do fato de que, de acordo Zarpf, Knorz e Kulla (1996, citado por Peralta, 2014), áreas em que "sets assédio" pode identificar totalmente como no caso de: atribuição de tarefas que não correspondem a isolar socialmente, atacando sua vida privada ou a sua família, as manifestações de violência física, ataques a crenças e rumores das pessoas para desacreditar assediado.

Para considerar que uma pessoa está em uma situação de assédio, os estudiosos deste campo insistem em que estes ataques devem ser apresentados de forma contínua por um período de pelo menos seis meses. Embora o assédio moral é uma condição que pode mover qualquer um em suas relações de trabalho, Pando, Aranda, Preciado, Franco e Salazar (2006), afirmam que os acadêmicos são mais prováveis do que outros profissionais para o assédio.

As consequências trabalhistas de assédio mais comuns são a destituição do cargo que ocupava o assediado, seja por demissão ou mudança de designação. A este respeito, Mendizabal (. 2013, p 15) afirma:

Assédio moral no trabalho é um fenômeno demonstrável durante o ano ou em conexão com o trabalho que se caracteriza por uma série de comportamentos de assédio que prejudicam a dignidade ea saúde física ou mental de um trabalhador, de forma sistemática e recorrente, por um tempo longo, exercida por um empregador, um chefe ou superior imediato ou um colega de trabalho ou um subordinado, e tem como objetivo que a vítima é removida da organização ou assediador local de trabalho.

As consequências do bullying são também dano psicológico e físico que é assediado e uma de suas manifestações podem ser chamados *burnout*¹ ou síndrome *quemado*.

¹ Este síndrome "se caracteriza por falta de energia, fadiga emocional, insatisfação 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.

De acordo com um estudo realizado pela Universidade de Alcalá de Henares, em 2001, 11,4% da força de trabalho espanhola é vítima de bullying. Isso significa que 1671 956 trabalhadores "levantar todas as manhãs sabendo que a destruição de sua imagem profissional os impede de realizar o seu trabalho corretamente" (Ausfelder de 2002 citado por Pando et al., 2006). Nestas circunstâncias, é necessário para determinar a extensão do problema no México e, em particular nas universidades.

Estado de coisas

Nesta seção, vamos avaliar pesquisas sobre o assunto em estudo em ambientes de universidades públicas do México, seis partidas reviram documentos que podem ser vistos no que foi recuperada a partir deles, como mostrado abaixo.

Artigo assédio moral no trabalho dos funcionários do Centro Universitário de Ciências da Saúde da Universidade de Guadalajara, Acosta, Pando, Aranda e Aldrete (2005), foi realizada para estimar a prevalência de bullying em um grupo de trabalhadores de serviços administrativos e universitários, bem como a identificar situações e comportamentos de assédio recorrentes. Os entrevistados foram teórico: Leymann Suécia Knorz, Kulla e Zapf Zapf da Alemanha, Noruega Einarsen, Dejourns e Irigoyen França e Piñuel e González de Rivera na Espanha.

Em termos de metodologia, os autores descrevem como um estudo não experimental com um design transacional e correlacional. O instrumento utilizado foi uma adaptação do questionário com escala adaptação Leymann (LIPT-60) desenhado por Gonzalez e Rodriguez-Rivera Abuin (Acosta et al., 2005); Os seguintes resultados foram obtidos: a prevalência encontrada para o bullying foi de 10,3% para ambos os grupos de trabalhadores. Trabalhadores administrativos relataram uma prevalência de 6,86%, enquanto os trabalhadores de serviços foi de 3,44%. Situações de comportamento e assédio frequência correspondeu a limitar a comunicação. As estratégias utilizadas para perseguir estavam criticando o trabalho, impedir a expressão, ignorando sua presença, calúnia e sussurro atrás dele, exagerando suas falhas e erros. Os resultados são consistentes no que Quine (1999), citado por Acosta et al, (2005) identificou como as três dimensões essenciais de situações e comportamentos de bullying:

- a. Repetição e persistência de) comportamento) de assédio.
- b. Os efeitos negativos e sempre devastadores sobre a pessoa assediada.

c. O assédio como uma demonstração concentra mais sobre os efeitos nocivos para a vítima do que as intenções do agressor.

No entanto, o dano que o bully é causado, os pesquisadores dizem que, no contexto latino-americano, mas um estudo nacional da prevalência de violência psicológica no sector da saúde em 2002 por Di Martino (citado por Acosta et al., 2005) não existe no momento os estudos sobre o impacto que pode gerar situação de emprego no bem-estar psicológico das pessoas expostas a ele. Isso não significa que eles não identificaram os efeitos do assédio, mas não há mecanismos para determinar os danos para o desempenho global da pessoa afetada.

Nas suas conclusões, eles compartilham a convicção de que "é necessária para esclarecer e distinguir as diferenças entre assédio moral e violência no trabalho. O primeiro tem uma intenção explícita de dano psíquico e moral a ninguém em particular "(Acosta et al., 2005, 21 p.). Bullying envolve-se mais objetivo organizacional e econômica (se livrar de uma pessoa que não é mais apropriado para a instituição e que você não vai querer fazer valer os direitos trabalhistas poucos ou muitos para assistir), enquanto a violência psicológica É derivado de um slogan mais interpessoal sem espíritos de trabalho adequadas.

Embora os dados mobbing são altamente variáveis, o objetivo da pesquisa (Herranz-Bellido et al., 2006, p. 148), procurou "estimar a frequência de mobbing entre professores universitários e explorar os seus determinantes de saúde do trabalho , qualidade de vida e sócio-demográfico "através de uma metodologia técnica utilizada como uma cruz, e desde levantamento de auto-relatado pelo correio. O questionário para a coleta de dados da pesquisa anterior inclui as seguintes dimensões: qualidade de vida no trabalho, professores da saúde, qualidade de vida e bem-estar stress no trabalho ou exaustão e variáveis sociodemográficas associadas a essas dimensões.

Através da análise estatística eles descobriram que, enquanto o bullying é relatado para professores universitários estudados, não existe uma associação estatisticamente significativa entre mobbing e estado de saúde percebida pelos professores. Eles também não encontrou dados significativos sobre a relação de mobbing com variáveis demográficas, como sexo, idade ou categoria de trabalho, embora a própria última variável poderia mostrar uma ligeira tendência que, embora seja de categoria inferior, o assunto é mais propensos a receber mobbing. Os dados

neste relatório de pesquisa que: o grau de autonomia no trabalho e apoio que recebem do superior são preditores de assédio moral contra aqueles com menos apoio.

A questão do assédio torna-se importante porque afeta não apenas o estatuto de emprego, com as suas implicações, mas também afeta a saúde das pessoas com a condição de trabalhar em ambientes onde há relações desagradáveis entre os pares. Uma investigação do bullying entre faculdade sob Nesse sentido, foi realizada pela Justiça, Benitez Fernandez e Berben (2007), que cita Björkqvist, Österman e Hjelt-back (1994), que descobriu que as vítimas de bullying têm alta níveis de ansiedade, depressão e agressão.

Na revisão da literatura reconhecer como as relações entre pares hostis estão associados com o bullying ou assédio e intimidação ou abuso e esses dois fenômenos juntos para fazer assédio da Justiça. Entre as evidências apoiando o seu trabalho é surpreendente que em taxas de assédio universitários entre 12 e 15% são relatados. Esses dados são próximos aos resultados da sua investigação, porque "os dados mostram que 11% dos participantes do estudo dizem que sofrem assédio freqüente e duradoura no seu local de trabalho" (Justice et al., 2007, p. 461), além de aparecer mais em mulheres e que este assédio afeta, saúde emocional físico, funcionamento social e profissional da vítima.

Estas condições se manifestam dependendo do tempo de vitimização, se o comportamento mais agressivo, se as relações sociais estão empobrecidos; e àqueles afetados são isolados de seus pares, suas famílias e seu parceiro, ou seja, ele afeta todas as áreas de sua vida. Tendo em conta estas consequências, os pesquisadores recomendam que as instituições indicam claramente o que fazer e como para combater o fenômeno do bullying, os protocolos de design para diagnóstico e avaliação do fenômeno, campanhas de sensibilização e de informação sobre o problema, o treinamento de resolução de conflitos, treinamento especificamente para o desenvolvimento do trabalho cooperativo e legal para aqueles afetados pelo conselho instituição.

Outro aspecto dos estudos sobre o assédio no local de trabalho centra-se em assédio sexual, assim como, de acordo com Knight (2004) -em seu estudo descritivo transversal que compara com um país da América Latina com uma europeu-, ele se mudou da denúncia para a abordagem científica e acadêmica através da repressão jurisdicionado. As análises foram baseadas em dados empíricos para comprovar as teorias sociológicas, políticas e filosóficas relacionadas ao assédio sexual. Tipificar o problema do assédio sexual é porque, como observado na definição deste fenômeno, há imprecisões difícil chegar a acordo, no entanto, ele assume que "... o assédio sexual

é uma forma de violência. A força usada pode variar de coerção física para o uso de energia, oferecendo recompensas, privilégios ou negação de direitos adquiridos "(Knight, 2004, p. 432).

Confrontado com esta posição e recuperação como uma referência a Foucault, o estudo tem como objetivo cortar Cavaleiro assédio sexual como um exercício de poder masculino sobre as mulheres, define seu objetivo de determinar "a prevalência de bullying, a coação ou desconforto sexual que mulheres experiência dos homens, com vista a estabelecer a extensão do problema de duas maneiras específicas "(Knight, 2004, p. 433). Era necessário identificar o pessoal, cultural, trabalhista e características ambientais associadas a comportamentos de assédio sexual em suas diversas formas e clarificar e definir conceitos-chave no fenômeno deste tipo de assédio.

Os resultados estatísticos mostram uma prevalência de assédio sexual de 10%, aumentando a taxa em 2% quando se trata de uma mulher trabalhadora em comparação quando se trata de um estudante; Além disso, este assédio é significativamente superior no país latino-americano em estudo na Europa. As diferenças entre países estão associados a um maior desenvolvimento legislativo sobre o tema no país europeu. Um aspecto que reduz o nível de assédio é estado civil; Ser casado é uma vantagem a este respeito. Por outro lado, usar linguagem obscena e tomar bebidas alcoólicas no local de trabalho aumenta a prevalência de assédio sexual.

algumas contradições entre a literatura Knight e suas descobertas foram encontradas, por exemplo, apenas 30% das mulheres que sofrem de assédio sexual do problema, ou seja, é capaz de denunciar seu agressor, que é muitas vezes tolerada, em vez de rejeitar e procurar punir seus comportamentos agressivos. Devido a isso nenhuma surpresa que "se os homens têm crenças sexistas do trabalho e as universidades, as mulheres são tratadas como inferiores e os seus direitos não serão respeitados" (Knight, 2004, p. 446). Aqui o autor recomenda a implementação de regulamentações trabalhistas que são suficientemente claros sobre isso.

A tendência para medir o bullying leva a rever os objetivos da investigação prosseguida têm técnicas de coleta de confiança, como com o trabalho de Pando et al., (2006), que analisou os instrumentos da década de sessenta do século XX e de deles, eles projetaram e estudou a confiabilidade e validade de construto do inventário da Violência e Assédio Moral no Trabalho na população mexicana (IVAPT-PANDO). Eles determinaram a distingui-lo de outros comportamentos de bullying de violência psicológica no ambiente de trabalho. A partir deste ponto para fora:

Três aspectos necessários para a sua identificação: 1) existe como uma forma específica de violência psicológica e consiste de uma série de atos violentos, geralmente moral e psicologicamente, e fisicamente muito estranha; 2) deve ocorrer com a repetição ou continuidade das ações, e 3) se aplica para o propósito de prejudicar a integridade da outra pessoa, tentando levá-la para fora da organização (Pando et al., 2006, p. 322).

A construção da valorização de inventário requer peritos cuja versão decantado foi aplicado a uma amostra e avaliada por uma análise fatorial com método de componentes principais e rotação varimax. Ao contrário de muitas outras pesquisas, esse instrumento foi encontrado que as mulheres não são mais perseguidos do que os homens; a antiguidade não é estatisticamente significativa em relação à violência psicológica no trabalho ou o assédio moral no trabalho. Enquanto a idade e estado civil, especialmente se casar ela está associada a ser intimidado. Apenas a escolaridade foi associada com o bullying, e transformar esse trabalho tem a ver com a violência psicológica no trabalho. Os resultados comprovaram a hipótese de pesquisadores em relação à presença "excessiva" de assédio no local de trabalho que eles cobraram a problemas construções de outros instrumentos. A maior contribuição deste trabalho é que "o IVAPT-Pando é o primeiro construído e validado em um país da América Latina é um instrumento começando e na abordagem ao problema de medição no México" (Pando et al., 2006, p. 329).

À medida que avançamos no início deste texto, o assédio pode causar uma resposta burnout. Em um estudo descritivo, transversal e correlacional, Del Angel Martinez, Santes, Aldrete e Preciado (2008) relatam a relação entre a síndrome de burnout e auto-estima dos acadêmicos de uma universidade pública, verificaram que a situação do emprego dos professores universitários estudou o caso é síndrome relacionada. Em seu trabalho mostram uma orientação para o impacto dos danos para a saúde física e mental dos trabalhadores pelas conseqüências de "absenteísmo, rotatividade e, principalmente, a diminuição da produtividade" (Del Angel et al., 2008, p. 5) em vez de pelos trabalhadores acadêmicos.

As categorias de análise derivados do instrumento usado² Eles foram: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, que varia de três categorias: não queimados, pelo risco de queimadura, para ser queimado. Os resultados atingir valores de 15% a ser queimado na categoria de exaustão emocional, despersonalização e 19% relataram redução da realização pessoal queimado em 8%. Sendo casado e situação de trabalho, especialmente a ser professor da disciplina, são variáveis que aumentam o risco de burnout. Em termos de auto-estima observa-se uma relação inversa, ou seja, mais queimado baixa auto-estima, com a saúde mental riscos que isso implica. Finalmente, é importante que os autores deste estudo recomendam "mais estudos destinados a detectar a etiologia e as suas implicações na qualidade de vida dos indivíduos afetados por essa síndrome, em que os estudos de clima organizacional são conduzidas incluem" (o Anjo et al., 2008, p. 9), eles podem denunciar situações de bullying.

No mesmo sentido, o trabalho de H. Acosta (s / f) teve como objetivo determinar a relação entre demográfica, social, trabalho e variáveis organizacionais com dimensões de burnout comparando acadêmicos chilenos e espanhóis. A metodologia com a qual a investigação foi conduzida tribunal é quantitativa. A relação entre o burnout ea questão do assédio moral foi encontrado como o conceito de burnout refere-se a uma reacção à exposição a altos níveis de estresse. Uma contribuição fundamental do trabalho é a recuperação das variáveis sociodemográficas e ocupacionais que representam combinações de características como sexo, estado civil, idade, anos de antiguidade e categorias profissionais que trabalham como condições para desenvolver a síndrome e suas conseqüências sobre a saúde mental dos indivíduos. De modo que, no caso de faculdade, sendo professor a tempo inteiro, mulher, solteira, relativamente jovem e com algum grau de antiguidade, que não assegura a estabilidade laboral- é o tipo de pessoa que tende a apresentar mais frequência e gravidade síndrome, possivelmente agravada por situações de assédio moral no trabalho.

Ao rever projetos de pesquisa e relatórios gerados pelos estudiosos UAEM, a questão do assédio moral está ausente, no entanto, localizar estudos que têm sido desenvolvidos em relação à saúde dos trabalhadores, cansaço e estresse que, embora Eles não são necessariamente mediada ou determinado pelo bullying, eles podem ter é desta fonte. No mesmo sentido, uma obra perto do nosso objeto de estudo é o trabalho de Arias (2012), Burnout e estresse: Apreciação do México e

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).

outros países latino-americanos, nos quais o autor inclui uma série de investigações para determinar os fatores associada a exaustão do trabalho e estresse crônico, sem tomar como resultado de assédio moral no trabalho.

Ambientes regulatórios

Um fator importante na prevenção, cuidado, o controlo ea erradicação de bullying em qualquer local de trabalho e ser -para tema específico deste artigo-relações trabalhistas no fator universidade é o actual quadro regulamentar. Isso determina a sociedade atribui importância à questão através de seus legisladores, a pressão imposta pelos sindicatos eo reconhecimento das empresas nos seus regulamentos internos.

Não obstante o anterior, vemos que em países como Espanha e México³ Eu não têm legislação específica, mas podem aplicar regras. A principal diferença entre eles é a justiciabilidade da sociedade de trabalho tem encontrado nos tribunais espanhóis sociais, em relação ao México, onde as exigências são ainda escassos neste assunto. Por isso, é útil apresentar um breve panorama dos mecanismos legais disponíveis em ambos os países.

No caso espanhol, podemos dizer que, embora não existam regulamentos conceituação (Romero, 2005, p.10)⁴ da Constituição espanhola, laboral e penal responde às vítimas de bullying pelos seguintes ações legais que podem ser executadas as vítimas:

1A mandado de protecção dos direitos fundamentais que dá origem a uma indemnização por danos causados à sua integridade física e moral. Os direitos fundamentais que são considerados susceptíveis de ser violados para as vítimas têm direito à dignidade dos trabalhadores, o direito à não discriminação, à integridade física e moral, direito à honra, o direito à privacidade pessoal eo direito à auto-imagem (Romero, 2005, p.25).

A segunda ação remunerados cessação da relação de trabalho em que o trabalhador de.

Com base nos artigos 4.2e, 19 e 50 do Estatuto dos Trabalhadores, que estado:

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.

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".

Artigo 4. Direitos do Trabalho.

2. Em relação aos trabalhadores de emprego têm direito a:

e) ao respeito pela sua privacidade e devida consideração pela sua dignidade, incluindo a protecção contra o assédio em razão da origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e contra o assédio sexual e assédio em razão sexo (Estatuto dos Trabalhadores, de 2012).

O artigo 19º estabelece a responsabilidade das empresas para incorporar medidas de saúde e segurança no local de trabalho e do trabalhador acompanhamento, em que eles podem suportar a responsabilidade corporativa mede a segurança do trabalhador psicológica e, finalmente, O artigo 50 determina as causas de extinção pela vontade do trabalhador, que no México significaria rescisão do vínculo empregatício com a responsabilidade do empregador, que estão incluídos como razões: mudanças substanciais nas condições de trabalho que resultam em lesão a sua formação profissional ou prejuízo de sua dignidade, caso em que o trabalhador tem direito a uma indemnização por despedimento ilícito indicado.

3 Declaração acidente de contingência. A este respeito vale a pena resumir que, em conformidade com o disposto no artigo 115.1 do Texto Consolidado da Lei Geral da Segurança Social, o acidente de trabalho qualquer termo lesão corporal que o trabalhador sofre com a ocasião ou por consequência do trabalho em execução para os outros, de modo que, se a licença por doença ocorre como resultado de assédio moral dos trabalhadores no local de trabalho, isso pode ser considerado como acidente de trabalho.

No México, podemos ver que, embora existam meios processuais para lidar com o bullying, a realidade mostra que os conflitos laborais que faz com que raramente são resolvidos em tribunal. Isso ocorre porque no início a falta de trabalhadores sobre o assunto e os regulamentos específicos aplicáveis precária.

No entanto, existem algumas regras que podem ser utilizados pelos trabalhadores assediados por réu o direito à dignidade dos trabalhadores e da sua integridade física e moral (Mendizábal, 2013).

- a) a) Os direitos fundamentais dos trabalhadores contidos na Constituição mexicana e são direitos que pertencem a todos os cidadãos, mas na sua qualidade de trabalhador subordinado (artigos 5º e 123 da Constituição dos Estados Unidos Mexicanos).
- b) b) No campo do direito civil que são da responsabilidade civil por danos morais (artigos 1910 e 1916 do Código Civil Federal).
- c) c) No âmbito do Direito do Trabalho, as ações mais importantes que podem ser tomadas com relação a assédio moral no trabalho são a aplicação das regras relativas à cessação da relação de trabalho do assediador, sem responsabilidade para o empregador (Seção VIII do artigo 47 seção I do artigo 135 da Lei Federal do Trabalho); o término do trabalho de forma unilateral, sem responsabilidade para o trabalhador assediado; e da responsabilidade do empregador de assédio, que inclui dinheiro hoje para isso (artigo 56, Seção VI de 132, 133 e seção XIII Seção VI do artigo 994 da Lei) sanções.
- d) d) No caso do direito penal, descobrimos que as ações dos autores podem ser abrangidas as seguintes infrações: a intimidação, assédio sexual, abuso sexual, estupro, ameaças, extorsão e lesões, principalmente.
- e) e) No que respeita ao Direito Administrativo, notamos que isso pode culminar com as seguintes sanções para os funcionários públicos, advertência ou repreensão pública privada, privada ou pública, suspensão, destituição do cargo, sanções econômicas e interdição temporária do exercício de cargos, mensagens ou comissões no serviço público.
- f) f) Finalmente, na lei da Segurança Social e, especificamente, o direito à segurança social, descobrimos que as três grandes instituições de segurança social no México incluem nos seus regulamentos os regulamentos para a prevenção e tratamento dos riscos profissionais e no caso específico da terminologia correta é doença ISSFAM, deficiência e incapacidade sofrido devido ao uso de armas. A verdade é que os riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais contempladas e os últimos meios: qualquer condição patológica resultante da ação continuada de uma causa cuja origem ou motivo de trabalho ou no ambiente em que o trabalhador forçada a prestação de serviços eo impacto da mobbing ocorrer nesse sentido, doenças ocupacionais.

Por via de interpretação e como pontos de direito comparado para destacar são os seguintes:

- 1) Ambos os trabalhadores espanhóis e mexicanos têm legislação assédio incipiente, as leis trabalhistas no México do que em Espanha, pelo menos desde o primeiro definidos e especificamente pune o padrão assediador ou permitida a ser ainda mais específico seu local de trabalho.
- 2) Tanto na Espanha e no México, eles têm mecanismos constitucionais para salvaguardar o direito à dignidade dos trabalhadores, não-discriminação, integridade física e moral, honra, privacidade pessoal e reputação.
- 3) A Espanha é uma aplicação mais eficaz das suas disposições de segurança social, tendo com isso de uma maneira melhor as conseqüências que vêm com o assédio moral na saúde dos trabalhadores; enquanto no México a nem mesmo ser reconhecido como um estresse risco trabalhar mais duro e trabalhando doença justiciabilidade.

Assédio da Universidade Autônoma de Morelos

Os autores deste artigo que estamos actualmente a desenvolver uma investigação⁵ focado e pró-ativo, para identificar, diagnosticar, cuidado, combater e inibir a prática de assédio moral na Universidade Autônoma do Estado de Morelos, aproveitando os avanços no estudo do assunto em outros países mostram cujas realizações no campo jurídico foi traduzido em ação políticas públicas concretas e específicas materializou.

Uma característica inovadora a ser pouco estudado no México, é a abordagem ao assédio em instituições de ensino superior e UAEM há exceção -como já mencionado-. Verificou-se que o assédio moral é generalizada entre os trabalhadores cujo trabalho organização é propícia a fazê-lo pelas características apresentadas, entre outros, são: segurança no trabalho, a despersonalização da hierarquia de trabalho ea actual falta de instrumentos para a resolução de disputas trabalhistas entre outro. Estas características são típicas das relações de trabalho nas instituições de ensino da administração pública e do Estado. Um exemplo é o caso do UAEM, onde, apesar da existência de um Gabinete de Defesa dos Direitos Acadêmicos, o universo de foco é especificamente sobre o pessoal docente e sua operação não tem a instância e recursos atenção humano qualificado de assédio no local de trabalho.

⁵ 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).

Uma causa possível é que o ensino superior no México nos últimos anos, o concurso tem causado fundos econômicos, entre outros eventos, uma competição entre seus funcionários para locais de trabalho, os contratos melhor (com carácter definitivo ou a segurança do emprego) para ser incorporada no sindicato, para alcançar o maior badging possível, a melhor pontuação nos programas de estímulo econômico, obter o financiamento mais externo e interno para desenvolver atividades que exigem categoria de trabalho. Isso aumenta a pressão entre a equipe, que por sua vez desencadeia ou agrava e conflitos interpessoais são um terreno fértil para mobbing.

Além disso, apesar de os dados concretos mostram que o bullying sofrem maior proporção jovens mulheres no projeto em questão, decidimos incluir toda a força de trabalho do UAEM, o que representa um universo total de 6.723 trabalhadores entre o pessoal Categorias administrativos e acadêmicos. Nós tendemos a tomar o assédio de trabalho a termo no centro da investigação por sua inclusão, uma vez que inclui vários tipos e graus de assédio que podem existir em uma relação de trabalho: para cima, para baixo ou horizontal.

As ações agressivas podem ser bastante variados, que vão desde o isolamento da vítima, a proibição de falar com os pares, entre em contato com um trabalhador ou um hostil ou rude, fazer comentários sarcásticos sobre alguém, ridicularizando a aparência física de uma pessoa, ou trabalho, impedir o desempenho no trabalho; a lesão física ou ameaças de todos os tipos, inclusive sexual.

A pesquisa envolveu um diagnóstico sobre a extensão do assédio moral no UAEM, com uma perspectiva de gênero, incluindo: uma estadual, municipal e análise jurídica interna dos tratados internacionais aplicáveis, a legislação nacional, UAEM, com ênfase em com normas de gênero (maternidade e da paternidade, a conciliação do trabalho com a família doméstica, etc.).

O estudo também tem uma porção de aplicação descritivo-empírico que consiste em uma pesquisa de campo (corte)⁶, para diagnosticar a extensão do problema, em geral, para todos os trabalhadores, especialmente para encontrar as causas e consequências, bem como a distinção entre meios paliativos e eficazes para a sua solução. Este diagnóstico é usado para estabelecer um plano de acção que abrange propostas: criação de uma unidade especializada no assunto, as

⁶ 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).

reformas legislativas necessárias, um protocolo proposto para a prevenção e intervenção do bullying na UAEM e uma campanha de sensibilização destinado a toda a comunidade universitária, para finalmente gerir as acções propostas para a discussão e aprovação do Conselho da Universidade de UAEM.

O objetivo desta pesquisa é fornecer uma proposta de mudança no ambiente de trabalho da comunidade universitária da UAEM, alargando o seu impacto a outras instituições do estado e do país.

O "Protocolo de prevenção, cuidados e controle de assédio moral no trabalho" irá aprofundar os resultados da investigação, promover a queixa contra o assédio no local de trabalho que pratica em todas as suas manifestações, para institucionalizar a punição dos infractores e, conseqüentemente inibir e erradicar tais práticas. Implementação do Protocolo permitirá também, salvaguardar os direitos humanos ea dignidade dos trabalhadores universitários e avaliar uma possível redução no absentismo, rotatividade excessiva de pessoal e os custos diretos e indiretos para a instituição que representa cuidados problemas psicológicos entre os trabalhadores, decorrentes da prática de assédio moral no trabalho. Erradicar essa prática, sem dúvida, a pagar em favor de um ambiente propício para melhorar o desempenho, o cuidado eo bem-estar de todos os que compõem a comunidade universitária. Portanto segue um esboço do que ele deve conter é apresentado.

Protocolo de prevenção, cuidados e controle de assédio moral no trabalho

Enquanto tornou-se evidente que existem mecanismos legais para a exigibilidade da aplicação da justiça para as vítimas de assédio, a realidade é que raramente afetado queixa pessoal (INMUJERES, 2009, p. 63) e qualquer acusação criminal ou trabalho ou processo administrativo "é um processo longo, e um custo para o assediador situação indesejada afetada e prolongada".

Devido a isso, acreditamos que o estabelecimento de um "Protocolo de prevenção, cuidados e controle de assédio moral no trabalho" é o instrumento adequado para abordar esta questão, entre outras razões, devido à proximidade com as partes interessadas, a adaptação ao local de trabalho e imediatismo específico . na implementação de medidas a serem implementadas, portanto, geralmente o protocolo deve incluir o seguinte:

1. A estrutura conceitual desenvolvida em uma seção sobre definições amplas o suficiente e quadro flexível permitindo que os comportamentos que podem ser considerados assédio atos e comportamentos futuros que podem também ser (Bezirksregierung Münster, 2007).
2. Um capítulo sobre a determinação da responsabilidade para com o assédio, considerando que: todas as pessoas envolvidas para o bom funcionamento de uma relação de trabalho (empregador, empregado, sindicato e autoridades trabalhistas) são responsáveis pelo assédio e, o mesmo precisa tomar medidas para evitá-lo completamente. Por que eles deveriam estabelecer direitos e obrigações para cada sobre o assunto.
3. As medidas preventivas contra o assédio moral.
4. A construção da equipe responsável pelo cuidado de mobbing na instituição de ensino superior com uma comissão em que há um trabalho representativo de cada unidade acadêmica.
5. A descrição detalhada de um procedimento claro e simples, especificando responsável e ações em cada etapa, assim sob estrita confidencialidade das informações às partes envolvidas, permitindo que uma vítima: a) uma queixa, b) apreciar as medidas de precaução proteção, c) desenvolver, em conjunto com a equipe responsável pelo cuidado de mobbing na dependência de ensino superior, um plano de ação para o trabalho caso específico; e, geralmente, o procedimento deverá estabelecer um procedimento simplificado para investigar e resolver o conflito através da mediação, procurando a melhor opção para todos os envolvidos.
6. Mecanismos para garantir o direito à privacidade ea privacidade das pessoas envolvidas.
7. Estabelecimento de sanções disciplinares.
8. Os mecanismos de acompanhamento pós-conflito.
9. Avaliação do protocolo.

Considerações Finais

O estudo, análise e modos de solução de mobbing são fundamentais para o desenvolvimento humano dos trabalhadores universitários. Assédio moral no trabalho afeta seus relacionamentos e

desempenho no trabalho, por isso é necessário para resolver os processos que afetam a saúde física e emocional dos doentes.

A legislação estabelece o assédio no local de trabalho base jurídica geral em cada país para ajudar as vítimas no tribunal e resolver os conflitos que o assédio moral traz para o local de trabalho. No entanto, a melhor receita contra ele é a prevenção, que parte da disseminação do conhecimento sobre o assunto ea implementação de mecanismos claros para resolver os problemas dentro de cada empresa ou local de trabalho, tais como universidades. O componente de prevenção deve envolver todas as partes: autoridades trabalhistas, empregador, sindicatos e trabalhadores. Assim, considera-se de grande valor a adoção e monitorização de protocolos de prevenção e cuidado de assédio.

Esta pesquisa ainda para detectar, identificar, diagnosticar caracterizar, endereço, combater e inibir a prática de assédio moral no UAEM, tem como objectivo conceber um protocolo que pode ajudar a prevenir, tratar, controlar e erradicar este problema de alterações nos regulamentos universidade e à criação e funcionamento de uma unidade especializada para a comunidade.

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> 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

