



10º Coloquio internacional multidisciplinario de seguridad social: “Acoso Laboral” 20, 21 y 22 de mayo de 2015 Cuernavaca, Morelos, México

El acoso laboral es un fenómeno, que no es nuevo y además se encuentra en proliferación en los centros de trabajo, alentado por las crisis económicas y la inestabilidad laboral que generan un caldo de cultivo para la violencia laboral y en especial para el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo. Las consecuencias que genera son graves para las y los trabajadores, sus familias, patrones y para la sociedad en general. Dada la importancia del tema nos permitiremos en este 10º Coloquio Internacional Multidisciplinario de Seguridad Social analizar este problema de estudio.

Es por ello que las siguientes instituciones: Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Autónoma de Baja California y Universidad Autónoma de Coahuila a través de la Red de investigación jurídica en “Envejecimiento poblacional y protección social”, la Red de investigación jurídica internacional “Red de Colaboración Internacional en Estudios sobre Protección Social de los Grupos Sociales en Estado de Vulnerabilidad” integrada por investigadores de la Universidad La Gran Colombia, Universidad CEU, España, Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, München, Alemania, la Universidad de Alberta, Canadá, la Universidad del Istmo, Guatemala y la Universit di Modena e Reggio Emilia, Italia, así como con la participación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Congreso del Estado de Morelos–Comisión de Trabajo convocan a la presentación de resultados y avances de investigaciones que se difundirán y discutirán en las siguientes mesas de trabajo, bajo la temática de acoso laboral en México, enriquecido por estudios de derecho comparado en otras partes del mundo:

Mesa 1. Acoso laboral universitario

Coordinadora de mesa: Dra. Ana Esther Escalante Ferrer.

Profesora investigadora del Instituto de Ciencias de la Educación, integrante del Cuerpo Académico "Organizaciones y Procesos de Formación y Educación" de la UAEM.

La historia de la humanidad ha sido testigo de un sin número de actos discriminatorios en diferentes ámbitos, el ámbito laboral no ha sido la excepción mostrando enfrentamientos para exigir los derechos de los trabajadores; a pesar de ello, siendo siglo XXI aún se muestran controversias, claro ejemplo es el acoso laboral, un tema de interés social, que en los últimos años las estadísticas reflejan un aumento considerable en los casos producto de éste

fenómeno. Del cual podemos decir que carece de normas expresas tanto en el ámbito laboral y de manera específica en las universidades tanto de carácter público como privado, mismas que demandan urgentemente la creación de un marco regulatorio que vele por una protección más amplia hacia los trabajadores.

Lo anterior podemos decir que se debe a los rasgos específicos que presentan las relaciones laborales en el sector público en general, y en las universidades en particular. Es por ello, que resulta necesario la creación de un instrumento adecuado para gestionar la solución de estos asuntos, es decir, la implementación de mecanismos que ayuden al abatimiento de este fenómeno, los cuales consideramos se lograrán a través de la negociación entre las autoridades centrales y órganos sindicales, y por ende la aprobación de los mismos por los Consejos Universitarios con el fin de conferirle carácter vinculante.

Dada la importancia del tema, en esta mesa intentaremos dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cómo se regula el acoso laboral en las universidades? ¿Qué medidas se deben implementar en las instituciones de educación superior? ¿Cuáles son los mecanismos viables para dar solución a esta problemática? ¿Qué carácter vinculante puede tener un instrumento de abatimiento del acoso laboral en las universidades?

Mesa 2. Acoso laboral y género

Coordinadora de mesa: Dra. Luz Marina Ibarra Uribe.

Profesora investigadora de la Facultad de Estudios Superiores de Cuautla e integrante del Cuerpo Académico "Estudios Estratégicos Regionales" de la UAEM.

El acoso laboral es un fenómeno en incremento, alentado por las crisis económicas y la inestabilidad laboral que fomentan la violencia en el trabajo. Las consecuencias que genera para los trabajadores, sus familias, los patrones y para la sociedad en general son graves. Pero a pesar de que las secuelas en el trabajador son palpables como el deterioro de su salud, la pérdida de su dignidad y en ocasiones hasta su propia vida, poco ha hecho el Derecho al respecto. Dentro de este contexto, se debe resaltar que las mujeres son las que suelen sufrir más del hostigamiento laboral y sexual. Ello lo demuestra una encuesta de la OIT en 8 países, cuyos resultados arrojan 1,170,000 empleados que han padecido acoso laboral y las mujeres, especialmente las más jóvenes son las que han sido hostigadas y acosadas laboralmente (OIT, 2010).

En México el acoso laboral hacia las mujeres ha quedado evidenciado en los estudios realizados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), quien en colaboración con la Secretaría de la Función Pública, creó el Programa de Cultura Institucional (PCI) de la Administración Pública Federal. En seguimiento a este programa aplicó el "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal 2008", el cual tiene como antecedente la encuesta de 2006, cuyo objetivo fue medir el alcance de las acciones propuestas por el INMUJERES, para promover e impulsar las condiciones mínimas que permitieran institucionalizar la perspectiva de género en las dependencias y

entidades de la Administración Pública Federal. El instrumento se aplicó en el verano de 2008 con la participación de 258 instituciones de la Administración Pública Federal, de las cuales 240 cumplieron el proceso de validación con una participación de 277 mil 89 funcionarias, funcionarios y personal operativo, de los cuales 116 mil 318 son mujeres (42%) y 160 mil 771 son hombres (58%).

Es precisamente por ello, que en esta mesa se intentará dar respuestas a las siguientes interrogantes:

¿Cómo se ha regulado el acoso laboral en México? ¿Qué medidas específicas existen con perspectiva de género en materia de acoso laboral en México y el mundo? ¿Cuál es la situación actual de los trabajadores, frente a estas formas de intimidación? ¿Qué papel juega el derecho al respecto? ¿Cómo se puede regular este fenómeno en nuestro país? ¿Cuáles son las afectaciones que tienen los trabajadores con este tipo de conductas?

Mesa 3. Acoso laboral en los tribunales

Coordinadores de mesa: Dr. Juan Manuel Ortega Maldonado y Dr. Juan Manuel Gómez Rodríguez.

Profesores investigadores de la Facultad de Derecho y C.S. e integrantes del Cuerpo Académico "Seguridad Social Multidisciplinaria y Desarrollo Social" de la UAEM.

La escalada creciente del acoso laboral en los últimos años, derivada, entre otros factores, al desempleo y la precarización en la calidad del trabajo a nivel global, obliga a analizar su impacto desde diferentes enfoques, con el fin de explorar su abordaje multidisciplinario, las diferentes perspectivas que enriquezcan las soluciones y el tratamiento de su problemática. Por esa razón, esta mesa busca analizar el acoso laboral desde dos perspectivas diferenciadas. En primer término, su disertación y manejo jurisdiccional, tomando como punto de partida los criterios y resoluciones de los tribunales nacionales e internacionales, y, desde otra visión, estudiar el problema del acoso en los tribunales como instituciones encargadas de impartir Justicia. La finalidad de la mesa es debatir con objetividad, los problemas que enfrentan las víctimas de acoso laboral en su acceso a la justicia, así como al problema más grave aún, de que el acoso laboral también se genera en las instituciones creadas específicamente para impartir justicia, lo que conlleva a la necesidad de construir soluciones y respuestas eficaces desde el sistema legal, para afrontar la compleja realidad del incremento de ambientes tóxicos de trabajo, incluso, en el entorno jurisdiccional.

De acuerdo a lo anterior esta mesa dará respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las características y elementos más importantes, del acoso laboral en la jurisprudencia en sede nacional? ¿Cuáles son los avances e innovaciones más importantes de la regulación del acoso laboral, desde la perspectiva de la jurisprudencia en el ámbito internacional? ¿Cómo se puede conciliar las medidas de prevención del acoso con la aplicación de sanciones efectivas a los acosadores? ¿Cómo regular el acoso laboral en las instituciones encargadas de impartir justicia (los tribunales)? ¿Cuáles son las medidas que deben adaptarse, para prevenir y atender el acoso laboral en sede judicial?

Mesa 4. Encuentro internacional de expertos: “Acoso laboral”

Coordinadoras de mesa: Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez.

Profesora investigadora de la Facultad de Derecho y C.S. y responsable del Cuerpo Académico "Seguridad Social Multidisciplinaria y Desarrollo Social" de la UAEM.

Dra. Gloria Moreno Álvarez.

Profesora investigadora de la Facultad de Estudios Superiores de Cuautla e integrante del Cuerpo Académico "Seguridad Social Multidisciplinaria y Desarrollo Social" de la UAEM.

Dentro de los estudios que se pueden resaltar en materia de acoso laboral se encuentran las legislaciones suecas y colombianas, los doctrinarios más famosos en el tema son el citado Dr. Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen e Iñaki Piñuel, por mencionar algunos, con la aclaración de que ninguno es especialista en derecho, por lo que sus estudios muy interesantes y oportunos se centran en la medicina, la psicología, es precisamente por ello que en esta mesa se presentarán los avances doctrinarios de algunos países, que han permitido que se concreten acciones específicas que van desde la elaboración de políticas públicas, hasta su materialización mediante acciones muy concretas respecto al tema de acoso laboral.

En esta mesa, además de establecer criterios que sirvan para ejercicio de derecho comparado se responderán a las siguientes interrogantes: ¿Qué avances legislativos hay en su país sobre el tema? ¿De qué forma contribuyen los sindicatos al respecto? ¿Cuál es la interacción de especialistas en diversas disciplinas para solucionar el acoso laboral? ¿Cuáles son los avances en ese tema en general? ¿Se puede hablar de un camino hacia la prevención y control del acoso laboral en la era de la globalización y de las crisis económicas?

Fechas importantes:

Actividades	Fechas
Emisión de convocatoria	19 de diciembre de 2014
Fecha límite para enviar resúmenes de ponencias	20 de enero de 2015
Aceptación de ponencias	30 de enero de 2015
Fecha límite para enviar ponencias	27 de marzo de 2015
Presentación de las mesas de trabajo	20 al 22 de mayo de 2015

Lineamientos de los resúmenes:

Las investigaciones que se quieran presentar en el coloquio, serán inscritos mediante la entrega de un resumen que incluya los siguientes puntos.

- I. Título de la ponencia.
- II. Nombre y grado académico del autor.
- III. Institución de procedencia y cargo.
- IV. Correo electrónico y teléfono de contacto.
- V. Mesa de trabajo en la que se inscribe
- VI. Resumen del tema a exponer en un máximo de 250 palabras.
- VII. Enviar al correo: mgabriela@uaem.mx
- VIII. Fecha límite de recepción de resumen: 20 de enero de 2014.

Lineamientos de las ponencias:

Los trabajos in extenso que se envíen para su presentación en el Coloquio se ajustarán a los siguientes lineamientos:

- I. Deberán estar en poder del Comité Organizador a más tardar el día 27 de marzo de 2014, a efecto de iniciar la labor técnica de edición de materiales e incorporación al disco compacto que estará disponible al inicio del evento; así como se iniciará con el dictamen respectivo para su eventual publicación en un libro colectivo.
- II. Las ponencias tendrán que acompañarse en hoja por separado de un resumen con extensión de 250 caracteres, los datos curriculares más sobresalientes del ponente (con el fin de dar a conocer su trayectoria al inicio de su intervención. 200 caracteres máximo); así como en su caso la manifestación de que se trata de un **material inédito** y es voluntad del autor se someta al arbitraje de pares ciegos para su eventual publicación en la obra colectiva, de lo contrario, formará parte de las memorias, se presentará en el evento, pero no se publicará en el libro.
- III. Las ponencias deberán dirigirse al Comité Organizador en archivo electrónico con formato de Word para Windows 1997-2003 por correo electrónico a la siguiente dirección: mgabriela@buzon.uaem.mx
- IV. En caso de que se desee apoyar la exposición con algún material extra, como presentaciones de Power Point, Flash, deberá enviarse y comunicarse oportunamente al Comité Organizador.
- V. Solo los trabajos que reúnan los siguientes criterios editoriales serán enviados a dictamen bajo la modalidad de pares ciegos y podrán ser publicados en la obra colectiva.

Criterios editoriales

I. Generalidades

- A. La extensión de las *Artículos* será de un mínimo de 20 y un máximo de 25 cuartillas (una cuartilla contiene 1800 caracteres incluidos espacios)
- B. Los artículos que integren la obra serán dictaminados por un Comité:

- a) Comité de especialistas por pares ciegos
- b) Representante de Editorial Porrúa
- b) Editor de la UAEM
- c) Deberán estar leídos y corregidos por los mismos autores.
- C. Los libros publicados aparecerán con los sellos de Editorial Porrúa y la UAEM.
- D. Los textos entregados deberán ser originales e inéditos, salvo en casos excepcionales, aprobados expresamente por el Consejo, como pudieran ser traducciones, reediciones, ediciones críticas, extractos o publicaciones hechas originalmente en otros países que no sean conocidas ni fácilmente accesibles en México. En todos los casos se requerirán las autorizaciones correspondientes bajo la legislación autoral aplicable.
- E. Los originales deberán ser entregados en formato Word, con los márgenes supletorios que provee el procesador de texto, con el formato siguiente: tipo de letra Times, tamaño de 12 puntos, con formato de párrafo interlineado a 1.5. El tamaño de letra para los pies de página deberá ser de 10 puntos.
- F. Las cursivas o itálicas deberán aplicarse solamente en los siguientes casos: locuciones latinas o palabras escritas en idioma distinto al texto, títulos de obras como: libros, revistas, películas, etc. Para el cuerpo del texto no usar negritas y subrayados.

II. Estructura, aparato crítico y bibliografía

- A. Todos los textos deberán tener sus hojas numeradas.
- B. En los artículos se hará constar, al final de los mismos, la bibliografía y hemerografía citada y fuentes consultadas: legislativas y electrónicas.
- C. Los artículos deberán incluir un índice completo y detallado de los subtemas, de acuerdo al siguiente formato:
 - División de Partes o Secciones.
 - Primer subtema: Número romano
 - I.
 - II., etcétera
 - Segundo subtema: letras mayúsculas
 - A.
 - B., etcétera
 - Tercer subtema: números arábigos.
 - 1.
 - 2., etcétera
 - Cuarto subtema: incisos (letras minúsculas)
 - a)
 - b) etcétera
 - Quinto subtema: números romanos en minúscula o inciso letra prima
 - i) a')
 - ii) etcétera. b')
- D. Las notas a pie de página deberán estar ordenadas de acuerdo a los siguientes ejemplos y con el orden que aparecen abajo:
 - a) Nombre del autor (apellidos —en Versales y versalitas—, y nombre —en mayúsculas y minúsculas—)
 - b) Título de la obra (en mayúsculas y minúsculas, curs.)
 - c) Tomo o volumen (en minúsculas y abreviado. Ej. t., vol.)

- d) Traductor (abreviado trad.)
- e) Ciudad (se pondrá el país cuando la ciudad se preste a confusión)
- f) Editorial (en el caso de las coediciones, las casas editoriales se separarán con diagonales con un espacio fino antes y después)
- g) Colección entre paréntesis.
- h) Número de edición
- i) Año
- j) Página
- k) Cada elemento de la nota se separará con comas.

Uso de las siguientes abreviaturas en latín (entre paréntesis el que usará la editorial, nuestro criterio):

cf. = *cfr.* = confróntese (*cfr.*)

et al. = y otros (*et al.*)

i. e. = esto es (*i. e.*)

ibidem = *ib.* = *Ibid.* = en el mismo lugar (*Ibid.*)

id. = *idem* = lo mismo (*idem*)

op. cit. = obra citada, no procederá el uso de *ob. cit.* (*op. cit.*)

passim = en varios lugares (*passim*)

vid. = *vide* = véase (*vid.*)

ca. = *circa* = alrededor de, cerca de (*ca.*)

e. g. = por ejemplo (*e. g.*)

v. gr. = *v. g.* = por ejemplo (*v. g.*)

loc. cit. = *l. c.* = lugar citado (*loc. cit.*)

s. d. = sin fecha (*s. d.*)

vs. = en dirección, hacia el lado de, o simplemente hacia; anglicismo por contra, frente a (*vs.*)

no. = abreviatura de número = núm.

Ejemplo:

RIVERA SILVA, Manuel, *El procedimiento penal*, México, Porrúa, 34a. ed., 2011, p. 60.

TOLSTOI, León, *Resurrección*, México Porrúa (Sepan cuantos... 413) 2ª. ed., 2010, p. 37.

BURGOA ORIHUELA, Ignacio, *Las garantías individuales*, México, Porrúa, 49ª. ed. 2009, p. 971.

E. Bibliografía:

Colocarse al final de la obra, ordenándose alfabéticamente de apellidos de autor, sin numerar. Si se trata del mismo nombre de un autor se sucede dos o más veces, sustituir por rayas.

Ejemplo:

RAMÍREZ FERNÁNDEZ, Agustín, *Derecho del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 2012.

, *De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Navarra, Thomson-Aranzadi, 2010.

Informes

Coordinadora General del evento:

Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez

Coordinadora de la Red de investigación jurídica en “Envejecimiento Poblacional y protección social”

mgabriela@uaem.mx o bien al teléfono (52) 777 329 70 00, Ext. 3232.

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Av. Universidad 1001, Col. Chamilpa, Cuernavaca, Morelos.

Integrantes de la Red de investigación jurídica en “Envejecimiento Poblacional y protección social”

“Seguridad Social Multidisciplinaria y Desarrollo Social” – Universidad Autónoma del Estado de Morelos

“Derecho Social” – Universidad Juárez del Estado de Durango

“Estudios Jurídicos” – Universidad Autónoma de Baja California

“Derecho Público, Derecho Social y Derecho Privado” – Universidad Autónoma de Sinaloa

Integrantes de la Red de investigación jurídica internacional “Red de Colaboración Internacional en Estudios sobre Protección Social de los Grupos Sociales en Estado de Vulnerabilidad”

Universidad La Gran Colombia

Universidad CEU, España

Instituto Max Plank, Alemania

Universidad de Alberta, Canadá

Universidad del Istmo, Guatemala

Universitat di Modena e Reggio Emilia, Italia

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Universidad Juárez del Estado de Durango

Universidad Autónoma de Baja California

Universidad Autónoma de Sinaloa

**Secretaría de Trabajo y Previsión Social
Congreso del Estado de Morelos–Comisión de Trabajo**