

## El derecho humano a un ambiente laboral libre de violencia

Martín Gallardo García  
Dora Alicia Herrera Barraza

Recibido: 16 mayo 2023 / Aceptado: 1 agosto 2023

*Resumen:* Como un tipo más de violencia (la física, la psíquica, la económica o la patrimonial), el *mobbing* se ha analizado en México especialmente desde la Psicología; la voz se deriva del inglés que significa atacar, asediar, maltratar. Actualmente recibe diversas denominaciones: *mobbing* significa acoso grupal; *bullying* indica intimidación; psicoterror; o bien acoso moral o violencia psicológica en el trabajo. Varios estudiosos de este fenómeno, hablantes de nuestro idioma prefieren llamarle “violencia perversa”, pero ha tenido más aceptación la etiqueta “acoso moral en el trabajo”. La Universidad Juárez del Estado de Durango como cualquier institución de educación pública vive estas problemáticas, que se pueden generar entre los estudiantes, los profesores y los trabajadores administrativos siendo estos últimos muy vulnerables por permanecer más tiempo en sus lugares de trabajo. Como en las unidades académicas de la UJED el número de integrantes es numeroso, nos dimos a la tarea de analizar cuáles son los factores que la generan, con la finalidad de encontrar soluciones o al menos mitigantes del acoso laboral universitario. Hoy en día los problemas deben analizarse desde diferentes perspectivas; el presente trabajo lo realizamos desde la óptica de los derechos humanos como una prerrogativa a favor de los trabajadores del Estado mexicano, el cual está obligado a promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, para lo cual deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones que sufran los operarios por omisión y descuido de parte de las autoridades directivas.

*Palabras clave:* derechos humanos, violencia, lugar de trabajo, *mobbing*, acoso laboral

## The human right to a work environment free of violence

*Abstract:* As one more type of violence (physical, mental, economic or patrimonial), mobbing has been studied in Mexico especially from Psychology; the word in English means to attack, to bully, mistreat. It currently receives various names: *mobbing* means group harassment; *bullying* indicates intimidation; psycho-horror; or moral harassment or psychological violence at work. Several experts, speakers of our language, prefer to call it “perverse violence,” but the label “moral harassment at work” has been more widely accepted. The Universidad Juarez del Estado de Durango, like any other public education institution, experiences these problems, which can be generated among students, teachers and administrative workers, the latter being very vulnerable for staying longer in their workplaces. As the number of members in the academic units of the UJED is large, we undertook the task of analyzing the factors that generate it, with the aim of finding solutions or at least mitigators of university workplace harassment. Nowadays problems must be analyzed from different perspectives; We carry out this work from the perspective of human rights as a prerogative in favour of the workers of the Mexican State, which is obliged to promote, respect, protect and guarantee them, in accordance with the principles of universality, interdependence, indivisibility and progressivity, for which it must prevent, investigate, sanction and repair violations suffered by operators due to omission and carelessness on the part of administrative authorities.

*Keywords:* human rights, violence, workplace, mobbing, workplace harassment

### 1. Los derechos humanos

Recordemos que los derechos humanos son aquellas prerrogativas que por ley le corresponden a los seres humanos por el simple hecho de existir; tienen el derecho a ellos sin distinción de nacionalidad, residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición; es decir, el trato debe ser igual para todos y cada uno de los habitantes de este planeta sin discriminación alguna; están descritos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y son garantizados y protegidos por los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas.

De acuerdo con Jorge Carpizo<sup>1</sup> los derechos humanos son aquellos derechos que

la persona posee por su propia naturaleza y dignidad, son aquellos

<sup>1</sup> Carpizo, Jorge, Derechos Humanos. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932011000200001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932011000200001).

que le son inherentes y no son una concesión de la comunidad política; que son los que concretan en cada momento histórico las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, los cuales deben ser reconocidos positivamente por el orden jurídico nacional e internacional; que son los que corresponden a la persona por esencia, simultáneamente en su vertiente corpórea, espiritual y social, y que deben ser reconocidos y respetados por todo poder o autoridad y toda norma jurídica positiva, pero que ceden en su ejercicio ante las exigencias del bien común; que son expectativas no previstas con claridad en alguna norma jurídica, incluso se llega a identificarlos con los “derechos morales”; que son aquellos imprescindibles para poder conducir una vida digna y auténticamente humana, y constituyen el elemento fundamental de un Estado constitucional democrático de derecho.

La Comisión de Derechos Humanos México<sup>2</sup> los define como: “el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona; este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes”.

Para la Organización Mundial de Salud,<sup>3</sup> los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a individuos y grupos contra acciones que interfieran en sus libertades fundamentales y en la dignidad humana y que están caracterizados fundamentalmente porque:

- Están avalados por normas internacionales,
- gozan de protección jurídica,
- se centran en la dignidad del ser humano,
- son de obligado cumplimiento para los Estados y los agentes estatales,
- no pueden ignorarse ni abolirse,
- son interdependientes y están relacionados entre sí, y
- son universales.

De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, los seres humanos tienen el derecho a disponer de un ambiente libre de violencia, entendida ésta como la garantía de que los trabajadores dispongan de

<sup>2</sup> Comisión de Derechos Humanos en México, Derechos Humanos, disponible en: <https://www.cndh.org.mx>

<sup>3</sup> Organización Mundial de Salud, Derechos Humanos, disponible en: <https://oacnudh.hn/conceptos-basicos>

un lugar limpio y salubre donde puedan desempeñar sus labores sin ningún tipo de atropello físico o mental.

## 2. El acoso laboral

Al acoso laboral se le conoce de diversas maneras, nominación que recibe de acuerdo con la región o el país donde se genera, entre las que encontramos: hostigamiento laboral, violencia laboral, asedio o *mobbing*. A continuación haremos un análisis de los principales términos que se han empleado para referirse a esta situación.

### *Conceptualización*

La locución ‘acoso laboral’ se deriva de la conjunción de los vocablos “acoso” cuyo significado hace referencia a molestar constantemente a alguien hasta desquiciarlo y “labor” que es realizar alguna actividad propia del trabajo que está haciendo.

El *Diccionario del Español Usual en México* (DEUM)<sup>4</sup> proporciona dos acepciones de “acosar”, que en conjunto hacen referencia a la misma situación consistente en: “perseguir a un animal o persona sin darle descanso o tregua con el fin de atraparlo o cazarlo” y “perseguir alguna cosa o insistir en algo que molesta, duele o daña a alguna persona”.

La Real Academia Española<sup>5</sup> confirma lo anterior al señalar que dicha voz proviene del antiguo “*cosso*” ‘*carrera*’ y que hace referencia a “apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos”.

El *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*<sup>6</sup> lo define como una acción que se realiza en el ámbito de una relación laboral o funcional consistente en “atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo mediante conductas no deseadas relacionadas con el origen, la religión o convicciones, la discapacidad, edad u orientación sexual de una persona”.

Al respecto, establece algunos indicadores que sirven para identificar cuándo se incurre en esta conducta consistente en:

- Realizar actos hostiles o humillantes contra otra u otras personas,

<sup>4</sup> El Diccionario del Español Usual en México, Acosar, Ed. El Colegio de México, 2a edición corregida y aumentada, México, 2009, pp. 100-101.

<sup>5</sup> La Real Academia Española, acoso, disponible en: <https://dle.rae.es/acosar?m=form>

<sup>6</sup> Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, acosar, disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/acosar>

- que tales actos ocurran de forma reiterada,
- que se ejecuten en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial,
- que el sujeto activo se prevalega de su relación de superioridad, y
- que tales actos tengan la caracterización de graves.

The Free Dictionary<sup>7</sup> realiza otras aportaciones que por su importancia transcribimos a continuación: “Hacer peticiones o preguntas molestas a una persona”, “hacer a una persona objeto de persecuciones o malos tratos” y “molestar a alguien insistiendo en cierta cosa para obligarlo a actuar de determinada manera”. Enciclopedia Net<sup>8</sup> establece que se genera una situación de acoso cuando un individuo presiona, coacciona u hostiga a otro de manera insistente y en contra de su voluntad.

Al acoso también se le conoce como hostigamiento, al efecto, el artículo 30. Bis de la *Ley Federal del Trabajo* lo define como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

En lo que respecta a la palabra laboral, la Real Academia Española<sup>9</sup> dicta que dicha voz procede de “*labor* y *-al*” y hace referencia a la acción y efecto de trabajar, en su aspecto económico, jurídico y social. Definición ABC<sup>10</sup> la describe como aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

Conceptodefinición.de<sup>11</sup> puntualiza que la voz laboral hace alusión al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. Economipedia<sup>12</sup> sostiene que el clima laboral es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo; en otras palabras, el clima laboral es el medio en el que se desarrolla un trabajo.

7 The Free Dictionary, Acosar, disponible en: <https://es.thefreedictionary.com/acosan>

8 Enciclopedia Net, Acosar, disponible en: <https://enciclopedia.net/acoso>

9 Real Academia Española, laboral, disponible en: <https://dle.rae.es/laboral?m=form>

10 Definición ABC. Laboral, disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/laboral.php>

11 Conceptodefinicion.De. Labor, disponible en: <https://conceptodefinicion.de/laboral>

12 Economipedia, Clima laboral, disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>

El *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*<sup>13</sup> dicta que el acoso laboral es una acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad. La Real Academia Española<sup>14</sup> sostiene que el acoso laboral es una práctica ejercida en el ámbito del trabajo y que consiste en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación.

La Dirección del Trabajo<sup>15</sup> de Chile sostiene que el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

Jurídicamente, el acoso laboral en España<sup>16</sup> es identificado como violencia laboral; el Ministerio de Trabajo y Economía Social dicta que se genera violencia laboral cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente su seguridad, su bienestar o su salud (física o psíquica) y que incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etcétera).

### 3. Marco jurídico

Entendemos como marco jurídico el conjunto de disposiciones, leyes, reglamentos y acuerdos a los que deben sujetarse las personas físicas, morales y las instituciones de educación públicas y privadas de una determinada jurisdicción territorial.

13 *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*, Acoso Laboral, disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/acosar>

14 Real Academia Española, Acoso laboral, disponible en: <https://dle.rae.es/acoso#G4SNAMI>

15 Dirección del Trabajo, Acoso Laboral, disponible en: <https://dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>

16 Ministerio de Trabajo y Economía Social, Violencia Laboral, disponible en: <https://www.insst.es/violencia-en-el-trabajo>

Definicionyque.es<sup>17</sup> confirma lo anterior al sustentar que el marco jurídico o marco legal es el conjunto de leyes, normas, reglamento o acuerdos, que deben apegarse a una entidad o dependencia en el ejercicio de las funciones que éste tenga encomendada.

A continuación haremos un análisis del marco jurídico del derecho humano de los seres humanos a disponer de un ambiente libre de violencia partiendo de la normativa internacional, para luego entrar al estudio de la reglamentación nacional, y finalizamos con lo que dicta la disposición local con la finalidad de tener un panorama general de la situación particular de los trabajadores administrativos de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED).

### *Organización de las Naciones Unidas*

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) es la organización internacional más importante del mundo, fundada a finales del año 1945 con la finalidad de fomentar entre las naciones relaciones de amistad y promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y la protección de los Derechos Humanos. El grupo fundador fue de 51 países quienes se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacional, en la actualidad está integrada por 193 naciones entre las cuales se encuentra México.

La Carta de las Naciones Unidas es el documento reglamentario de su organización, estructura y funcionamiento, que establece los propósitos y principios de los estados miembros, los órganos de gobierno, las funciones y poderes de la Asamblea General y del Consejo de Seguridad, los procedimientos para el arreglo pacífico de controversias, las acciones a ejecutar en caso de amenaza de la paz, el quebrantamiento de la paz o actos de agresión, los acuerdos regionales y la cooperación internacional económica y social entre otras.

La Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>18</sup> es el documento normativo que contiene los derechos humanos de que disponen los seres humanos, de los cuales analizaremos los relacionados con el derecho humano de disponer de un lugar libre de violencia, que si bien es cierto no hacen mención textual del derecho a disponer un lugar libre de violencia, también

<sup>17</sup> Definicionyque.es, Marco Jurídico, disponible en: <https://definicionyque.es/marco-juridico/>

<sup>18</sup> Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)



lo es que de la simple interpretación del contenido de los artículos 2, 3, 5 y 12 nos damos cuenta que hacen referencia a los componentes del tema que estudiamos.

El artículo 2 dicta que “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Artículo 3: Todo individuo tiene derecho a la seguridad de su persona. Artículo 5: nadie será sometido a [...] o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Artículo 12: Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

### *Organización Internacional del Trabajo*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919 en virtud del Tratado de Versalles con el objetivo de lograr la expansión global de los derechos de los trabajadores y atenuar las causas de las revoluciones obreras que sacudieron fundamentalmente a algunos de los países involucrados en la Primera Guerra Mundial. Su Constitución fue sancionada en 1919 y se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

Los principales objetivos en que sustenta la organización consisten en:

- Fomentar el respeto a las normativas laborales y a los derechos de los trabajadores,
- luchar por salarios dignos para los trabajadores,
- una mayor protección social de los trabajadores, e
- impulsar el diálogo y la negociación entre gobiernos, empresarios y trabajadores.

Si bien es cierto que no hace referencia de forma textual al lugar de trabajo, por tratarse de una agrupación perteneciente a la ONU debe ajustarse a las disposiciones normativas que para tal efecto disponga dicha asociación, entre las que se encuentran los derechos humanos.



### *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

En lo que respecta a los derechos humanos el artículo 1 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*<sup>19</sup> establece que en México todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

A su vez, prevé, para todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y que, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

La voz ‘autoridad’ hace referencia al poder que gobierna o ejerce el mando, de hecho o de derecho, y a la persona que ejerce o posee cualquier clase de autoridad; en el caso que estamos analizando recaería en los directivos de la unidades académicas de la UJED, quienes deberán procurar que los derechos humanos sean observados y respetados en todo momento en favor de sus trabajadores.

El artículo 4 hace referencia a los derechos de que disponen los mexicanos, estableciendo que toda persona tiene derecho a un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar; aseverando que el Estado garantizará el respeto a este derecho. Sin bien es cierto que dicho numeral no hace referencia al lugar de trabajo de manera textual, de la simple connotación podemos referirnos al lugar donde labora un trabajador.

El Artículo 123 dicta que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y que para ello el Estado promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo, en beneficio de todos los mexicanos. En lo que respecta a la relación de trabajo entre el Estado y los burócratas, la fracción B dicta los derechos y obligaciones a las cuales están sujetos.

### *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) es el orde-

<sup>19</sup> H. Congreso de la Unión, Cámara de Diputados, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

namiento jurídico que regula la relación laboral entre el Estado y los trabajadores; contiene los derechos y obligaciones que les corresponde ejercer o ejecutar. Ahí se hace una descripción detallada de los beneficios y de las responsabilidades que deberán realizar, sin embargo, no hace mención de manera textual del derecho de disponer de un lugar libre de violencia; lo más próximo está contemplado en el artículo 44, donde dicta que los trabajadores deberán “observar buenas costumbres dentro del servicio”, evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeros; en cuanto a los indicadores de hostigamiento laboral, el inciso “a” de la fracción V cita como causa de rescisión cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio. Y lo hace de manera referente a una causa de rescisión no como al derecho de disponer de un lugar libre de hostigamiento.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) es el ordenamiento jurídico que regula la relación laboral entre los trabajadores y los patrones de la iniciativa privada, y hace referencia a las condiciones ambientales para que se lleve a cabo un trabajo digno o decente, señalando que: “Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Además, el artículo 11 de la LFTSE dicta: “En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad”.

#### *Ley Orgánica de la Universidad Juárez del Estado de Durango*

Ley Orgánica de la UJED solo considera los lineamientos generales de la estructura organizacional y funcionamiento de la institución. En cuanto a los trabajadores, el artículo 9 dispone que la Universidad está integrada por sus

autoridades, su personal académico, sus alumnos y su personal administrativo sin más explicación, contenido que consideramos correcto, ya que los ordenamientos supremos solo deben contener los lineamientos generales, las demás especificaciones deben plasmarse en las leyes secundarias de las instituciones. En la actualidad, la UJED no dispone de un reglamento que regule los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleados universitarios.

*Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Juárez del Estado de Durango 2022*

El Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UJED (STEUJED) no considera la figura de “violencia laboral” como tal dentro de la estructura organizacional, pero la cláusula 12, capítulo 2, parte segunda de la norma en mención establece una serie de causas de despido de los trabajadores, indicadores propios del hostigamiento laboral *mobbing*, entre los que se mencionan:

- Por incurrir el trabajador durante sus labores o fuera de ellas, en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal, directivo y funcionarios de la UJED, y sus familias, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- Por ocasionar intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria o demás objetos relacionados con el trabajo.
- Comprometer por su imprudencia o descuido inexcusable la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
- Por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

Tal y como se puede apreciar, las fracciones anteriores hacen referencia a actos de coacción utilizados para ejercer violencia laboral dentro de las organizaciones públicas o privadas como lo es la UJED.

La cláusula 13 replica lo anterior, solo que hace referencia a actos atribuidos a las autoridades administrativas de la organización en favor de los trabajadores, de las cuales resaltamos las siguientes:

- Cuando las autoridades de la Institución incurran dentro del lugar de trabajo en faltas de probidad, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- Cuando las autoridades de la Institución incurran fuera del lugar de trabajo en faltas de probidad, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- Cuando las autoridades de la Institución causen perjuicios maliciosamente en sus herramientas de trabajo o útiles de trabajo.

La parte III del Contrato señala las prestaciones laborales a que tienen derecho, sin hacer mención textual de las condiciones del lugar de trabajo, el capítulo 5 dicta que es obligación de los trabajadores observar buenas costumbres durante su servicio.

El capítulo 3 detalla las funciones de la Comisión Mixta General de Higiene y Seguridad y hace referencia a las labores consideradas como insalubres o peligrosas y a las prestaciones adicionales que recibirán los trabajadores que realicen estas actividades.

#### **4. Universidad Juárez del Estado de Durango**

La UJED es la institución de educación superior (IES) más importante del estado de Durango, no solo por el número de programas educativos que oferta sino por la cantidad de estudiantes y trabajadores académicos y administrativos que laboran para la institución.

La UJED data del año de 1856<sup>20</sup> fecha en que el licenciado José de la Bárcena fundó el Colegio Civil del Estado, nombre originario de la universidad; al fallecimiento del Lic. Benito Juárez García (1872) la comunidad universitaria solicitó al Gobierno del estado cambiar el nombre de Colegio Civil por el de Instituto Juárez, petición acordada por los integrantes del Congreso del Estado; sesenta y seis años después (1938) se incorporó a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

A principios del año de 1957 la UJED solo contaba con seis unidades académicas: Escuela de Derecho, Preparatoria Diurna, Comercial Práctica, Enfermería, Música y Pintura. El 21 de marzo de 1957 el gobernador del Estado, Lic. Francisco González de la Vega publicó un decreto a través del

<sup>20</sup> Universidad Juárez del Estado de Durango, Historia, disponible en: <https://www.ujed.mx/historia>

cual se eleva a la categoría de Universidad, llamándose desde entonces Universidad Juárez del Estado de Durango, iniciando a la vez las carreras de Contaduría y Administración y las de Medicina Humana y Veterinaria.

La UJED es una institución pública autónoma comprometida con la equidad y justicia social, atenta a la ampliación pertinente de la oferta y cobertura educativa, fomenta las tecnologías de la información y comunicación como un detonante para el desarrollo regional en el marco de un mundo globalizado y proporciona a la sociedad una educación de calidad y provee bases sólidas para la formación integral de ciudadanos en un marco de justicia y equidad, de respeto a la diversidad y de estricto cumplimiento de los derechos humanos.

## **5. Estudio de caso**

Hoy en día, la UJED está integrada por 31 unidades académicas distribuidas en sus dos campus universitarios: Durango y Gómez Palacio, de las cuales 17 son facultades, cuatro son escuelas de educación superior, hay seis institutos de investigación, cuatro escuelas de educación media superior y doce campus virtuales distribuidos en el interior del estado.

### *Población objeto de estudio*

La población objeto de estudio se sustentó en la base trabajadora administrativa; en la actualidad, la UJED dispone de 1521 operarios distribuidos en los dos campi referidos; el mayor porcentaje se concentra en la capital, y es el más importante por el número de unidades académicas y trabajadores; ahí se localizan dieciocho de los veinticuatro centros de estudio que integran la Universidad.

### *Tamaño de la muestra y de las submuestras*

Con la finalidad de realizar un trabajo confiable, que sirva de referencia para otras investigaciones, utilizamos un método estadístico de fácil comprensión, sobre todo para aquellos poco familiarizados con las cuestiones matemáticas, pero donde el resultado fuera el mismo de aquellos que emplean un sinnúmero de desgloses matemáticos.

Para la realización del procedimiento estadístico determinamos emplear la fórmula utilizada por los investigadores Felipe del Río Olaque, Ma-

ría Guadalupe Candelas Cadillo y Patricia Ramírez Baca<sup>21</sup> profesores-investigadores de la UJED y que gran parte de su vida académica la han dedicado a la investigación de campo.

Para determinar el número de trabajadores que participaron en la investigación, se evitó la complejidad matemática de desglose de fórmulas y sustitución de variables, por un método simplificado de fácil comprensión; también se hace una descripción de los valores que pueden adquirir las variables involucradas en la fórmula matemática, sabedores de que el resultado es el mismo; la fórmula que se utilizó es la siguiente:

$$\text{Fórmula: } n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Las variables hacen referencia a:

$Z$  = es el nivel de confianza,

$E$  = es la precisión o el error,

$p$  = es la variabilidad positiva,

$q$  = es la variabilidad negativa,

$N$  = es el tamaño de la población objeto de estudio,

$n$  = es el tamaño de la muestra.

Los valores de las variables se asignaron atendiendo las recomendaciones que al respecto establecen los estudiosos de la investigación *in situ*; utilizamos un valor de confianza del 5%, un valor de precisión del 5 y una variabilidad del .5 para cada una de los componentes, de tal manera que los valores de las variables quedaron como se muestran a continuación:

$$Z = 95\% = 1.96$$

$$E = 5\% = .05$$

$$p = .50$$

$$q = .50$$

$$N = 1521$$

Desarrollo de la fórmula:

$$1. \quad n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq} ; \quad 2. \quad n = \frac{(1.96)^2 (.5)(.5)(1521)}{(1521)(.05)^2 + (1.96)^2 (.5)(.5)} ;$$

<sup>21</sup> Del Río Olaque, Felipe, Guadalupe Candelas Cadillo, Patricia Ramírez Baca, *Metodología para la elaboración de proyectos de investigación*; Ed. UJED, Durango, Dgo., 2007.

$$3. \quad n = \frac{(3.8416)(.5)(.5)(1521)}{(1521)(.0025) + (3.8416)(.5)(.5)}$$

$$4. \quad n = \frac{(3.8416)(.5)(.5)(1521)}{4.5 + (3.8416)(.5)(.5)} ; \quad 5. \quad n = \frac{(3.8416)(.5)(.5)(1521)}{3.8025 + (3.816)(.5)(.5)} ;$$

$$6. \quad n = \frac{1460.7684}{3.8025 + .9604} \quad 7. \quad n = \frac{1460.7684}{4.7629} ; \quad 8. \quad n = 306.69; \quad n = 307$$

De acuerdo con el resultado, se entrevistó a treientos siete (307) trabajadores del total de la población (1521) denominándose a esta cantidad “muestra total” la cual se distribuyó entre los 31 centros de trabajo, con la finalidad de que la participación fuera proporcional al número de trabajadores adscritos a cada unidad académica.

#### *Procedimiento para determinar el tamaño de las submuestras*

Una vez obtenido el tamaño de la muestra total, se distribuyó entre el total de los extractos, con la finalidad de determinar el tamaño de las submuestras que le correspondería a cada una de las unidades en estudio, en este caso, la muestra es distribuida proporcionalmente al número de la población de cada uno de los centros de trabajo, como se detalla a continuación:

$$\text{Fórmula: } fh = \frac{n}{N}$$

Los valores de las variables son los siguientes:

$N$  = Población

$n$  = Muestra

$fh$  = fracción de la muestra

Desarrollo de la fórmula:

Sustituyendo los valores de la muestra y el de la población obtenemos el valor fraccionario, el cual se multiplica por cada uno de los extractos para precisar el número de operarios a entrevistar.

$$N = 1521$$

$$n = 307$$

$$1. \quad fh = \frac{n}{N} ; \quad 2. \quad fh = \frac{307}{1521} ; \quad 3. \quad fh = .201840$$



El resultado obtenido se multiplicó por cada extracto dando como resultado el tamaño de la submuestras; a continuación se muestra una tabla que contiene el tamaño que las submuestras por centro de trabajo.

Tabla 1. Estratificación por Unidad Académica

Campus Durango	Nh	fh	nh	nf
Facultad de Economía Contaduría y Administración	52	.201840	10.49	10
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	43	.201840	8.67	9
Facultad de Medicina y Nutrición	83	.201840	16.75	17
Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales	34	.201840	6.86	7
Facultad de Ciencias Químicas	39	.201840	7.87	8
Facultad de Enfermería y Obstetricia	48	.201840	9.68	10
Facultad de Trabajo Social	28	.201840	5.65	6
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	82	.201840	16.55	17
Facultad de Psicología y Terapia de la Comunicación Humana	36	.201840	7.26	7
Facultad de Odontología	61	.201840	12.31	12
Facultad de Ciencias de la Cultura Física y Deporte	27	.201840	5.44	5
Facultad de Ciencias Exactas	17	.201840	3.43	3
Escuela de Pintura, Escultura y Artesanías	51	.201840	10.20	10
Escuela Superior de Música	18	.201840	3.63	4
Escuela de Lenguas	24	.201840	4.84	5
Escuela Preparatoria Diurna	40	.201840	8.07	8
Escuela Preparatoria Nocturna	27	.201840	5.44	5
Escuela de Ciencias y Tecnologías (Comercial Práctica)	18	.201840	3.63	4
Colegio de Ciencias y Humanidades	63	.201840	12.71	13
Instituto de Investigaciones Jurídicas	4	.201840	.8073	1
Instituto de Investigaciones Sociales	5	.201840	1.00	1
Institutos de Investigaciones Históricas	4	.201840	.4073	1
Instituto de las Bellas Artes	10	.201840	2.01	2
Instituto de Silvicultura e Industria de la Madera	12	.201840	2.42	2
Instituto de Investigación Científica	18	.201840	3.63	4
<b>Campus Gómez Palacio</b>	<b>Nh</b>	<b>fh</b>	<b>nh</b>	<b>nf</b>
Facultad de Ciencias de la Salud	79	.201840	15.94	26
Facultad de Ciencias Químicas	65	.201840	13.11	13
Facultad de Agricultura y Zootecnia	108	.201840	21.79	22
Facultad de Ingeniería, Ciencias y Arquitectura	60	.201840	12.11	12
Facultad de Ciencias Biológicas	37	.201840	7.46	7
Escuela de Lenguas	26	.201840	5.24	5
<i>Total</i>	1219			256

Tabla 2. Estratificación por Departamento Administrativo

Campus Durango	Nh	fh	nh	nf
Oficina del Abogado General	2	.201840	.4036	0
Biblioteca Central	29	.201840	5.850	6
Bufete Jurídico	3	.201840	.6055	1
Centro de Desarrollo del Deporte Universitario	16	.201840	3.220	3
Centro de Graduados	9	.201840	1.810	2
Compras	3	.201840	.6055	1
Comunicación Social	2	.201840	.4036	0
Contraloría	7	.201840	1.4128	1
Correspondencia	2	.201840	.4036	0
Dirección de Recursos Humanos	7	.201840	1.4128	1
Dirección de Extensión y Vinculación	8	.201840	1.6147	2
Dirección de Planeación	2	.201840	.4038	0
Dirección de Posgrado	6	.201840	1.2110	1
Dirección de Servicios Educativos	2	.201840	.4036	0
Dirección de Servicios Escolares	23	.201840	4.6423	5
Editorial Universitaria	3	.201840	.6055	1
Hospital Veterinario	1	.201840	.2018	0
Informática	3	.201840	.6055	1
Librería Universitaria	2	.201840	.4036	0
Museo Regional	23	.201840	4.6423	5
Estación de Radio	5	.201840	1.0092	1
Oficina central de la Rectoría	1	.201840	.2018	0
Dirección de Relaciones Laborales	1	.201840	.2018	0
Dirección de Relaciones Públicas	6	.201840	1.2110	1
Servicios Generales	22	.201840	4.4404	4
SPAUJED	7	.201840	1.41	1
STAUJED	4	.201840	.8073	1
Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UJED	25	.201840	5.0460	5
Subsecretaría General Académica	9	.201840	1.8165	2
Subsecretaría General Administrativa	13	.201840	2.6239	3
Tesorería	8	.201840	1.6147	2
TV. UJED	9	.201840	1.8165	2
Universidad Virtual	1	.201840	.2018	0
Campus Gómez Palacio	Nh	fh	nh	nf
Biblioteca	12	.201840	2.4220	2
SPAUJED	11	.201840	2.2220	2
STAUJED	5	.201840	1.0092	1
STEUJED	10	.201840	2.0184	2
<i>Total</i>	300			59

### *Procedimiento para determinar quiénes serán entrevistados*

Para determinar quiénes fueron entrevistados recurrimos al uso de tablas de números aleatorios sin remplazo.<sup>22</sup> Elaboramos dos tablas: una para los trabajadores adscritos en las unidades académicas y en los centros de investigación y otra para aquellos ubicados en los departamentos administrativos.

## **6. Resultados**

Como ha quedado asentado, el acoso moral en el trabajo es la exposición prolongada de conductas de violencia verbal, gestual, ignorar, psicológica, física, sexual y de autoridad contra alguno o algunos de los integrantes de una organización por parte de sus compañeros de trabajo o de los directivos; acción generada de forma sistemática y desde una posición de poder, hecho vejatorio que puede iniciar con actos simples como dejar de hablar, ignorar, empujones, actividad que se va incrementado a través del tiempo y que puede convertirse en amenazas verbales o físicas que pudieran llegar hasta la muerte.

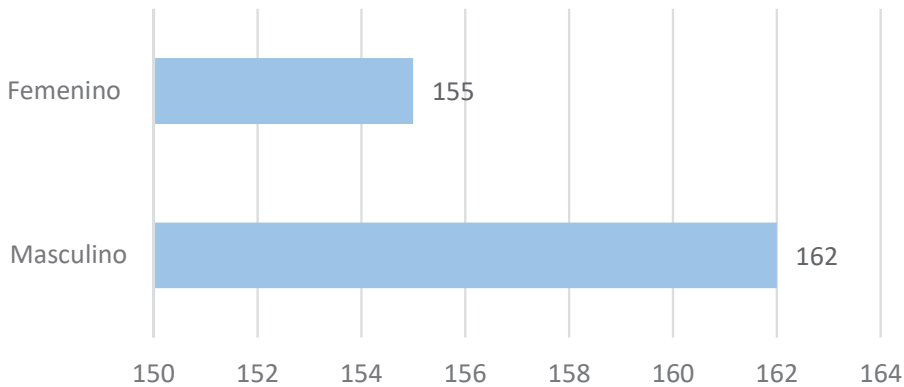
A continuación presentamos resultados que dan conocer de manera clara y precisa la situación real que se vive al interior de cada una de las unidades académicas y departamentos de la institución.

El cuestionario fue diseñado en dos apartados: el primero consideró cuatro indicadores correspondientes a los datos generales; el segundo (de seis ítems) en el quinto contempló treinta indicadores con cinco alternativas de respuesta, valores que fluctuaron entre el 0 y el 4 que indican el grado de agresión recibida. El 0 hacía referencia a “*si no ha experimentado* la agresión en absoluto”, el 1 “*si la ha experimentado un poco*”; el 2 “*si la ha experimentado moderadamente*”, el 3 “*si la ha experimentado mucho*” y el 4 “*si la ha experimentado de manera extrema*”; los últimos cinco se referían al individuo originador de la violencia y al periodo cuando se generó y el tiempo que lo padeció.

Una vez analizado el primer indicador observamos que la participación fue similar; la colaboración de los varones fue del 51% y el de las mujeres de 49%, lo que nos permitió identificar si alguno de los dos géneros fue más violentado que el otro, ya que la información empírica revela que las mujeres son las que más expuestas están a este tipo que agresiones que los varones (**Gráfica 1**).

<sup>22</sup> Vid., Spiegel, Stephens, Murray, Larry, *Estadística*, Ed. Mc Graw Hill, Cuarta Edición, México, 2009 p. 204.

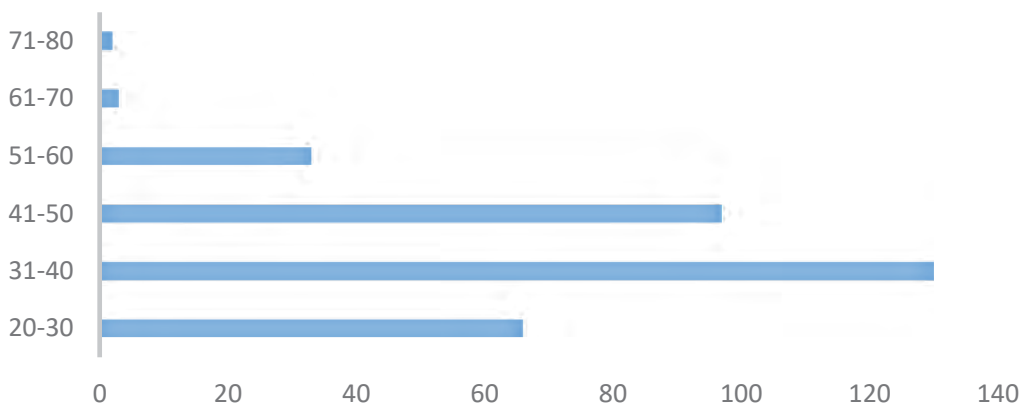
Gráfica 1. Género de los trabajadores administrativos de la UJED



El ítem número 2 está relacionado con la edad de los trabajadores, indicador de suma importancia ya que de acuerdo con la edad será el desempeño laboral. Sabido es que los empleados recién ingresados a las instituciones son más responsables y trabajadores, realizan sus actividades de la mejor manera en tiempo y forma; aquellos que ya tienen tiempo en la organización suelen aprender a evadir sus responsabilidades dentro de lo “legal”, como en el caso de las instituciones de educación.

Del análisis (**Gráfica 2**), se obtuvo que la edad promedio es de 39 años, periodo en el que se considera que el hombre ha adquirido la madurez suficiente para conservar su fuente de ingresos, sabedores que el Estado les otorga estabilidad laboral y seguridad social.

Gráfica 2. Edad promedio de los trabajadores administrativos de la UJED



De la **Gráfica 2** se desprende que el porcentaje más numeroso corresponde a los trabajadores con una edad entre los 31 y los 40 años; en segundo

lugar, aquellos ubicados entre los 41 a los 50 años y en el tercer término aquellos entre 20 y 30 años. Esta información indica que la mayoría de los operarios están en la edad productiva lo que se reflejaría en beneficio de la UJED.

Los derechos laborales de los trabajadores de la UJED son generosos, entre ellos se encuentra el derecho a la capacitación permanente contenidos en las cláusulas 27 y 53 del Contrato Colectivo de Trabajo que venimos citando:<sup>23</sup>

Clausula 27. La universidad se compromete a otorgar facilidades a los trabajadores que estudian y a los que en el futuro deseen hacerlo.

Clausula 53. La Universidad se compromete a otorgar a trabajadores que estudien en sus Escuelas o Facultades y que acrediten cada semestre un promedio de 8.5 de calificación, becas para cursar sus estudios de preparatoria, licenciatura, maestría y doctorado; señalando la cuantía que se les otorgará que es de: \$ 1,000.00, \$ 1,250.00 y \$ 1,450.00 para los niveles de preparatoria, licenciatura y maestría y doctorado respectivamente.

Aunque la realidad es que gozan de un descuento del 100% de las colegiaturas independientemente del nivel académico que estén cursando.

Además, la institución está de acuerdo en realizar las gestiones necesarias para que se incluya a los trabajadores con los niveles académicos adecuados en los programas de formación de personal académico que se instrumenten en la Universidad.

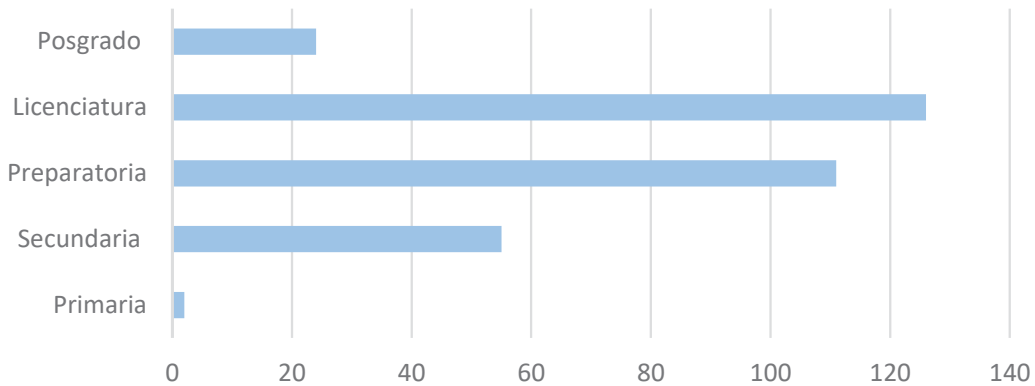
Beneficios que les permiten capacitarse sin límite, es decir, pueden realizar todos los estudios que deseen sin costo, con la única condición de que los acrediten con un promedio mínimo de 8.5; razón por la cual hoy en día observamos que un porcentaje importante de los trabajadores administrativos ostentan un nivel de licenciatura, y algunos tienen maestría y doctorado, lo que les ha permitido trascender al nivel de los académicos. Una vez que obtienen los grados correspondientes son invitados a incorporarse a la planta docente de las unidades académicas donde están adscritos.

En las dos últimas décadas hemos visto cómo algunos trabajadores han transitado del nivel operario al de docencia y administración, y han desempeñado cargos importantes en la administración central de la Universidad, así como en el Gobierno del Municipio de la capital y del Gobierno del Estado de Durango. Entre otros, hay nombramientos de secretarios

<sup>23</sup> Universidad Juárez del Estado de Durango, Contrato Colectivo de Trabajo 2022, Comité Ejecutivo STEUJED 2017-2023.

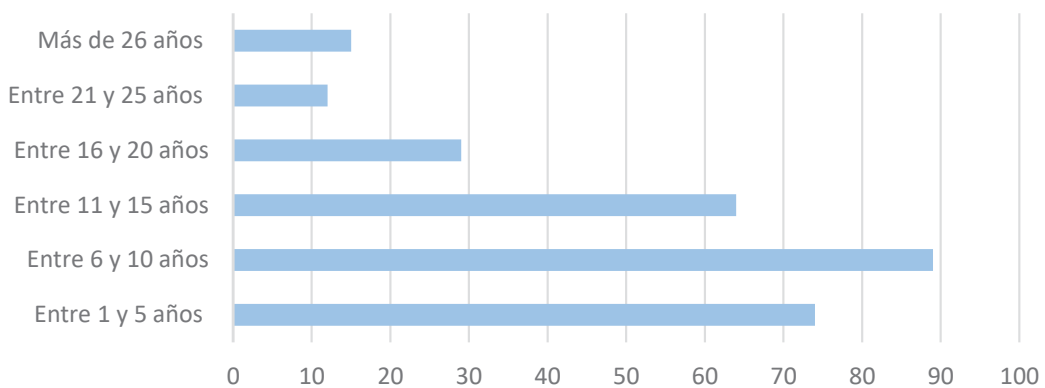
académicos, directores de departamento de la UJED, magistrados del Poder Judicial del Estado de Durango, directores del Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y muchos más.

Gráfica 3. Nivel de Instrucción de los Trabajadores Administrativos de la UJED



La **Gráfica 3** da cuenta del nivel académico que ostentan hoy en día los trabajadores administrativos de la UJED en la que podemos observar que la mayoría cuenta con un nivel educativo aceptable, es decir, que no son ignorantes de los derechos que les corresponden, sobre todo aquellos con títulos de licenciatura o posgrado.

Gráfica 4. Años laborados en la UJED



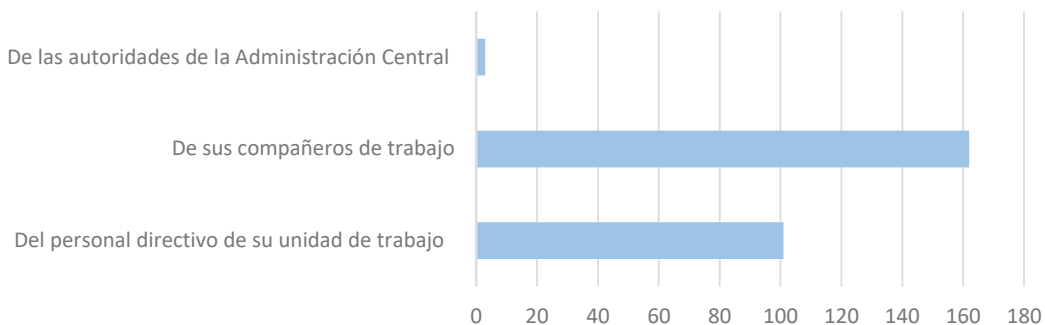
La **Gráfica 4** muestra que el porcentaje mayor de trabajadores se encuentra en el rango de 6 a 10 años, es decir, es relativamente reciente su incorporación, y quizá permanezcan estén por un largo periodo de tiempo en la UJED; el segundo grupo se ubica entre 1 y 5 años, que al igual que el anterior, promete una estadía prolongada; el tercer lugar lo encontramos entre

los 11 y 15 años laborados, y que en conjunto representan más del 80% de la población, lo que simplificamos diciendo que la UJED cuenta con trabajadores “jóvenes” lo que asegura una estabilidad laboral libre de padecimientos propios de la edad.

El *mobbing* puede generarse de forma vertical u horizontal, es decir, a veces procede de los directivos de la unidad académica donde están inscritos o bien de los propios compañeros de trabajo; en el presente caso se incluyó una variante relacionada con el personal directivo de la administración central (AC), pues la costumbre nos dice que cuando existe una diferencia con AC se generan una serie de actividades contra la persona, estorbando o impidiendo su labor de manera indirecta, o bien a través de sus propios compañeros de trabajo o del personal directivo.

Los resultados obtenidos en esta investigación *in situ* arrojaron que el 60.90% del acoso laboral que se genera en el lugar de trabajo es horizontal: lo ocasionan principalmente los propios compañeros, ya sea por envidia o porque desean el puesto de la persona asediada (**Gráfica 5**). También porque es simpática, porque se lleva bien con la mayoría de sus compañeros, porque se viste elegante, porque tiene buena relación con el director o simplemente porque no les cae bien; son muchas las cuestiones por las cuales alguien puede ser violentado en su trabajo, actos que no deberían existir, porque comparten el mismo horario y lugar de trabajo, además de que son del mismo gremio.

Gráfica 5. Procedencia del hostigamiento de los trabajadores administrativos de la UJED



El 37.96% restante es ocasionado por el personal directivo, que es lo más lógico, ya que son ellos los que dan las órdenes y con los que hay que

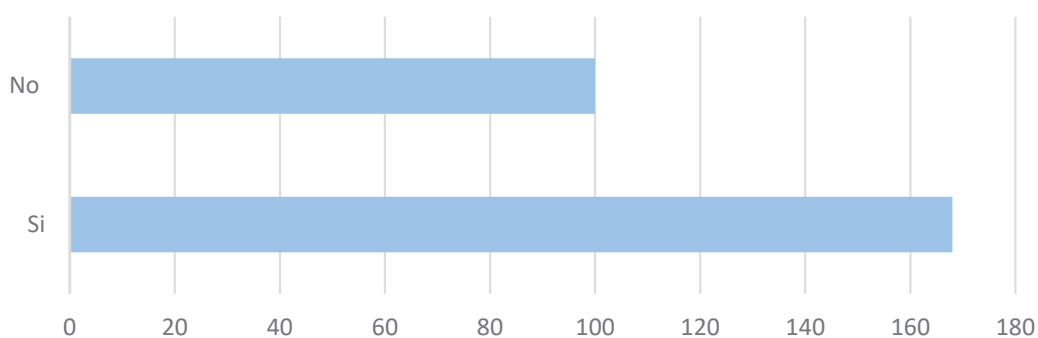


quedar bien; a lo que hay que agregar que en muchas ocasiones abusan del poder; en lo que corresponde al *mobbing* ocasionado por las autoridades del Edificio Central, solo 1.12% manifestó haberlo padecido, fenómeno igualmente indeseable por la distancia física que existe entre ambos lugares de trabajo.

Para que el hostigamiento laboral se pueda considerar violencia en el trabajo, el asedio deber presentarse de manera repetitiva durante un periodo mayor a seis meses.

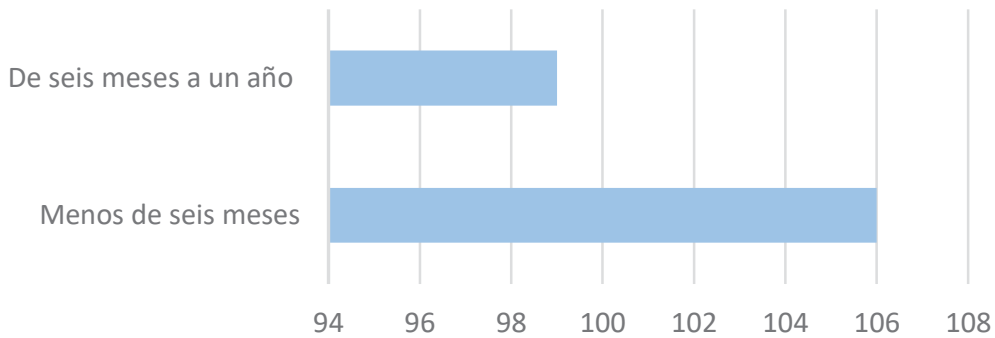
Si es inferior o no repetitivo no entra en esta categoría y queda desechado el caso, razón por la cual incluimos la pregunta número 6, que hace referencia a: ¿Estos actos le fueron causados en el periodo julio de 2021 a junio de 2022?; la encuesta arrojó como resultado que el 62.68% de los entrevistados fueron acosados durante dicho periodo, el 37.32 % manifestaron que sufrieron de violencia, pero en periodo diferente al señalado (**Gráfica 6**).

Gráfica 6. Periodo en el cual se generó el hostigamiento (julio 2021 a julio 2022)



La séptima interrogante estaba dirigida a aquellos trabajadores que padecieron de hostigamiento laboral; el objetivo del indicador era determinar con precisión el lapso de tiempo al cual estuvieron expuestos. Los resultados mostraron que el 51.70% de los operarios sufrieron del acoso en un periodo inferior a seis meses y el 48.29 % durante el ciclo señalado; independientemente si el tiempo fue menor o mayor a seis meses, el detalle fue que lo padecieron en su lugar de trabajo, donde se considera que están protegidos de todo tipo de agresiones.

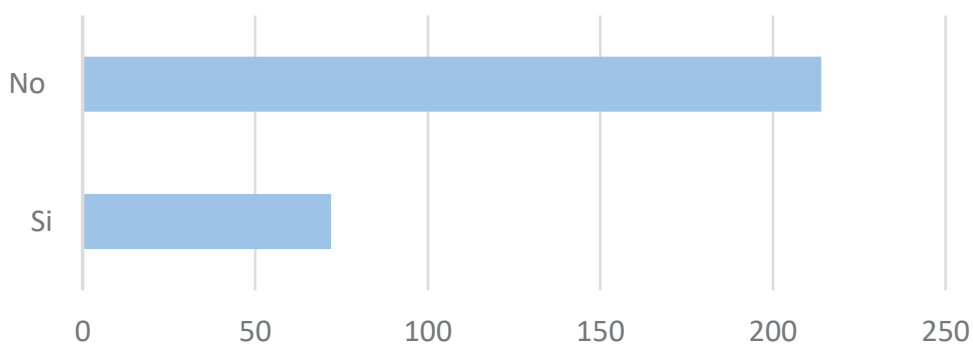
Gráfica 7. Semestre en el cual se generó el hostigamiento laboral



El octavo indicador cuestiona si en la actualidad, es decir, en el momento que se les aplicó el cuestionario<sup>24</sup> continuaban siendo víctimas de alguno de los indicadores que contenía el cuestionario. El 74.83% de los trabajadores contestaron que no están siendo víctimas de esta situación y el 25.17 % contestó que sí, lo que significa que continúan en la misma situación que en el periodo señalado.

A principios del mes de enero de 2023, las instalaciones de Facultad de Ciencias de la Cultura Física y Deporte fueron tomadas por trabajadores académicos, administrativos y alumnos denunciando malos tratos por parte de la directora, situación que duró alrededor de un mes hasta que fue destituida la funcionaria; ello afectó a la comunidad estudiantil ya que no iniciaron las clases en tiempo y forma, como establece el calendario escolar.

Gráfica 8. Actualmente está padeciendo de violencia laboral



<sup>24</sup> 20 de octubre de 2022

El indicador diez se creó con la finalidad de determinar qué indicadores no fueron considerados en el cuestionario y están afectando a los trabajadores en su área respectiva.

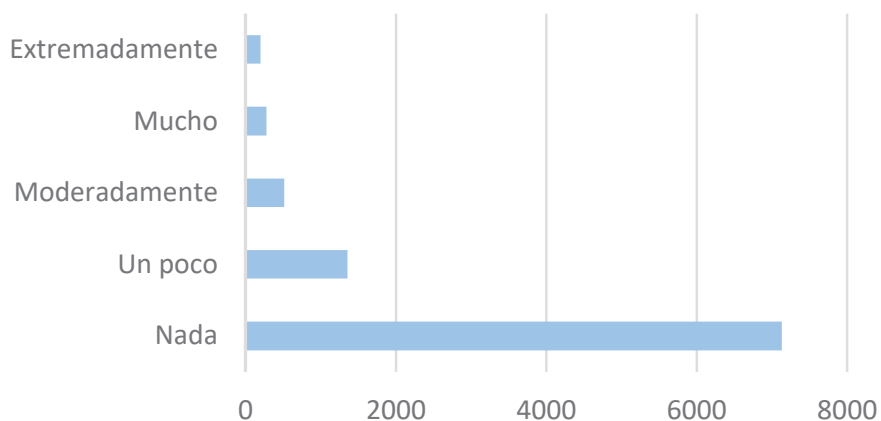
A continuación numeramos los ítems señalados con la finalidad de que en un futuro puedan ser incorporados a otros trabajos de investigación.

- Hablan de mi persona a mis espaldas,
- me asignan tareas que no me corresponden hacer,
- recibo llamadas de intimidación por parte del mismo personal administrativo,
- manipulan el material con el cual realizo mi trabajo,
- control excesivo cuando solicito un permiso, se me interroga para qué lo necesito,
- se niegan a escuchar a las dos partes afectadas y siempre el trabajador sale perdiendo, y
- ocasionan daños en mi área de trabajo y cuando solicito un permiso,
- soy ignorado por los directivos porque no soy de su confianza.

El apartado más importante se concentra en el rubro correspondiente al nivel de hostigamiento generado en el ámbito laboral, para el cual se consideraron cinco grados de la violencia que pudiera tenerse –en caso de existir– a decir: 0= si no ha sufrido esa conducta en absoluto; 1 = si la ha experimentado un poco; 2 = si la ha experimentado moderadamente; 3 = si la ha experimentado mucho, y 4 = si la ha experimentado de manera extrema.

De los resultados (**Gráfica 9**), sobresale el indicador “0” referente a que no han sido objeto de violencia, lo que nos dice que es respetado el derecho humano a vivir un lugar libre de violencia, situación que establecen los tratados internacionales de los que México forma parte y los ordenamientos nacionales y locales. El segundo indicador arroja un resultado del 14.29% correspondiente a la interrogante de si han sido violentados, solo que en un nivel bajo o “poco” –que al igual que el anterior da cuenta del buen ambiente laboral–. La suma de los ítems 0 y 1 arroja el porcentaje del 89.20 %; la diferencia, es decir, el 11.80% da cuenta de algunas situaciones de violencia generadas de manera aislada en algunas unidades académicas, que si bien no es alarmante, nos urge a tomar medidas para erradicar este tipo de conductas no deseadas dentro del trabajo.

Gráfica 9. Grado que está padeciendo de violencia laboral



## Sumario

1. Los derechos humanos. . . . .	6
2. El acoso laboral . . . . .	8
3. Marco jurídico . . . . .	10
4. Universidad Juárez del Estado de Durango . . . . .	16
5. Estudio de caso . . . . .	17
6. Resultados . . . . .	22

## Referencias

1. Carpizo, Jorge, Derechos Humanos. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932011000200001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932011000200001).
2. Comisión de Derechos Humanos en México, Derechos Humanos, disponible en: <https://www.cndh.org.mx>
3. Organización Mundial de Salud, Derechos Humanos, disponible en: <https://oac-nudh.hn/conceptos-basicos>
4. El Diccionario del Español Usual en México, Acosar, Ed. El Colegio de México, 2a edición corregida y aumentada, México, 2009, pp. 100-101.
5. La Real Academia Española, acoso, disponible en: <https://dle.rae.es/acosar?m=form>
6. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, acosar, disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/acosar>
7. The Free Dictionary, Acosar, disponible en: <https://es.thefreedictionary.com/acosan>
8. Enciclopedia Net, Acosar, disponible en: <https://enciclopedia.net/acoso>
9. Real Academia Española, laboral, disponible en: <https://dle.rae.es/laboral?m=form>

10. Definición ABC. Laboral, disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/laboral.php>
11. Conceptodefinicion.De. Labor, disponible en: <https://conceptodefinicion.de/laboral>
12. Economipedia, Clima laboral, disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>
13. Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, Acoso Laboral, disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/acosar>
14. Real Academia Española, Acoso laboral, disponible en: <https://dle.rae.es/acoso#G4SNAMI>
15. Dirección del Trabajo, Acoso Laboral, disponible en: <https://dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>
16. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Violencia Laboral, disponible en: <https://www.insst.es/violencia-en-el-trabajo>
17. Definicionyque.es, Marco Jurídico, disponible en: <https://definicionyque.es/marco-juridico/>
18. Organización de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, disponible en: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
19. H. Congreso de la Unión, Cámara de Diputados, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>
20. Universidad Juárez del Estado de Durango, Historia, disponible en: <https://www.ujed.mx/historia>

### **Sobre los autores**

*Martín Gallardo García.* Es profesor-investigador de tiempo completo adscrito al Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Catedrático de la División de Estudios de Posgrado e Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UJED.

*Dora Alicia Herrera Barraza.* Es estudiante de la Maestría en Derechos Humanos de la División de Estudios de Posgrado e Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UJED.