

DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL, AL *MOBBING* LABORAL Y LA PÉRDIDA DE DERECHOS LABORALES VIOLATORIO DE DERECHOS HUMANOS DESDE EL *HOME OFFICE* EN PROFESORES UNIVERSITARIOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA DEL SARS-CoV-2


FROM STAFF ROTATION, TO LABOR *MOBBING* AND THE LOSS OF LABOR RIGHTS VIOLATING HUMAN RIGHTS FROM THE HOME OFFICE IN UNIVERSITY TEACHERS IN TIMES OF THE SARS-COV-2 PANDEMIC


Ismael Aguillón León, Roberto Wesley Zapata Durán y Cinthia Bautista Bautista

Notas sobre los autores:

Investigadores del ÁATS de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

 <https://orcid.org/0000-0001-7687-1038>

 <https://orcid.org/0000-0003-1698-0376>

 <https://orcid.org/0000-0003-2683-2334>

Esta investigación fue financiada con recursos de los autores. Los autores no tienen ningún conflicto de interés al haber hecho esta investigación.

Remita cualquier duda sobre este artículo al siguiente correo electrónico: aguillonleon@hotmail.com

Recibido: 30/09/2022 Corregido: 25/11/2022 Aceptado: 30/11/2022



Copyright (c) 2023 Ismael Aguillón León, Roberto Wesley Zapata Durán y Cinthia Bautista Bautista. Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Xihmai 70

**DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL, AL *MOBBING* LABORAL Y LA PÉRDIDA
DE DERECHOS LABORALES VIOLATORIO DE DERECHOS HUMANOS DESDE
EL *HOME OFFICE* EN PROFESORES UNIVERSITARIOS EN TIEMPOS DE
PANDEMIA DEL SARS-CoV-2**

**FROM STAFF ROTATION, TO LABOR *MOBBING* AND THE LOSS OF
LABOR RIGHTS VIOLATING HUMAN RIGHTS FROM THE HOME OFFICE
IN UNIVERSITY TEACHERS IN TIMES OF THE SARS-COV-2 PANDEMIC**

Resumen

Sin duda, los años 2019, 2020, 2021, y en una perspectiva de que acontecerá durante el 2022, son y serán años que nos han marcado como docentes desde los grados básicos hasta los de nivel superior, pasando por licenciatura hasta los posgrados académicos en todo México, esto debido a la pandemia del COVID-19, enfermedad que nos ha obligado a innovar las formas de impartir clases, utilizando nuevas tecnologías de la información que, si bien ya las teníamos, no era necesario utilizarlas al 100%. Esto obligó a que muchos docentes se actualizarán y las utilizaran en consecuencia; todo esto no solamente innovó el quehacer del docente y sus formas de impartir clases, sino que también trajo como consecuencia las reformas a la Ley Federal del Trabajo Mexicano.

El objetivo general de esta investigación es analizar el tipo de *mobbing* laboral que se presenta en profesionales que laboran en el área de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. La investigación es de nivel exploratorio-descriptivo, con enfoque cuantitativo, de tipo transversal, se aplicó a través de la aplicación de un formulario de Google Forms con una escala Cisneros como herramienta de valoración del *mobbing* y una serie de preguntas que permitieron obtener la percepción del hostigamiento laboral y el conocimiento de derechos laborales, la muestra fue no probabilística y de forma voluntaria. Dichos resultados obtenidos están en concordancia con más de cinco casos de acoso laboral de los cuales tuvimos conocimiento y que fueron motivo para realizar la presente investigación, además, de haber identificado actitudes y acciones relacionadas con el *mobbing* laboral mismos que los encuestados reconocen.

Palabras clave: *mobbing, violencia, derechos laborales, derechos humanos.*

Abstract

Undoubtedly, the years 2019, 2020, 2021, and in a perspective that will happen during 2022, are and will be years that have marked us as teachers from the basic grades to the higher level, going through undergraduate degrees to academic postgraduates in all of Mexico, this due to the COVID-19 pandemic, a disease that has forced us to innovate the ways of teaching classes, using new information technologies, which although we already had them, it was not necessary to use them 100%. This forced many teachers to update and use them accordingly; All this not only innovated the teacher's work and their ways of teaching classes, but also brought as a consequence the reforms to the Mexican Federal Labor Law.

The general objective of this research is to analyze the type of labor mobbing that occurs in professionals who work in the Social Sciences area of the Autonomous University of the State of Hidalgo. The research is of an exploratory-descriptive level, with a quantitative, cross-sectional approach, it was applied through the application of a Google Forms form with a Cisneros Scale as a mobbing assessment tool and a series of questions that allowed obtaining the perception of workplace harassment and knowledge of labor rights, the sample was non-probabilistic and voluntary. These results obtained are in agreement with more than five cases of workplace bullying of which we were aware and that were the reason for carrying out the present investigation, in addition, having identified attitudes and actions related to workplace mobbing that the respondents recognize.

Keywords: *mobbing, violence, labor rights, human rights.*

Introducción

Debido a la cantidad de horas que se labora, el espacio de trabajo se convierte en el segundo lugar en donde las personas pasan mayor tiempo, por lo que se establecen relaciones sociales con compañeros, jefes, o coordinadores y con todas aquellas personas con las que se interactúa en un ambiente laboral.

Por lo tanto, es obvio que aparezcan algunas diferencias de opinión, desacuerdos, presión o incluso conflictos; sin embargo, se vuelve un problema cuando pasa de ser un desacuerdo (que se puede mediar a través del diálogo) a desencadenar diferentes tipos de violencia, como menciona la OCCMundial (2021), el acoso laboral, el hostigamiento sexual, intimidaciones o cualquier actividad similar son conocidas como acoso laboral o *mobbing*.

En el marco de la contingencia sanitaria por la pandemia de SARS-CoV-2, a partir de marzo del 2019, se estableció el confinamiento por COVID-19, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) en su reporte general número 22, publicado en octubre del 2020, establece la importancia del tener derechos e insiste en “la necesidad de impulsar acciones y políticas públicas que eviten que algún trabajador o trabajadora sea imposibilitado de contar con las condiciones necesarias para desempeñar sus labores” (p. 3).

Las quejas en materia laboral que se hicieron a la CNDH del 7 al 25 de septiembre del 2020, fueron 13 quejas y los principales motivos fueron acoso laboral y una por hostigamiento laboral; las principales instituciones en las que se presenta este tipo de violencia son la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Secretaría de Educación Pública (SEP), Secretaría de Marina (SEMAR), Instituto Politécnico Nacional (IPN), Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Guardia Nacional (GN), Autoridad Educativa Federal de la Ciudad de México (AEFCM [SEP]).

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2019), de entre las principales causas de incapacidad a nivel mundial se encuentran la depresión y la ansiedad que padecen 264 millones de personas. Siendo “el acoso psicológico y la intimidación en el trabajo (*mobbing*) causas frecuentes de estrés laboral y otros riesgos para la salud de los trabajadores, que pueden ocasionar problemas físicos y psicológicos” (OMS, 2019). Lo que trae como consecuencias baja productividad y se manifiesta en problemas de salud, físicos, emocionales y mentales, que

afectan las relaciones interpersonales en esferas como la familia, los amigos, y el mismo trabajo. Pero ¿qué es el acoso laboral o *mobbing*? A continuación, se hace un recorrido histórico y referencial para definirlo.

Desarrollo

I. Acoso laboral o *moobbing*

El acoso laboral no es un fenómeno nuevo, ya que desde hace años distintas organizaciones internacionales, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevo a cabo “la adopción de un convenio y una recomendación para combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo” (2019). Ahí se define el acoso laboral como:

Un comportamiento que puede producir «daño físico, psicológico, sexual o económico», el Convenio señala que la violencia y el acoso también se consideran «una amenaza para la igualdad de oportunidades» que es inaceptable e incompatible con el trabajo decente. (Noticias ONU, 2019)

El propósito de esta nueva norma internacional es proteger a los trabajadores, independientemente de su situación contractual, e incluye:

- a las personas que desempeñen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional;
- los trabajadores a los que se les haya rescindido su contrato;
- las personas que realicen tareas de voluntariado o las que busquen trabajo. (Noticias ONU, 2019)

La norma abarca la violencia y el acoso en el ámbito laboral comprendida en:

- los lugares donde se paga a un trabajador, donde descansa o come, o usa instalaciones sanitarias de lavado o de cambio de indumentaria;
- durante viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos o actividades sociales de índole profesional;
- las comunicaciones relacionadas con el trabajo (en particular las relacionadas con tecnologías de la información y la comunicación), en alojamientos proporcionados por el empleador;
- y cuando se desplaza desde y hasta el lugar de trabajo.

- Además, reconoce que los casos de violencia y acoso pueden involucrar a terceras personas, (Noticias ONU, 2019).

En dicho convenio se reconoce “que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social” (OIT, 2019, p. 4). Este fenómeno ha ido incrementando, lo que ha hecho que diferentes países reconozcan y tomen medidas de acción para minimizar el impacto negativo en la salud emocional, mental y física de los individuos, a fin de mejorar su calidad de vida.

Es así, como la salud mental en los trabajadores, en especial el acoso psicológico en el trabajo cobra notoriedad, la Organización Mundial de la Salud habla sobre el acoso psicológico como “una forma de abuso del empleador que surge de comportamientos no éticos y conduce a la victimización del trabajador” (2004).

El *mobbing* no es exclusivo de alguna región o país, sino que se presenta en todo el mundo; sin embargo, en cada lugar la percepción es diferente, ya que, este fenómeno está ligado a la cultura. Entonces, es necesario definir lo que se consideran actos de hostigamiento y violencia laboral, y poder partir de un piso en común.

Como antecedente, la OMS en su documento titulado *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores. No. 4. Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*, reconoce que la primera persona que investigó este problema:

Fue Heinz Leymann, un psicólogo sueco quien tomó prestado el término *mobbing* de las ciencias animales, esto es, la investigación de Konrad Lorenz. Este término, que literalmente significa «formar una multitud (gavilla) alrededor de alguien para atacarlo/la», define el comportamiento de algunas especies animales que aíslan uno de sus miembros quien, por varias razones, va a ser expulsado. (Grazia et al., 2004)

En este contexto el *mobbing* se aplica al ambiente de trabajo para indicar el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el/los acosador(es), hacia un individuo, el

objetivo o la víctima, aunque, ocasionalmente puede practicarse en grupos.

Entonces el *mobbing* o acoso laboral, hace referencia a la violencia que una o varias personas que regularmente tienen un puesto y posición de poder, ejercen sobre personas con el mismo rango o inferior, y según la Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género (2011), puede presentarse “entre pares, entre superior y subordinado (que es el que predomina) y entre subordinados y superior, es decir: horizontal, descendente y ascendente respectivamente”.

En la siguiente tabla se describen algunos de los efectos del acoso laboral que puede tener en la salud.

| Tabla 1. Efectos en la salud | | |
|--|--|--|
| Psicopatológicos | Psicosomáticos | Comportamentales |
| <ul style="list-style-type: none"> • Reacciones de ansiedad • Apatía • Reacciones de evasión • Problemas de concentración • Humor depresivo • Reacciones de miedo • Relatos retrospectivos • Hiperreactividad • Inseguridad • Insomnio • Pensamiento introvertido • Irritabilidad • Falta de iniciativa • Melancolía • Cambios de humor • Pesadillas recurrentes | <ul style="list-style-type: none"> • Hipertensión arterial • Ataques de asma • Palpitaciones cardíacas • Enfermedad coronaria • Dermatitis • Pérdida de cabello • Dolor de cabeza • Dolores articulares y musculares • Pérdida de balance • Migraña • Dolor estomacal • Úlceras estomacales • Taquicardia | <ul style="list-style-type: none"> • Reacciones auto y hetero-agresivas • Trastornos alimenticios • Incremento en el consumo de drogas y alcohol • Incremento en el consumo de cigarrillo • Disfunción sexual • Aislamiento social |
| Tabla tomada de Grazia et al. (2004 ^a). <i>Serie Protección de la Salud de los Trabajadores</i> . No. 4. OMS. | | |

La Organización Internacional del Trabajo en el 2000, definía el acoso laboral como una acción “verbal o psicológica de índole sistemática,

repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” y, además, con las siguientes características:

- La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado.
- La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño.
- El fin último, la agresión tiene como finalidad que él o la trabajadora acosada abandone su trabajo. (OIT, 2000)

Es así como el término *mobbing* para García (2009), Leymann (1998) y Piñuel (2001), citados por la Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género (2011), significa:

Acosar, hostigar, acorralar en grupo, bajo una modalidad laboral (espacio de trabajo) con una violencia de tipo psicológica, la cual conlleva una comunicación que es hostil, sin ética, y sistemática, que implica un maltrato verbal y conductual de forma reiterada. Esta conducta es realizada por uno o varios victimarios que tiene el fin de asediar, agobiar y romper la resistencia psicológica de la persona víctima y que abandone el lugar de trabajo, además este maltrato sistemático, refleja sus efectos en el deterioro de la salud emocional y física de las víctimas.

II. La violencia laboral y el acoso en el trabajo

Para dimensionar las características, tipos y modalidades de la violencia en este tema, diferentes organizaciones nacionales e internacional definen lo que es la violencia, por ejemplo; para la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio sobre la violencia y el acoso, núm. 190, define que:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de

tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. (OIT, 2019a)

Por otro lado, la Secretaría del Trabajo y Prevención Social (2017), refiere que la violencia laboral “está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro –directa o indirectamente– su seguridad, su bienestar o su salud” (p. 7). Estas conductas negativas se manifiestan de forma continua y dirigida, y tiene tres características principales:

- Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.
- Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal. (El poder “formal” es el que se presenta en una relación jerárquica en la que claramente hay una persona subordinada. El “informal” se da entre personas en una misma posición jerárquica, pero entra en juego una manera distinta de ejercer poder; por ejemplo, el poder en función del género).
- Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.

Y como se ha mencionado en párrafos anteriores, se puede manifestar de en tres formas, las cuales se pueden identificar en la siguiente tabla:

| Tabla 2: Formas de manifestar la violencia laboral | |
|---|--|
| Vertical | Se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente: Ascendente (cuando una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior) <u>Descendente</u> (cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga o acosa a una persona en una posición subordinada). |
| Horizontal | Se produce entre compañeras/os de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución. |
| Mixta o compleja | Inicia cuando una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (horizontal), pero cuando la jefa/e tiene conocimiento de la situación, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora. |
| Elaboración propia con base en: Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (2017). <i>Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana</i> . Gobierno de la Republica. México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FIN_AL.pdf | |

La misma Secretaría del Trabajo y Prevención Social (2017), distingue 5 áreas generales en las que pueden concentrarse las múltiples formas de violencia laboral, que se pueden visualizar en la tabla 3.

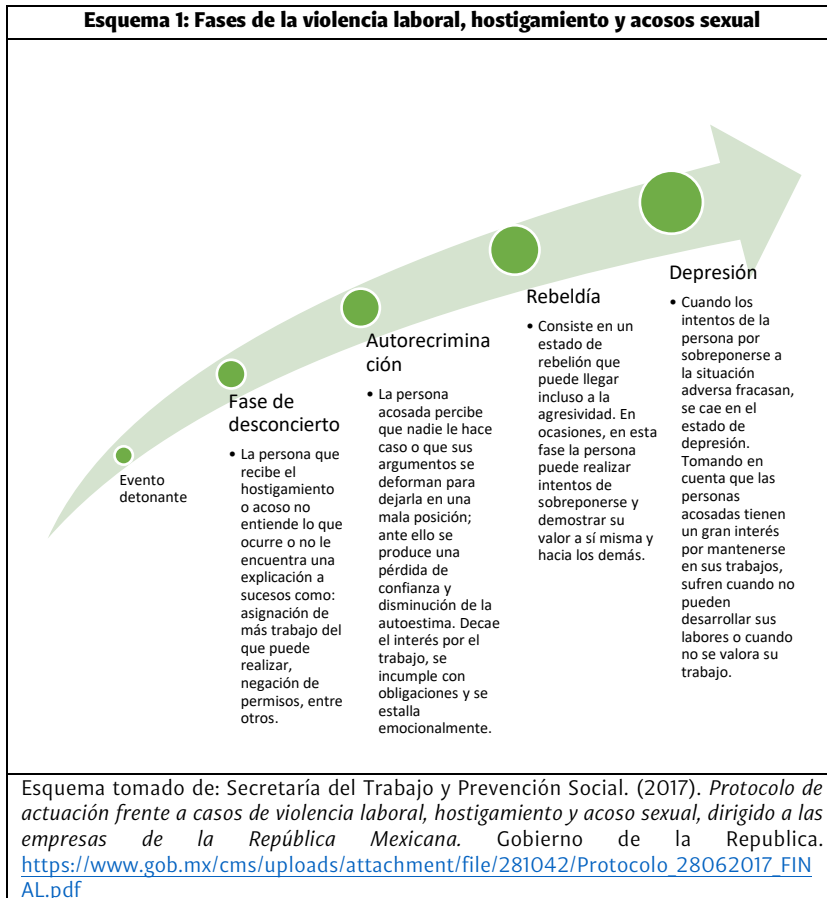
Tabla 3: Principales áreas en las que se manifiesta la violencia laboral

| Área | Descripción |
|-------------------------------|---|
| 1. Comunicación | Limitación de las posibilidades de comunicación |
| 2. Relaciones sociales | Ataques a las relaciones sociales personales: conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, denegación de derechos. |
| 3. Reputación | Ataques a la reputación: conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizaciones, menosprecio de la labor de la víctima. |
| 4. Calidad Profesional | Ataques a la calidad profesional y a la situación vital: cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general. |
| 5. Salud | Ataques directos a la salud: violencia o amenazas de violencia, asignar tareas peligrosas. |

Elaboración propia con base en: Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (2017). Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. Gobierno de la Republica.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FIN_AL.pdf

III. Fases de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual

La Secretaría del Trabajo y Prevención Social (2017), menciona las fases de la violencia laboral, las cuales se pueden apreciar en el siguiente esquema; sin embargo, hace énfasis en que su propuesta son generalidades a partir de diferentes contextos de *mobbing* en el que la víctima se ve agredida.



Además, cabe aclarar que las figuras jurídicas de hostigamiento y acosos sexual son diferentes ya que, “el acoso sexual siempre presenta un carácter libidinoso cuya finalidad directa o indirecta es la satisfacción sexual de quien agrede, mientras que lo que busca el llamado acoso laboral, es la degradación laboral de la víctima” (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2017, p. 10). Sin embargo, ambos son violencias que

traen consigo repercusiones psicosociales en todos los aspectos de la vida las personas afectadas.

Sin dejar de lado el entorno laboral hostil que se provoca y que tiene consecuencias negativas en la salud de las víctimas, lo que, a su vez, impacta en el rendimiento laboral, y “es aquí donde se manifiesta un factor de estrés laboral, mismo que posteriormente ocasiona que las personas frecuentemente pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro” (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2017, p. 10). Por lo que, es un círculo vicioso que traen consigo limitaciones en cuanto al derecho que tienen las personas de realizar sus actividades laborales en espacios y condiciones óptimas.

Dichos riesgos psicosociales ocasionados por el *mobbing* y el acoso sexual principalmente trasgreden “varios derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad y, por supuesto, el derecho a la salud” (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2017, p. 10).

IV. Elementos para identificar la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (2013), citada por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, (2017) señala en la tabla 4 los siguientes elementos que han de considerarse para demostrar que existe acoso laboral:

Tabla 4. Elementos para identificar la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual

| violencia laboral, hostigamiento | acoso sexual |
|---|--|
| 1. El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador | Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado: se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral. |
| 2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos. | Conducta verbal de naturaleza sexual: hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta. |
| 3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral. | Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral. |
| 4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial. | Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter |

| | |
|--|---|
| | sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos. |
| <p>5. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas</p> | |
| <p>Elaboración propia con base en: Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (2017). <i>Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana</i>. Gobierno de la Republica. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FIN_AL.pdf</p> | |

Sin embargo, no son las únicas, ya que la Organización Internacional del Trabajo (2000), enumera 10 comportamientos que, de practicarse de forma frecuente, pueden evidenciar la existencia hostigamiento o acoso laboral:

- Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
- Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
- Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
- Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.
- Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle 'invisible'.

Lo importante es reconocer conductas que perjudican la dignidad de la persona en su espacio laboral, a partir de ser repetitivas, frecuentes y que son ejecutadas por una o varias personas en contra de otra. Aunque cada contexto es diferente, y dependerá de la situación y acciones que se lleven a cabo, existen factores que pueden potencializar la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.

| Tabla 5. Factores que propician la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual | |
|--|---|
| Factores personales | Factores organizacionales |
| Desconocer sus derechos. Desconocer los mecanismos de denuncia. Tener baja autoestima. No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles. Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral o en otros). | Falta de política declaratoria de tolerancia cero a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Cultura organizacional discriminatoria y/o violenta. Estructura organizacional que reproduzca estructuras patriarcales y machistas. Ausencia de mecanismos organizacionales claros y eficaces de atención y denuncia de los casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual. Bajo nivel de compromiso para adoptar medidas preventivas y de atención de la violencia de género. Deficiencias en el diseño del trabajo Deficiencias en la conducta del liderazgo, posición social ocupada por la víctima Estándares morales bajos por parte de la dirección y del personal de la empresa |
| Elaboración propia con base en: - Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (2017). <i>Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana</i> . Gobierno de la Republica. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FIN_AL.pdf - Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género. (2011). <i>Violencia laboral (mobbing) desde la perspectiva de género</i> . Programa Operativo Anual (PAO). http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/ias/Doc_28.pdf | |

Para Méndez (2006), y García (2009) citados por la Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género (2011), una característica de las víctimas de acoso laboral es que las personas cuentan con un elevado sentido de la ética y de la honestidad y suelen ser vulnerables (mujeres embarazadas o personas adultas mayores), envidiables (personas de aspecto físico agradable, lo cual ocasiona envidias) o amenazantes (personas inteligentes y preparadas pueden ser vistas como una amenaza o peligro para quien ejerce el acoso (p. 7).

V. El *mobbing* en México

El Observatorio Laboral del gobierno de México retoma a la Organización Mundial de la Salud (OMS) y define el acoso laboral o *mobbing* como “el comportamiento agresivo de uno o más miembros de un equipo de trabajo hacia un individuo de dicho grupo, con el objetivo de producir miedo, desprecio o depresión en ese trabajador, hasta que renuncie o sea despedido” (s.f., párr. 2). Además, la Secretaría del Trabajo y Prevención Social refiere que “el 80 por ciento de trabajadores mexicanos han padecido algún tipo de violencia psicológica” (2017).

Marco Normativo

Ante el problema de acoso y hostigamiento laboral y sexual, diferentes organismos internacionales y nacionales se han dado a la tarea de legislar a favor de las personas violentadas y mejorar las condiciones de trabajo, ya sea en el marco de la ley, de los derechos humanos y con perspectiva de género. A continuación, se mencionan algunas de estas leyes que dan un marco normativo para después profundizar en las leyes mexicanas; dentro de los principales instrumentos nacionales se encuentran:

- C111 - Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). OIT Ratificado el 11 de septiembre de 1961.

- C155 – Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. OIT Ratificado el 1 de febrero de 1984.
- C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- Código Penal Federal.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará. Ratificado el 19 de junio de 1998.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW. Ratificado el 23 de marzo de 1981.
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995.
- Ley Federal del Trabajo, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

I. La NOM 035 y los factores de riesgo psicosociales provocados en el trabajo como parte del *mobbing* laboral

Como consecuencia del bajo rendimiento laboral provocado por el estrés que en muchas de las ocasiones es generado por las presiones de los patrones o jefes inmediatos hacia el trabajador con motivo de las altas cargas de trabajo, así como el mal ambiente laboral o malos tratos que imperan en los centros de trabajo es que surge la Norma 035, en apoyo a los derechos del trabajador, por ello en 2018-2019 se

implementa en pro de conocer, tratar y prevenir esos riesgos psicosociales provocados.

De acuerdo con dicha norma, el objetivo es promover un entorno laboral favorable en los espacios de trabajo. Por ello, en la tabla 6 se concentran las definiciones que la NOM 035 usa para trabajar este tema:

| Tabla 6. Definiciones básicas de la NOM 035 | |
|--|--|
| Autoridad laboral | Son las unidades administrativas competentes que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en el auxilio de aquellas. |
| Centro de trabajo | Lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realizan actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo. |
| Entorno Organizacional favorable | Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas, la definición precisa de las responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo y la evaluación y reconocimiento de desempeño. |
| Factores de riesgo Psicosocial | <p>Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.</p> <p>Comprende las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando excedan la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permita); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyen turno sin periodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.</p> |

| | |
|---|--|
| Políticas de prevención de riesgos psicosociales | La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo |
| Trabajador | La persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. |
| Trabajo | Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. |
| Violencia laboral | Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que puede dañar su integridad o salud. |
| Acoso psicológico | Son todos aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la dignidad o integridad del trabajador, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como los son: descredito, insultos, humillaciones, devaluaciones, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricciones a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, asilamiento, a la pérdida de su autoestima. |
| Hostigamiento | Es el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en ambiente laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas. |
| Los Malos tratos | Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones). |
| Elaboración propia con base en: Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. (2018). NOM 035, DOF: 23/10/2018. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018 | |

Por otra parte, la Norma 035 contiene las obligaciones de los patrones, estableciendo lo siguiente:

Debe de estar por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgo psicosociales que contempla:

- A) La prevención de los factores de riesgo psicosocial
- B) La prevención de la violencia laboral y
- C) La promoción de un entorno organizacional favorable

Así como a practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación de los factores de riesgo psicosocial. (NOM 035:23/10/2018)

De igual manera contiene las obligaciones de los trabajadores, que van desde:

- a) Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone la norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colateral para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
- b) Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- c) Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.
- d) Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene, a que se refiere la NOM-019-STPS-2011, o a las que la sustituyan.
- e) Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.
- f) Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determine la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respeto emitan la secretaria de Salud y/o Secretaria del Trabajo y Previsión Social, y a falta de estas, los que indique la institución de seguridad social o privadas, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o la empresa. (NOM 035:23/10/2018)

Así también, para evitar conductas como el acoso psicológico, hostigamiento y los malos tratos, dan la pauta para que en las instituciones lleve a cabo “programas para la atención de los factores de riesgo psicosocial, y en su caso para propiciar un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral” (NOM 035:23/10/2018). Cabe destacar que dichos programas deben contener: áreas de trabajo, población a la que va dirigida (trabajadores sujetos al programa), tipo de acciones y medida de control que se tendrán que adoptar, fechas de realización, el control y avances del programa, evaluación y quien será el responsable de la ejecución. En cuanto a las acciones, la norma contempla tres niveles a realizarse:

1^{er} NIVEL. Las acciones se centran en el plano organizacional e implican actuar sobre la política de prevención de riesgos psicosociales del centro de trabajo, la organización del trabajo, las acciones o medios para: disminuir

los efectos de los factores de riesgo psicosocial, prevenir la violencia laboral y propiciar el entorno organizacional favorable.

2^{do} NIVEL: Las acciones se orientan al plano de lo grupal e implica actuar en la interrelación de los trabajadores o grupos de ellos y la organización del trabajo; su actuación se centra en el tiempo de trabajo, el comportamiento y las interacciones personales, se basa en proporcionar al trabajador, así como en el la sensibilización, (contempla temas como: manejo de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, liderazgo, comunicación asertiva, administración del tiempo, entre otros) y reforzar el apoyo social, y/o.

3^{er} NIVEL: Las acciones se enfocan al plano individual; es decir, se desarrolla cuando se comprueba que existen signos y/o síntomas que denotan alteraciones en la salud, se incluyen intervenciones de tipo clínico o terapéutico. (NOM 035:23/10/2018)

Cabe destacar que la institución que se encarga de la vigilancia del cumplimiento de la presente Norma Oficial Mexicana corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

II. Derechos y obligaciones desde el *Home Office* de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en México.

Derivado de la pandemia COVID-19, es que la sociedad se ha tenido que adaptar a formas de trabajar muy diferentes a las que tradicionalmente se venía haciendo por décadas; sin embargo, la pandemia nos ha obligado como sociedad a adecuarnos a un teletrabajo desde casa de tal manera que la dinámica ha cambiado por completo, impulsando con ello a que el poder legislador actualice la Ley Federal del Trabajo, pues no contemplaba esta modalidad, y mucho menos los contratos colectivos del trabajo; es entonces que para el año 2021 la Cámara de Senadores aprueba el dictamen de reforma, y con ello, da respuesta y reconoce al teletrabajo, o sea reconoce lo que en términos ingleses se conoce como *-home office-* lo cual advierte actividades laborales en lugares distintos al centro de trabajo físico del patrón, por lo que no se requiere de la presencia física del trabajador.

Ya en el Diario Oficial de la Federación (DOF de 11-01-2021) se dio a conocer la adición del Capítulo XII Bis sobre el teletrabajo a la Ley Federal del Trabajo mexicana que a la letra dice:

Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente capítulo las relaciones laborales que se desarrollen en más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por esta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Así también en el DOF, del 11-01 del 2021 se adiciona en el Artículo 330-B en la Ley Federal del Trabajo Mexicana al considerar que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservara un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato deberá expresar claramente:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, y domicilio de las partes;

- II. Naturaleza y características del trabajo;
- III. Mondo del salario, fecha y lugar o formas de pago;
- IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entrega a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;
- V. La descripción y monto que el patrón paga a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionado con el teletrabajo.
- VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios que no excedan los máximos legales, y
- VII. Las demás estipulaciones de convengan a las partes. (Ley Federal del Trabajo, 2021)

Además, el artículo 330-C, establece la modalidad de teletrabajo la cual forma parte de los acuerdos colectivos del trabajo “que en su caso exista entre el sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad” (DOF del 11-10-2021).

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones. XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley. (DOF del 11-10-2021)

En el Artículo 330-D, estipula que los patrones que no tengan un contrato colectivo de trabajo, “deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad” (DOF 11-01-2021).

En el caso del Artículo 330-E, en modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales de:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del manteniendo de los equipos necesarios para el teletrabajo como: equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras entre otros;

- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso el pago de los servicios de telecomunicaciones la parte proporcional de la electricidad;
- IV. Llevar el registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;
- V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;
- VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y
- VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo. (DOF. 11-01-2021)

Además, la Ley establece en el Artículo 330-F que las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;
- II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;
- III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidos por el patrón;
- IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades, y
- V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre el uso y almacenamiento” (DOF. 11-101-2021)

También contempla en el Artículo 330-G: “El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada” (DOF. 11-01-2021).

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo “las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer valida su voluntad de retorno a dicha modalidad” (DOF. 11-01-2021).

Además, establece en el Artículo 330-H: El patrón debe de promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo:

A fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que amparan el artículo 2º de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberán observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la responsabilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral. (DOF. 11-01-2021)

Aunado a lo anterior, se consideran los elementos para la supervisión y se establece en el Artículo 330-I, que los mecanismos, sistemas operáticos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo:

Deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizar cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera. (DOF. 11-01-2021)

Sin dejar de lado la salud de las personas, la ley refiere en el Artículo 330-J, las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente capítulo:

Serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá de considerar a los factores ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeña en la modalidad de teletrabajo. (DOF. 11-01-2021)

Por otro lado, se menciona en el Artículo 330-K que los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;
- III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente capítulo. (DOF. 11-01-2021)

El caso de la UAEH

El 5 de octubre del 2019, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), publica en su *Garceta*, el Código de Ética e Integridad Académica del personal y el alumnado, el cual fue aprobado el 28 de junio de 2019 bajo el Acta No. 355 y en el que también se anuncia que desde el 2006 la UAEH:

Fue pionera a nivel nacional con la publicación del Código de Ética sobre Conducta Equitativa y Calidad. Sin embargo, resulta indispensable la formulación de un nuevo Código de Ética e Integridad Académica que exprese con generosidad el ejercicio de los valores y principios que rigen a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, en armonía con el marco internacional de los derechos fundamentales (UAEH, 2019, p. 4).

Dicho Código cuenta con 22 artículos y cinco transitorios, en los cuales destaca el apego a los derechos fundamentales, la transversalidad de la perspectiva de género, el fortalecimiento de la ciudadanía global y digital, así como que, la universidad se rige bajo los principios de igualdad, equidad, ética, el respeto y la tolerancia entre otros. Y
Xihmai 96

establece que este código “representa un deber jurídico con plenos efectos para vincular y orientar la conducta de toda la comunidad universitaria” (UAEH, 2019, p. 4).

Para el interés de esta investigación se retoma principalmente el Artículo 16. Prevención y combate del hostigamiento y el acoso sexual y el Artículo 17. Prevención y combate del hostigamiento y el acoso en el ámbito universitario, que a la letra dice:

17.1. Es deber de la comunidad universitaria prevenir y combatir toda forma de hostigamiento y acoso, laboral o escolar, mediante conductas que fomenten la igualdad, el empoderamiento de las personas y la convivencia armónica.

17.2. Es deber de la comunidad universitaria prevenir y combatir el hostigamiento o el acoso, laboral o escolar, mediante el impulso de políticas de cero tolerancias hacia las personas agresoras y la aplicación de la máxima sanción que prescriba la legislación universitaria para los actos de violencia.

17.3. Es deber de la comunidad universitaria combatir toda forma de violencia y acoso digital, electrónico y en internet, así como toda forma de violencia, chantaje, amenaza, difamación, daño al honor, daño a la reputación, daño a la imagen, violación a derechos de autor o propiedad marcaria o acoso que resulte del empleo de cualquier mecanismo en internet, digital, electrónico, redes sociales, redes privadas, redes corporativas, aplicaciones y programas maliciosos, de espionaje, sabotaje, destrucción o corrupción de código fuente y sistemas, mediante el impulso de políticas de cero tolerancia hacia las personas agresoras y la aplicación de la máxima sanción aplicable que prescriba la legislación universitaria para los actos de violencia. (UAEH, 2019, p. 11)

Por otro lado, durante la segunda mitad del año 2021, la Dirección General de Evaluación de la UAEH, llevó a cabo la Evaluación del Clima Institucional con el propósito de conocer las fortalezas, así como las áreas de oportunidad que permitan tener cada vez un mejor ambiente de trabajo en la universidad. Dicha evaluación se mantuvo abierta del 1º de septiembre al 31 de octubre del 2021.

Y, a través del departamento de Comunicación Social, se solicitó vía correo institucional el día 6 y 13 de septiembre del 2021 la participación del personal (Administrativos, Académicos, Directivos) para que pudieran contestar dicha encuesta a través de un formulario electrónico. Actualmente no se tiene acceso a los resultados.

Metodología

Los autores Hernández-Sampieri et al. (2014) y Rojas Soriano, R. (2011), proponen diferentes enfoques metodológicos, métodos y tipos de muestreo; por lo que, para esta investigación se eligió el enfoque cuantitativo y el método de muestreo no probabilístico, porque no se tiene certeza que la muestra extraída sea representativa, debido a que no todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos, ya que, se seleccionó a los sujetos bajo los siguientes criterios: ser docentes del Instituto de Ciencia Sociales y Humanidades (ICSHU) en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), que imparten asignaturas durante la pandemia por COVID-19, bajo la modalidad B-learning.

El muestreo utilizado fue voluntario, también conocido como casual o incidental, el cual consiste en seleccionar directa e intencionadamente a los individuos de la población. En este caso, se consideró enviar un cuestionario a través de un formulario de Google, haciendo uso de las técnicas de análisis y de investigación, y los datos se levantaron en las dos últimas semanas de julio de 2021.

Dicho cuestionario, contiene aparatos relacionados con datos generales, rotación de personal en la institución, sindicalización, *mobbing* laboral y la pérdida de derechos laborales violatorio de derechos humanos, tipo de *mobbing* al que ha sido sometido(a), *home office* para profesores universitarios en tiempos de pandemia del SARS-CoV-2, apoyo de la institución por cuestiones de teletrabajo y, al final, sea aplicó una escala Cisneros como herramienta de valoración del *mobbing*. A continuación, se desglosan los resultados obtenidos.

Resultados y análisis

Se tuvo un total de 17 participaciones de las cuales, 59% fueron mujeres y el 41% hombres, quiénes principalmente radican en el estado de Hidalgo, salvo el 12% que refiere estar en el estado de Nuevo León. Respecto de su estado civil, el 47% refiere estar soltero(a), el 35% casado(a), el 6% vivir en unión libre y el 12% ser divorciado(a). Al cuestionar sobre la cantidad de dependientes económicos que tienen, el 35% manifiesta no tener dependientes, el 23% respondió tener un dependiente económico, 36% declara tener de dos a tres dependientes y un 6% menciona tener cuatro dependientes económicos.

Para el apartado referente a la rotación de personal en la institución, 9 personas contestaron que no les cambian constantemente la materia que imparten, mientras que 7 personas contestaron que si les cambian de forma constante la materia que imparten. Sin embargo, en la siguiente pregunta cuando se les cuestionó sobre si la materia que imparten actualmente es la misma que obtuvieron por examen de oposición, la respuesta fue que, 8 personas dijeron que sí y 7 manifiestan tener otra asignatura distinta a la que ganaron por examen de oposición.

Al respecto de la rotación de personal en las asignaturas que imparten, el 41% de las personas encuestadas refieren que constantemente les cambian de materia para impartir en los grupos de licenciatura y es el mismo porcentaje que actualmente no tiene la misma asignatura por la que concursaron en examen de oposición, esto con el fin de que el docente no tenga la titularidad de la materia que imparte a pesar de que esta fue ganada de manera lícita en un concurso de oposición, y por ende, no crear derechos pero sí más obligaciones laborales, sin el derecho a la antigüedad para impartir dicha materia.

Cuando se preguntó si sabían por qué se les rota constantemente de materia para impartir clase, 8 personas respondieron no saber la razón, 8 personas contestaron sin respuesta (no aplica) y solo una dijo saber por qué se le rota de materia.

Este dato es revelador, ya que el 94% de los encuestados desconocen las razones por las que se rota el personal en las asignaturas, lo que implica que no haya mecanismos de transparencia en la toma de decisiones lo cual vulnera los derechos laborales de los trabajadores. Además, cuando se preguntó si se les solicitan trabajos extra fuera del horario o jornada laboral, el 76% de los encuestados contestó que sí se les hace este tipo de petición fuera de sus horarios de trabajo, sin recibir remuneración alguna.

Al cuestionar si las materias para dar clases se apertura por convocatoria, el 59% menciona que la apertura de las asignaturas se hace por convocatoria, mientras que el resto refiere que la apertura de las materias no se hace por convocatoria, sino “por debajo del agua”.

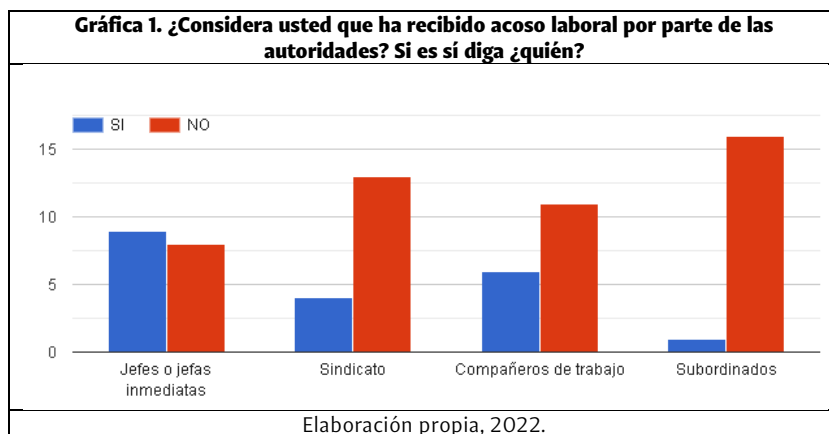
Cuando se preguntó si sabían qué es la titularidad de la materia, el 70.5% conocen lo que es la titularidad de la materia, pero solo el 59% refieren saber cuándo se adquiere y opera dicha titularidad de una materia en la institución, así como conocer este derecho laboral que otorga la Ley Federal del Trabajo en México.

Por último, al cerrar este apartado se les cuestionó si sabían que la titularidad es un derecho, a lo que 11 personas refieren que sí, 5 que no y una respondió “no aplica”. Es decir, solo el 65% tiene conocimiento de sus derechos laborales.

Por otro lado, en el apartado de sindicalización todos los encuestados mencionan conocer que La Ley Federal del Trabajo así como el contrato colectivo de trabajo otorga la posibilidad de sindicalizarse y de gozar de los derechos que esto conlleva; sin embargo, sólo el 65% han solicitado agremiarse al sindicato de la UAEH; de estas personas, el 41% ha solicitado en una ocasión agremiarse, el 6% ha solicitado 2 veces mientras que el 18% ha hecho la solicitud en más de 2 ocasiones; destaca que el 35% de los que contestaron la encuesta no han hecho una solicitud expresa.

El 71% de los encuestados refieren tener más de cinco años de antigüedad en la institución en la que laboran, el 23% refieren tener de tres a cuatro años y el 6% tener de uno a dos años. En otras palabras, el 94% de los encuestados, ya cumple con los dos años de antigüedad para solicitar agremiarse al sindicato de la UAEH; sin embargo, el 64% de los encuestados han realizado esta solicitud sin obtener resultados positivos a su petición de agremiarse.

Por otra parte, y para reforzar esta investigación, en el apartado de *mobbing* laboral y la pérdida de derechos laborales violatorio de derechos humanos se tiene la siguiente información obtenida de la encuesta aplicada a los colegas y compañeros de diferentes áreas:

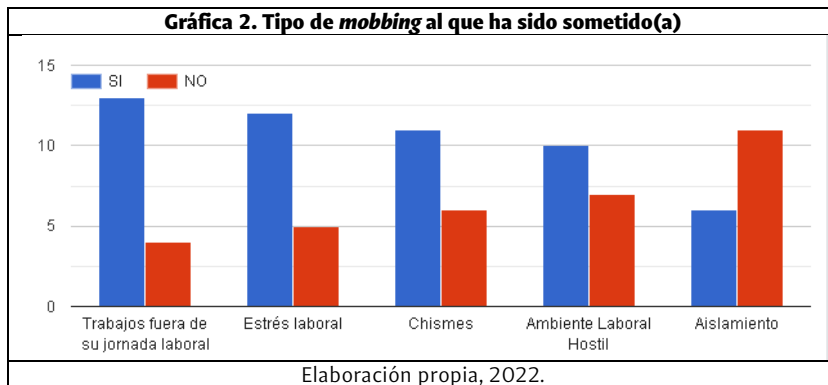


Como lo muestra la gráfica, de las personas que contestaron la encuesta, más de la mitad de los encuestados considera haber recibido acoso laboral por parte de un jefe(a) inmediato, el 35% reflexiona sobre el acoso recibido por parte de compañeros(as) de trabajo, mientras cuatro personas declaran haber recibido este tipo de violencia por parte del sindicato y una persona refiere haber recibido acoso laboral por parte de subordinados. Lo que es congruente con la información de apartados anteriores ya que hay pocas personas que son sindicalizadas, mientras que la mayoría son docentes por horas, con lo cual que ocupan

una posición de subordinación, y en este caso, el acoso laboral es ejercido por los mismos compañeros de trabajo.

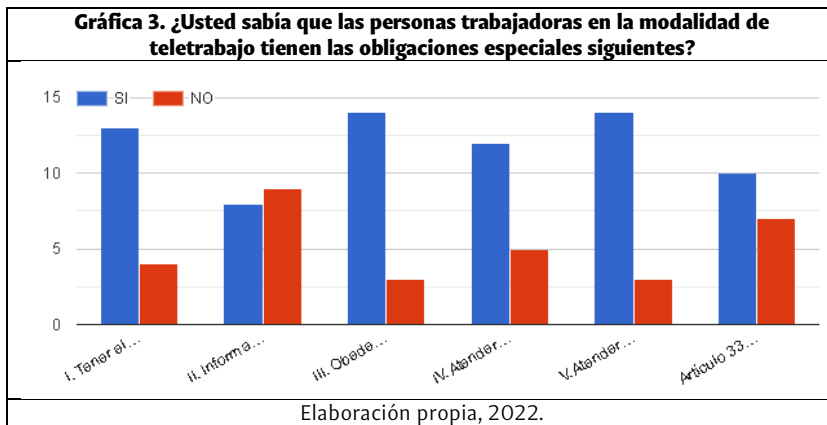
El principal tipo de acoso laboral que se presenta en las personas que contestaron la encuesta es el trabajar fuera del horario laboral con un 76% de incidencia, lo cual coincide con la pregunta hecha en el apartado de rotación del personal en la institución.

Además, el tipo de *mobbing* al que refieren haber sido sometidos(as), se puede visualizar en la siguiente gráfica, en la que destacan el trabajo extralaboral y el estrés, como principales expresiones de la violencia laboral, seguidos de los chismes y un ambiente hostil de trabajo, en el que destaca un 35 por ciento de personas que están siendo aisladas, lo que hace sentido si se sigue el concepto de *mobbing* y las características del mismo.



En el caso de *home office* para profesores universitarios en tiempos de pandemia del SARS-CoV-2. La mayoría de los encuestados refieren conocer el artículo 330-F de la Ley Federal del Trabajo, como se muestra en la gráfica 3. Sin embargo, destaca que el 53% desconocían sobre el informar oportunamente sobre los costos generados en sus hogares por uso de los servicios de telecomunicaciones, renta de internet, compra o renta de equipo de cómputo para impartir clases a distancia o realizar

trabajo administrativo o de investigación, y con ello, generar consumo de electricidad derivados del trabajo encargado por la institución el cual ya estaba contemplado por la Ley Federal del Trabajo, pero que estos docentes no lo sabían y menos lo reclamaron a pesar de ser un derecho durante el cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo durante la pandemia por COVID-19.

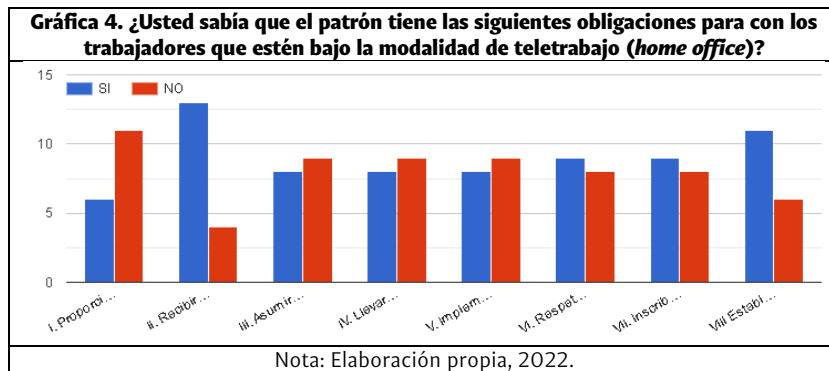


Cabe destacar que la mayoría de los encuestados refieren conocer algunas cláusulas de este artículo como que: deben tener cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón; obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidos por el patrón; así como atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades; además de atender las políticas y mecanismos de Protección de Datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre el uso y almacenamiento.

En el caso del Artículo 330-E de la Ley Federal del Trabajo, salta a simple vista en la siguiente gráfica, que el 65% de las personas que contestarían el cuestionario, desconocían que el patrón debe y tiene la obligación de proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como: equipo de cómputo,

sillas ergonómicas, impresoras entre otros, lo cual en ningún momento ni el patrón ni el sindicato hicieron saber al trabajador, con lo cual violentaron estos derechos laborales del trabajador al no comunicarlo, mientras tanto el trabajador tuvo que realizar un gasto extra no contemplado.

También, poco más de la mitad de participante desconocía que el patrón debe asumir los costos derivados del trabajo incluyendo, en su caso, el pago de los servicios de telecomunicaciones, la parte proporcional de la electricidad; además de llevar el registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo establecido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Así como de implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo.



Mientras que el 76% conoce la obligación del patrón con los empleados de recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fecha estipulada, casi la mitad de los encuestados refiere desconocer que es obligación del patrón respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral. Al contrastar la información obtenida, se confirma en los datos antes mencionados que el 76% de los encuestados coincide que el tipo de *mobbing* recibido con mayor frecuencia es el nulo respeto

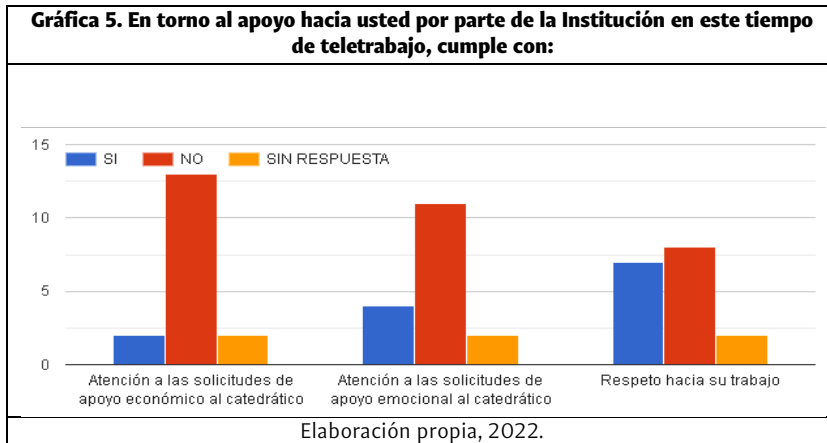
Xihmai 104

de privacidad, trabajo extra laboral, y a ello se le suman las constantes llamadas y mensajes vía WhatsApp, tanto de alumnos como de jefes inmediatos, traducido en un acoso laboral así como constante bombardeo de mensajes y correos electrónicos, al igual que agregar al trabajador a grupos de trabajo desde WhatsApp sin el previo aviso y/o consentimiento.

También, en su mayoría conocen que el patrón debe inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la Seguridad Social y establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellos que cambian de modalidad presencial a teletrabajo, pero que dicho patrón no lo realiza, violentando con ello los derechos del trabajador.

Por otro lado, el 59% de los encuestados reconocen que dentro de la institución se cuenta con personal especialista que atienda la problemática de acoso laboral, el 29% refiere que la institución no cuenta con un experto que tienda esta problemática y el 12% no lo sabe.

Cuando se pidió la opinión de los encuestados en torno al apoyo que reciben por parte de la institución en el tiempo de teletrabajo, quedó evidenciado que la institución no cumple con la atención a las solicitudes de apoyo hacia el catedrático en el aspecto económico (76%) y emocional (65%), como se puede apreciar en la gráfica 5.



Cabe desatacar que la opinión de los trabajadores sobre el respeto que dan los jefes inmediatos hacia su trabajo, teniendo un porcentaje similar, con la diferencia de un 6% entre los que comentan que no reciben ese respeto hacia sus actividades laborales, y con quienes manifiestan recibirlo.

Es así como, al preguntarles la opinión que tenían sobre algunos aspectos relacionados con el teletrabajo durante la pandemia por COVID-19, se tiene lo siguiente: el 94% considera que hubo más trabajo de lo normal, el 65% contaba con dispositivos inteligentes propios, mientras que el 35% no tenía dicho equipo, además el 29% de los encuestados tuvo que instalar servicio de internet, así como el 82% tuvo que adecuar un espacio en su casa para realizar el teletrabajo. Es así como de forma general el 76.5% no está satisfecho con el apoyo que brindó la institución durante estos tiempos de pandemia.

En cuanto a la Escala Cisneros que se utilizó como herramienta para la valoración del *mobbing* se detectaron cinco casos de acoso laboral, tres de ellos en nivel medio que “muestran una incidencia de una vez al mes o varias veces por semana que se considera puede ser la primera fase
Xihmai 106

del acoso” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017, p. 44) y dos casos con nivel grave a muy grave, en el que “es necesario poner un alto total y tomar medidas disciplinarias, actas administrativas y otras sanciones determinadas por la propia dependencia, conforme la normatividad aplicable” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017, p. 44).

Conclusión

A pesar de los esfuerzos institucionales por parte de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo por tener herramientas actualizadas y de vanguardia en apego a las leyes nacionales y estatales en el quehacer cotidiano y en el desarrollo de las actividades laborales diarias se han detectado cinco casos de acoso laboral que en la escala de valoración van de mediano a muy grave.

Si bien estos cinco casos representan al 29% de los encuestados, el resto no identifica acciones, actitudes y manifestaciones de un acoso laboral a pesar de tener el conocimiento de las leyes, así como de los artículos en los que se especifican las obligaciones y deberes de patrones y trabajadores.

En los usos y costumbres se sigue reproduciendo la violencia en su modalidad laboral, así como la poca defensa laboral por parte del sindicato con relación a la defensa de los derechos laborales de los trabajadores que representan.

Prueba de ello son, las constantes violaciones a los derechos del trabajador por parte de la institución a través de sus directivos al no respetar los derechos de la privacidad, con, por ejemplo, el constante bombardeo de mensajes vía WhatsApp, así como agregar a grupos de trabajo desde esta red social y, por si fuera poco, las constantes reuniones a distintas horas del día o noche, inclusive en días de descanso, sábado o domingo.

Por último, el daño psicológico en cuanto al estrés provocado por la excedida carga de trabajo con límite de tiempo encargado por los jefes inmediatos y el nulo tratamiento desde la Norma 035 que contiene las obligaciones de los patrones, estableciendo la identificación y tratamiento de riesgos psicosociales que genera el estrés laboral por la constante carga de trabajo.

REFERENCIAS

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (02 de octubre del 2020). *Acciones de Defensa de los Derechos Humanos*. [PDF]. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-10/Reporte_DH_23_2020.pdf
- Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo. (2021). DOF. 11-101-2021. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021
- Dirección de Estudios Jurídicos de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género. (2011). *Violencia laboral (mobbing) desde la perspectiva de género*. Programa Operativo Anual (PAO). http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/ceameg/ias/Doc_28.pdf
- Grazia, M.; Fattorini, E; Gilioli, R.; Rengo, C. y Gonik, V. (2004). *Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, No. 4: Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud (OMS). <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42660/9243590529.pdf>

Ismael Aguillón León, Roberto Wesley Zapata Durán y Cinthia Bautista Bautista
De la rotación del personal, al *mobbing* laboral y la pérdida de derechos laborales
violatorio de derechos humanos desde el *home office* en profesores universitarios en
tiempos de pandemia del SARS-CoV-2
Revista *Xihmai* XVII (34), 69-112, julio-diciembre 2022

- Hernández-Sampieri, R.; Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Ley Federal del Trabajo. 1º de abril de 1970. DOF. 11-10-2021 (última reforma).
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención. (2018). DOF: 23/10/2018.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0
- Noticias ONU. (2019). La OIT aprueba una norma de vital importancia para combatir la violencia y el acoso laboral. [Texto en un blog] ONU. <https://news.un.org/es/story/2019/06/1458191>
- Observatorio Laboral. (s.f.). *Libérate del acoso laboral*.
https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Articulo_acoso_laboral.html#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,que%20renuncie%20o%20sea%20despedido.
- OCCMundial. (14 de enero del 2021). Mobbing o acoso laboral: causas, síntomas y cómo evitarlo. [Texto en un blog] OCCMundial. <https://www.occ.com.mx/blog/mobbing-o-acoso-laboral/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2000). *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios. Acoso Laboral hacia las mujeres*. [PDF] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf

Ismael Aguillón León, Roberto Wesley Zapata Durán y Cinthia Bautista Bautista
De la rotación del personal, al *mobbing* laboral y la pérdida de derechos laborales
violatorio de derechos humanos desde el *home office* en profesores universitarios en
tiempos de pandemia del SARS-CoV-2
Revista *Xihmai* XVII (34), 69-112, julio-diciembre 2022

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019a). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). [Texto en un blog]. *OIT*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial. [Texto en un blog] OMS.
<https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Piñuel, I. y Fidalgo, A. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del *mobbing*. *Psicothema*, 16(4), pp. 615-624.
<https://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf>
- Rojas Soriano, R. (2011). *Guía para realizar investigaciones sociales*. Plaza y Valdés.
- Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (2017). *Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana*. Gobierno de la República.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). (5 de octubre de 2019). Código de Ética e Integridad Académica del Personal y el alumnado del a UAEH. *Garceta de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. 6(111), pp. 4-14.
<https://uaeh.edu.mx/garceta/6/num-111/>

Ismael Aguillón León, Roberto Wesley Zapata Durán y Cinthia Bautista Bautista
De la rotación del personal, al *mobbing* laboral y la pérdida de derechos laborales
violatorio de derechos humanos desde el *home office* en profesores universitarios en
tiempos de pandemia del SARS-CoV-2
Revista *Xihmai* XVII (34), 69-112, julio-diciembre 2022

Ismael Aguillón León, Roberto Wesley Zapata Durán y Cinthia Bautista Bautista



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](#)

Usted es libre de:

- 1) Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. 2) Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de: **Atribución** — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.

[ResumenDeLicencia](#)

[TextoCompletoDeLicencia](#)

Ismael Aguillón León, Roberto Wesley Zapata Durán y Cinthia Bautista Bautista
De la rotación del personal, al *mobbing* laboral y la pérdida de derechos laborales
violatorio de derechos humanos desde el *home office* en profesores universitarios en
tiempos de pandemia del SARS-CoV-2
Revista *Xihmai* XVII (34), 69-112, julio–diciembre 2022