

CUANDO EL TRABAJO NOS CASTIGA.

Por Mtro. Arturo Luis Alonzo Padilla.

Planteamiento del problema

El Mobbing u hostigamiento laboral con terror psicológico en México se presenta como un grave problema de salud que se deriva de la estructura de organización de las instituciones, en el caso que estudiamos, de enseñanza superior, porque prevalecen patrones culturales arraigados por la continuidad de esta cultura, que van desde prácticas de un sistema político de micro monopolio de grupos hegemónicos hasta redes de lealtades e intercambio de favores que al margen de las metas institucionales; pervierten las estructuras y desvían los recursos a favor de grupos. Lesionan a las instituciones porque las depredan y las despojan de sus recursos, sabotando su función para la sociedad.

La consolidación de estos grupos en estas instituciones es un proceso que dura años y que hace muy difícil, una vez que se ha realizado, sanearlas, por lo que convierten a las instituciones en elefantes blancos, donde el dominio y el tejido clientelar de intereses se defienden de todo posible rescate de grupos emergentes o de las propias autoridades. Presentándose como los legítimos intereses de grupos que en realidad son mayoritarios, pero que no responden a fines institucionales sino a sus propios intereses.

El fenómeno de Mobbing u hostigamiento laboral comenzó a ser estudiado por Heinz Leymann, psicólogo alemán radicado en Suecia en los años ochenta, es el verdadero pionero de estudios sobre la agresividad de grupos en los centros de trabajo contra compañeros de trabajo que se encuentran en situación desamparada o sin defensa, estos últimos individuos que son aislados y que se ejerce sobre ellos un terror psicológico y maltrato por tiempo prolongado que tiene por consecuencia una miseria mental, psicosomática y social considerable.

La experiencia acumulada por Leymann permitió demostrar que este fenómeno en el marco del Mobbing no es un fenómeno incidental o aislado, pues gracias al tratamiento de sus víctimas, el problema pudo acotarse y ser tipificado detectando como una patología social el comportamiento hostil entre los empleados en los lugares de trabajo. Leymann trató más de mil trescientos casos de víctimas de Mobbing, de los cuales incluso 300 tuvieron que ser hospitalizados, recibiendo terapias especiales para aliviar las lesiones causadas por el hostigamiento.

Los estudios de Leymann y posteriormente los estudios de Mobbing en otros países como Gran Bretaña, Canadá, Estados Unidos, España e Italia, han alertado a la sociedad sobre este grave problema que causa lesiones y ha permitido impulsar una legislación laboral que impida a los acosadores laborales ejercer con impunidad estas prácticas. Han sido sobre todo los sindicatos en esos países, quienes han retomado el problema en sus manos, aportando asesoría y ayuda médica a las víctimas de Mobbing, alertando mediante folletos y libros a los trabajadores y presionando al Estado para diseñar leyes de protección para los propios trabajadores contra el Mobbing.

En México tenemos aún pocos estudios sobre el fenómeno, relacionados con el tema de los estudios organizaciones (Montaño: 2004), que denuncian la existencia en nuestro país de prácticas de Mobbing en los centros de trabajo.

Asociado al fenómeno, encontramos un complemento típico de estas prácticas, que aparece asociado sobre todo en el caso que nos tocó estudiar. Nos referimos al fenómeno del clientelismo político que se encuentra presente en la estructura de muchas instituciones nacionales, por la presencia durante más de 70 años de una cultura política priísta que utilizó las prestaciones y las dádivas como mecanismos de sujeción, control y tutela de grandes grupos de población que incluso sectorializó en el sector obrero, el sector campesino y el sector popular.

El clientelismo político puede definirse como "...sistema extraoficial de intercambio de favores, en el cual los titulares de cargos políticos regulan la concesión de prestaciones, obtenidas a través de su función pública o de contactos relacionados con ella, a cambio de apoyo electoral." (wikipedia.org) En el clientelismo se utilizan las decisiones del poder para obtener beneficios privados y se centran en la figura del "patronus" o patrón las decisiones de poder que las utiliza para perpetuar su poder y favorecer un sistema de clientes que lo sostienen no sólo en su decisión, sino el control de centros de trabajo completos.

Clientelismo político como columna vertebral

Esta cultura política esta arraigada en muchos de los países latinoamericanos, que han experimentado regímenes populistas o caudillescos, las democracias latinoamericanas tiene arraigadas en muchos casos la subordinación sobre sistemas de dádivas con recursos públicos. Los sistemas clienterales brotan en los lugares donde es necesario integrar a un número importante de participantes a un sistema político sin tradición organizativa que requiere de la mediación informal de la acción estatal o de grupos a las necesidades de las comunidades.

La corrupción como acompañante y motivo.

Un tercer factor que se crea y se alimenta de clientelismo políticos es la corrupción. La corrupción política tiene de acuerdo a las definiciones de los politólogos tres acepciones: el cohecho, el peculado y el nepotismo. (Maiz: 2003) Los sistemas de redes que se establecen a partir del clientelismo político en los centros de trabajo, sobre todo en las instituciones de carácter público, conllevan prácticas de depredación de los recursos públicos y monopolio de los mismos contra los demás trabajadores.

Para las clientelas políticas y los patronos es necesario simular que se cumple con la Ley, aunque en el fondo no sea la ley sino la corrupción y la prevaricación, que son la lógica de actuación, poniendo a las normas y a la Ley como referentes que se cumplen cuando conviene o se omiten cuando no es conveniente, en este caso

En una primera conclusión se podría afirmar que el Mobbing o Acoso Laboral que aparece en las instituciones públicas del gobierno mexicano, es un fenómeno asociado tanto a la corrupción en sus tres variantes, como a la cultura política del clientelismo como relación de poder y dominio en los ámbitos del trabajo. El Mobbing sería un mecanismo de respuesta de grupos con poder, para castigar, someter o deshacerse de la competencia *outsider* que surja por la naturaleza plural de la sociedad. Las consecuencias de estas acciones como prevé el mismo estudio de Leymann es el desplazamiento de la creatividad laboral y un delito encubierto de lesiones que al no estar tipificado por la Ley se vuelve impune.

Ubicación de caso.

La unidad de análisis que estudiamos se define en un grupo, de los tantos grupos que practican el clientelismo político, el mobbing y la corrupción, situado en un departamento de estudios de nivel licenciatura de una disciplina de carácter humanístico. En esta disciplina a lo largo de más de dos décadas, uno de los grupos ha logrado el control de las decisiones practicando clientelismo político y ejerciendo mobbing contra las minorías que les critican o se les oponen. En los patrones del ejercicio del acoso laboral, los grupos alternos a este grupo reproducen sus prácticas y han logrado un funcionamiento con prevaricación y corrupción.

Antecedentes formativos.

Hace más de dos décadas y media, la institución de educación superior que nos ocupa impulsó la formación de un nuevo departamento de Licenciatura que vendría a cumplir la estela de programas que le eran necesarios a la institución. Desde otro departamento, un grupo de profesores interesados en la disciplina del conocimiento que se abriría, promovieron su formación ante las autoridades, que en su momento aprobaron su creación. Este grupo inicial de profesores formó la estructura y los nuevos planes de estudio que finalmente se aplicarían y se registrarían. Cuando el Departamento se abrió, el cambio de funcionarios implicó que las nuevas autoridades realizaran un proceso de selección sobre quienes conformarían la nueva licenciatura, excluyendo al 90 % de los que habían conformado el grupo base. Con un proceso de exclusión de esa magnitud, el 10 % tuvo que reponer los investigadores que hacían falta para sostener académicamente una disciplina.

Así trajeron elementos externos que ni siquiera habían configurado el plan de estudios agrupándose en dos grupos que denominaremos: el grupo A, que es el grupo original y formador y el grupo B que es el grupo que vino a cubrir los huecos que se habían producido por la exclusión del grupo inicial, que se quedó en el departamento donde se había promovido este nuevo. Otro rasgo curioso es que la reposición de investigadores se hizo sólo con 20 % del personal mexicano contra un 80 % de extranjeros, cuando la Ley Federal del Trabajo mexicana establece que sólo cubrirán plazas extranjeros, cuando no existan mexicanos que puedan cubrirlos.

Desde el inicio, los grupos A y B mantuvieron diferencias en el orden disciplinario, ideológico y de círculo de amistad, lo que motivó grandes disputas y enfrentamientos en los salones de clases, que se reflejaron de manera inmediata en adeptos y oponentes no sólo entre la planta de los profesores de asignatura, sino entre los propios grupos de estudiantes que crecieron manteniendo enfrentamientos entre sí por las “verdades” científicas de uno y otro bando.

A finales de la primera década, la formación de líneas de posgrado y la exportación de profesores de ambos grupos a estos programas trasladó no sólo las disputas sino la lucha por el control a dichos programas. Fue particularmente el Grupo B quién introdujo la práctica del Mobbing como elemento de ataque contra sus adversarios y comenzó a poner en práctica el uso del clientelismo político como elemento que a la larga les traería el control del programa. A finales de la primera década los iniciadores del grupo A se cambiaron de adscripción dejando al grupo B todo el campo al control del Departamento por la incorporación de nuevas contrataciones

logradas por el grupo. El pliegue de quienes quedaron y fueron contratados nuevamente en el grupo A permitió al final de la primera década el control del departamento. El cambio de adscripción de algunos de los miembros del grupo A, fue según sus propias declaraciones, por el cansancio y desgaste que les producía las acciones del grupo B.

Formación de patronus.

Los miembros (3 en total en un inicio) del grupo B aprendieron rápidamente que se podía incidir en el ingreso, en los recursos como becas, en las calificaciones, en los programas pagados y en los recursos vía contratación de profesores eventuales de asignatura para el Departamento. El aprendizaje de los mecanismos de admisión, su estructura sobre la cual se podría influir para colocar apoyadores, creó un sistema de escalafón en cuya cúspide se colocó la patronus del Grupo B quien a lo largo de los años 80 pudo colocar al menos 3 de las 5 nuevas plazas puestas a admisión. De las 7 plazas en total de investigadores permanentes, el grupo B tuvo 4, lo cual nos revela el papel que la admisión laboral a tenido a través de insertar representantes en comisiones bilaterales.

El gran error del fundador del grupo A fue no tener en cuenta estos mecanismos, lo cual significó que fuese víctima del mobbing en esta primera década. Terminó el mismo promoviendo su cambio de adscripción.

Un segundo ámbito de clientelismo son los llamados profesores de asignatura, que carecen de derechos laborales como es su permanencia y que dependen del cuerpo colegiado del Departamento, el cual los nombra a convocatoria del jefe del departamento. La jefatura del departamento es una pieza clave en esta lucha, pues desde ella se acomodan los nuevos profesores que vienen porque alguno renunció y es necesario reponerlo, al margen de el Colegio que no se reúne permanentemente y que no se opone porque es un sobre entendido que es su función reponerlo sin consultar al cuerpo colegiado. El Jefe del departamento en turno tendía a favorecer a su grupo por medio de este mecanismo, dando la apariencia de que respetaba los acuerdos.

Mobbing laboral como práctica de un grupo.

La posibilidad de meter nuevos profesores de asignatura disparó las prácticas de Mobbing asociadas al clientelismo político. El Departamento dependía de las decisiones del cuerpo colegiado y de la Asamblea General de la Licenciatura, lo que hacía necesario atraer fuertes contingentes de estudiantes y colocar los mayores profesores de asignatura posibles, asociados con los grupos. Por ello, la práctica del Grupo B respondía en su acción a asociarse con grupos de profesores de asignatura leales e influir sobre la población de estudiantes. Se tomaba como bandera las diferencias ideológicas del grupo B para descalificar al grupo A, al mismo tiempo que la acción práctica consistía en cooptar estudiantes que se desempeñarían como docentes en el futuro y en su presente serían catapultados contra el grupo A. Así la tónica del enfrentamiento en la primera década consistió en tres acciones básicas de este grupo:

- I. Utilizar a los estudiantes cercanos por convencimiento y luego reforzados con becas o programas especiales contra los Jefes de Departamento del *grupo A* que salían de los propios investigadores, descalificando los cambios, protestando continuamente sus acciones administrativas o su toma de decisiones. Un caso continuo fue la renuncia de los Jefes de Departamento del *Grupo A* antes de concluir su periodo.
- II. Contra los docentes de asignatura que tuviesen ligas con el *grupo A* y que mostrasen alguna debilidad como inseguridad o que tuviesen problemas de animadversión a veces propiciada por el propio grupo. Se ejecutaba mobbing contra estos profesores en los que participaban investigadores de planta, profesores de asignatura y estudiantes. La enorme influencia que tenían los alumnos en la evaluación y asignación de profesores permitió que estos mecanismos fuese eficaces.
- III. Reforzar al Jefe de Carrera en turno de su grupo y sus alianzas con otros departamentos. Se ayudaba hostigando mediante cartas contra profesores independientes o del grupo A, metían todos los becarios de apoyo, asistentes del departamento que salían de los alumnos o de programas que surgieran y los favorecían con estas “prestaciones” lo que les permitió a la larga consolidar una red orgánica de estudiantes, profesores e investigadores.

Hacia finales de la primera década ocurren cambios significativos, pues el abandono de la cabeza del grupo A siguió el proceso de incorporación y cambio para ambos grupos y la aparición de un tercer grupo en discordia que denominaremos C.

Estos cambios provocaron en la segunda década el cambio de la Patronus al departamento de posgrado y la creación de un nuevo subpatronus ligado a dicha Patronus. En este movimiento se incorporó el sub patronus que denominaremos con el identificador numérico 1.

La Patronus terminó a la larga controlando mediante redes clientelares el posgrado y también la licenciatura mediante el sub patronus el *profesor 1*. Sin embargo al menos debieron en la segunda década del departamento vencer el obstáculo del enfrentamiento que se suscitó por choque de intereses con el grupo C que finalmente

terminó acordando con el grupo B cuotas de poder y contraprestaciones. A mediados de la segunda década se fragmentó el grupo B dando lugar a lo que daremos en llamar el grupo D y que será sobre el cual hemos definido el sujeto sobre el cual se efectuó un proceso de Mobbing entre finales de la segunda década y principios de la tercera; y que presentaremos en la presente ponencia. Estas acciones de hostigamiento laboral serían impensables sin relacionarlas con los fines políticos extra académicos del grupo B, el cual esta hoy posesionado de dicha Licenciatura. La vulnerabilidad de los restos del grupo A, lo hacen aliarse con el grupo B y las contraprestaciones del grupo C hacen que ni siquiera estén interesados en disputar el poder en la planta de profesores, dejar hacer, dejar pasar mientras no salgan afectados.

Evidencias de la red clientelar.

Hoy en el Departamento de Licenciatura que estudiamos existió para este año una propuesta de planta de maestros en la que intervinieron 10 investigadores, 28 profesores de Asignatura (Eventuales) y un profesor investigador invitado de otro departamento, lo que suma 39 profesores que fueron distribuidos en los cursos de la planta para este periodo. Como en otros programas el 71 % de los profesores que imparten son eventuales.

Al elaborar un socio grama de lealtades por grupo encontramos que estos profesores tienen nexos entre sí y que quien designa las plantas de profesores tienen la siguiente estructura:

Tabla <SEQ> Estructura de lealtades por profesores investigadores permanentes

Grupo de Lealtad	Número de Profesores	%
Grupo A	2	20
Grupo B	4	40
Grupo C	3	30
Grupo D	1	10
Total	10	100

Fuente: Investigación directa

El mayor peso de los grupos lo tiene el Grupo B que influye sobre todo en alianza con el grupo A y logran la subordinación de la totalidad del cuerpo colegiado de la Licenciatura, subordinando a los grupos C y D mediante el uso de acuerdos previos antes de la sesión del cuerpo colegiado al cual pertenecen todos, en este proceso se golpea especialmente al grupo D al que siempre se le margina de las decisiones.

El impacto de este grupo tendrá consecuencias en las propuestas para la planta de la totalidad de profesores de la Licenciatura, se distribuyen en el siguiente cuadro:

Tabla <SEQ> Totalidad de los profesores propuestos para la Planta

Grupo de Lealtad	Número de Profesores	%
Grupo A	9	23.1
Grupo B	13	33.3
Grupo C	4	10.2
Grupo D	6	15.4
No definidos	7	18.0
Total	39	100.0

Fuente: Planta de profesores publicada por el Departamento. Elaboración propia.

En este caso entre el grupo B y el grupo A mantienen la mayor red de lealtad dentro de la planta, para definir las redes de lealtades se observó empíricamente las relaciones de lealtad entre los profesores, concluyendo que los profesores no sólo fueron propuestos, sino que mantienen nexos con el grupo por amistad, lealtad probada, prestaciones y contraprestaciones debidamente documentados. Esta red no es visible a simple vista, sino que debe ser investigada mediante la observación directa, in situ y en la dinámica social del departamento que estudiamos.

Para culminar esta parte, daremos elementos para observar como el reparto de horas en la planta tiene que ver con la fuerza de cada uno de los grupos de la Licenciatura.

En este departamento se adscriben un total de 236 horas programadas de curso semanales, de los cuales sólo 106 horas a la semana son cubiertas por los profesores permanentes (45 %) mientras que el 55 % restante es cubierto por contrataciones eventuales. Los investigadores permanentes distribuyen las cargas de la manera siguiente por agrupamiento

Tabla <SEQ> Horas clases impartidas por investigadores por grupo

Grupo de Lealtad	Horas impartidas	%
Grupo A	18	17
Grupo B	50	47
Grupo C	24	23
Grupo D	14	13
Total	106	100

Fuente: Planta de profesores publicada por el Departamento.

En el anterior cuadro se observa que por ejemplo a pesar de que el grupo A duplica al Grupo D, existe una diferencias de 4 horas semanales entre lo que imparte un grupo y otro, lo mismo sucede con el grupo C que triplica

al grupo D y no imparte ni el doble de clases.

Si observamos la totalidad de las horas que se imparten en relación a las redes de lealtad tenemos:

Tabla <SEQ> Horas clases semanales repartidas entre los grupos

Grupo de Lealtad	Horas impartidas	%
Grupo A	56	24
Grupo B	100	42
Grupo C	26	11
Grupo D	22	9
Sin adscripción	32	14
Total	236	100

Fuente: Planta de profesores publicada por el Departamento.

Aquí observamos que a pesar de tener propuestos al 15 % de los profesores, el grupo D recibe el 9 % de las horas clases semanales propuestas por el órgano colegiado de la Licenciatura.

El profesor que encabeza el grupo D es quien recibió todo el impacto del Mobbing que ejerce el órgano colegiado. Este proceso viene desde la segunda década en el que este profesor recibió como encargo la jefatura del departamento y decidió impulsar programas de corte académico en el seno de la misma.

Exposición del caso de Mobbing en la segunda década.

Por razones de ética personal, el profesor permanente del grupo D decidió no continuar con los nexos anteriores que tenía con el grupo B y separarse voluntariamente del grupo. La ruptura de ninguna manera significó denuncias o enfrentamientos con el grupo, simplemente se ausentó y posteriormente se distanció de ellos. Las diferencias con el grupo eran claras, no estaba de acuerdo con la prevaricación y la visión académica, así que decidió encontrar su propio camino. A este profesor que le asignaremos el número 16 se le presentó la oportunidad de dirigir el departamento y la tomó, apoyado por el grupo A y el grupo C, en un momento en el que el 70 % de la votación estaba a su favor y que los estudiantes le apoyaron casi al 100 % en el proceso de elección.

El *profesor 1*, subpatronus del grupo B, consideró dicho nombramiento como un acto de traición personal pues él había dispuesto que una de sus incondicionales fuera jefe del departamento y no el *profesor 16*. A partir de este momento comenzó un conjunto de acciones para evitar o entorpecer la llegada de este profesor a la jefatura. El jefe de departamento anterior al que denominaremos *profesor 39* se desentendió de la publicación de los datos y los programas presentados por el *profesor 16* y comenzó una campaña de difamación en contra de él. No obstante dichas acciones, la popularidad y la seguridad del *profesor 16* permitieron su ascenso.

A lo largo de 5 años y aún hoy en secuelas que han durado casi 9 años, el grupo B ha ejecutado una campaña permanente que puede ser definida como Mobbing laboral en contra del *profesor 16* y sus allegados.

El Mobbing definido como una forma de intimidación y hostigamiento psicológico, en el puesto de trabajo, ejercida a través de comportamientos abusivos, agresivos y/o vejatorios repetidos, por parte de los superiores jerárquicos o los compañeros y/o compañeras. La víctima de esta verdadera persecución se ve marginada, calumniada y criticada, le son designados los trabajos peores o más degradantes, se le asignan tareas inútiles, absurdas o monótonas, o tareas por debajo de sus calificaciones, es cambiada de un lugar de trabajo a otro, o es sistemáticamente ridiculizada frente a los superiores, los compañeros y/o compañeras o los clientes. La finalidad de tales comportamientos puede ser diverso, pero siempre destructivo: eliminar a la víctima, bien marginándola, bien induciéndola a darse de baja en la empresa o provocando su despido procedente. Así mismo el mobbing conlleva una puesta en peligro o daño a la salud personal. a nivel físico y/o psicológico, así como efectos y consecuencias negativas a nivel social y familiar del trabajador/a. (Calero: 4)

Las primeras acciones fueron hacer valer la alianza que el grupo B tenía con el posgrado (donde se fue la *patronus* del Grupo B) de la misma disciplina para atacar al *profesor 16*, que en ese momento había sido promovido como Jefe de Área Divisional. Desde el posgrado y la licenciatura comenzaron a cuestionar fuertemente los planes de trabajo y a sabotear las acciones de política. Mediante campañas de ridiculización y haciendo valer los intercambios de favores que tienen con otros grupos lograron insubordinar a los jefes de departamento en contra del jefe de área con cuestionamientos de todo tipo y con descalificaciones. Esto se inició antes de la toma de posesión de la jefatura de área. Se cuestionó la supuesta falta de plan de trabajo y posteriormente los planes de reforma y mejora académica que se pusieron en marcha. Poco a poco, la combinación de jefes, que realizaron pactos con el posgrado y de las propias autoridades culminaron con el despido del *profesor 16* quien tuvo que regresar a su puesto de trabajo, en este asunto no pagaron al *profesor 16* por el puesto en 4 meses que lo había desempeñado, en flagrante violación de las leyes laborales.

Tal situación fue posible porque la administradora de la institución había colocado en una situación de tutela al *profesor 16*, poniéndole personal para que manejara el departamento, pues el control presupuestal y el control de contratos se realizaba desde esta jefatura de área. Al ver la independencia del *profesor 16* y reconocer que no se amoldaría al funcionamiento donde ella tenía intereses, se sumó al proceso de desalojo de la jefatura de área. Esto desplazó al grupo A en alianza con el grupo B, traicionando al *profesor 16* que había sido promovido por ellos.

Las autoridades de esta institución se habían coludido con el posgrado y habían pactado. El administrador de la institución, que manejaba ya hasta la Dirección de la Escuela, había desalojado al *profesor 16* de su oficina y le había ido a aventar sus cosas a su cubículo sin avisarle y sin que esa autoridad fuese sancionada por tal acción, el maltrato y el uso de la autoridad como mobbing.

Pero ese sólo fue el inicio, a partir de su salida, la jefa del departamento que lo sustituyó comenzó a ejecutar acciones de hostigamiento, alentada por uno de los funcionarios de la administración, con la pretensión clara de que renunciara el *profesor 16* y con ello, poderse hacer con la plaza de investigación que él tenía. Esta actitud fue

reforzada por el *profesor 1*, quién vio la oportunidad de tomar venganza por la “traición” del *profesor 16*. En estos actos también colaboró el *profesor 32*, incondicional del subpatronus.

Las acciones tienen todas las características del Mobbing laboral, una acción sistemática de terror psicológico que comprendió acciones de aislamiento, desprestigio, agresión y difamación sistemática a lo largo de 3 años. En estas acciones destacan:

El *profesor 16* publicaba una gacetilla con información académica que se pegó en los muros de la escuela y más tarde una página personal de Internet, donde se promovía la discusión de los temas que imparte. Los periódicos eran rayados con leyendas ofensivas y con epítetos hirientes y de descalificación. Para ello utilizaron las redes de estudiantes incondicionales quienes arrancaban los periódicos y los rayaban. El resultado a la larga fue que se dejaron de pegar las octavillas.

Luego se lanzaron a una campaña de agresión contra las páginas Web del profesor, particularmente contra la página de discusión donde hicieron labor que se conoce como Troll, es decir a partir de una cuenta de correo y escudándose en el anonimato se lanzaron a agredir y a insultar al dueño de la página, así como a los miembros del foro más destacados. Desde “nicks” o seudónimos que cambiaban antes de ser expulsados, proferían insultos, calumnias, amenazas, que eran los mismos que se lanzaban por los corrillos de pasillo. No sólo en el Foro del *profesor 16*, lo siguieron a otros foros donde el *profesor 16* intervenía, en los otros foros fue tal la virulencia de los ataques que tuvieron el efecto contrario, pues consiguieron la solidaridad de esos sitios con el profesor.

Paralelamente la jefa del Departamento comenzó a vulnerar las decisiones del *profesor 16* como encargado de una de las áreas de materia y como revisor de los resultados entre los profesores de la misma. Desde la jefatura comenzó a contratarse personal saltándose al encargado a pesar de que ese era un acuerdo del cuerpo colegiado. Al mismo tiempo, la Jefa de Carrera comenzó a reunir al cuerpo colegiado en “petit commite” tomando decisiones excluyendo al *profesor 16*. Frente a las autoridades, que le alentaban a realizar estas acciones, trató de armar un expediente con oficios que “documentaran” la supuesta conflictividad del atacado, reunió al cuerpo colegiado con las autoridades para establecer que no se podían reunir con el *profesor 16* porque “estaba loco” y “era conflictivo”, paralelamente colocó a un profesor alterno en una de sus materias con la clara intención de que lo desplazara, teniendo 2 grupos cuando lo normal es que fuese un grupo. Dirigió varios escritos intentando documentar supuestas corruptelas que no progresaron porque en las aclaraciones quedó evidenciado que no había responsabilidad del *profesor 16* en esas imputaciones, así que desistieron.

A partir de su autoridad como jefa de carrera comenzó a no recontratar a profesores eventuales que tenían relación con el profesor, incluyendo a un profesor cuya trayectoria culminó trabajando cerca del Presidente de la República mexicana, que era ampliamente aceptado por los estudiantes, y a promover la versión de que el profesor no cumplía con las cargas de trabajo porque tenía otro trabajo fuera. Estos ataques tampoco progresaron porque se demostró que el profesor tenía mayores cargas que las que estaban contempladas. Por esa razón ella pretendía retirarle el apoyo de adjuntos sin lograrlo.

Esta situación hizo reaccionar al *profesor 16*, quien encontró demasiadas evidencias de una acción concertada en su contra. El contraataque se efectuó sobre uno de los puntos débiles, la jefa de carrera había sido reelecta sin contemplar el procedimiento establecido en las normas, a partir de un *petit commite* al que no fue convocado el *profesor 16*, por lo que la sesión del órgano colegiado no había sido legal. Impugnó el procedimiento de reelección frente al órgano colegiado, obteniendo de éste no el cumplimiento de las normas, sino amenazas. Ante tal situación denunció a la comunidad la irregularidad y llevó al Consejo de la Institución el problema.

Otra vez las redes clientelares, las alianzas con autoridades y otros grupos configuró una comisión que investigó el caso y que llegó a conclusiones neutras, dando la razón al colegio de la licenciatura, pero exhortándolos a convocar públicamente a las sesiones, incluyendo al *profesor 16*.

Poco antes del fallo, la jefa de carrera le preparó al *profesor 16* una emboscada. Empató un problema de embarazo, probablemente rechazo del producto por su matriz, problema que era ya viejo con el proyecto de desacreditar a su oponente en ese momento. Se aseguró de que el *profesor 16* firmara la lista de asistencia a una reunión de colegio, donde casualmente nadie acudió. En los días siguientes la Jefa de Carrera enfiló dos acciones: Una carta donde haciéndose la víctima señalaba, al *profesor 16* de haberle gritado y que por esa razón, ella perdió el producto del embarazo, paralelamente recorrió todos los grupos académicos diciendo que era una víctima de las presiones, los maltratos y “el hostigamiento” del profesor. Paralelamente el *profesor 1* promovió con el *profesor 32* en el seminario donde impartían clases una carta de acusación con alumnos donde pedían la expulsión del profesor de la institución, pedían que fuese juzgado por la instancia de Honor y Justicia de la institución. Ellos desde luego no firmaban tal petición pero la misma fue firmada en el propio cubículo del *profesor 1*.

Luego sin darle copia al *profesor 16*, cuando la resolución del caso de impugnación se dio a conocer en el Consejo de la Escuela, un grupo de estudiantes presentó la demanda de juicio para el *profesor 16*, acusado de haber propiciado un aborto, por supuestos “gritos” a la profesora. La demanda no progresó porque ni jurídica, ni médicamente se podía acreditar el hecho ni la relación entre un incidente que no existió y la suspensión del embarazo. Pero fue lo suficientemente fuerte como para que el propio *profesor 16* sufriera consecuencias morales de un hecho que jamás cometió. La propia Jefe de Departamento hubo de desdecirse frente autoridades, afirmando que no había relación entre el suceso y su pérdida de embarazo, lo que hizo de manera privada, sin que jamás halla aclarado públicamente, esta situación y sin que los miembros del Colegio hayan desmentido esta información. A estos hechos se sumaron:

- La línea de seminario del *profesor 16* fue abandonada por la totalidad de los alumnos, quienes temían que un cese del profesor los dejara fuera. Así mismo, aislaron y dejaron de relacionarse con el profesor por miedo a represalias.
- El grupo que promovió la carta, impidió al profesor, con la ayuda del jefe de departamento, impartir sus cursos obligatorios, imponiendo a una pasante en lugar del profesor, con anuencia del Colegio. Lo que constituye violaciones a sus derechos laborales.
- Durante varios años, el daño moral infringido impidió la inscripción a la línea de investigación, sobre todo por parte de mujeres, ante las calumnias de que en el Seminario habían sido acosadas sexualmente por el *Profesor 16*.
- En un ambiente de linchamiento, algunos de los alumnos del seminario quisieron hacer leña del árbol caído y demandaron aprobación de los cursos, aún cuando no habían asistido y no habían entregado trabajo, demanda que enfilaron ante las autoridades académicas de la escuela sin ningún resultado, pues no pudieron acreditar ni la asistencia, ni la presentación de sus trabajos.

El límite objetivo de tal embestida fue la posibilidad de que con la intervención de autoridades judiciales y la instrumentación de una investigación de fondo quedase al descubierto la acusación falsa. Ante esa posibilidad, la

propia Jefe del Departamento y el Colegio decidieron parar el problema, pues reflexionaron las implicaciones de carácter legal que estaba adquiriendo el problema. Es claro que el cálculo era que se resolviese en las instancias internas de la universidad, entre las redes de clientela y que la intromisión de autoridades judiciales salía de los planes y les ponía en riesgo.

La legislación mexicana para probar el “daño moral” pone serias dificultades si no se documenta dicho daño, así estas dificultades sólo se podían superar si con la demanda ante honor y justicia sirviera de documento para probar el daño moral. Los hostigadores ante este peligro dieron marcha atrás.

Sin embargo, el daño ya estaba hecho y el objetivo final del mobbing, aunque frustrado, dejó las secuelas que el mobbing deja, al aislar una línea de investigación en una licenciatura.

Los ataques prosiguieron años después pues siguieron las amenazas y las presiones desde la Academia, la política de desplazamiento a través del ataque contra los adjuntos y los profesores propuestos por el *profesor 16* en el Colegio. Aún en tiempos recientes la admisión de profesores sigue estando controlada por las redes clientelares y la admisión ha significado que cada vez mayor peso de la red clientelar presiona sobre el *profesor 16* quien a pesar de todo no ha renunciado.

Conclusiones.

En el espacio de la universidad mexicana, como en este caso, donde las estructuras de estructuras de organización se ve el funcionamiento de redes de clientelismo asociada a la corrupción, el mobbing aparece como un elemento instrumental que permite a los “gang” realizar hostigamientos motivados por la discriminación de todos aquellos que no son iguales o bien no son cómplices de su corrupción. Sanear las instituciones implica legislar en México contra practicas de mobbing laboral y transparentar aún más la práctica social.

Bibliografía:

- Maiz Ramón 2003 “Jama, Caleta, Camello; la corrupción como autorefuerzo del clientelismo político” en *Revista mexicana de sociología*, Año 65 núm.1 enero-marzo de 2003.
- Roiz Javier 2002 Teoría política de Hanna Arendt. Barcelona. Intitut de Ciències Politiques i Socials
The Mobbing Encyclopaedia
Bullying; Whistleblowing
Dr. Leymann’s homepage ©. (October 1996)
- Hirigoyen, Marie France 2001 *El Acoso Laboral*. Paidós, Barcelona.
- Leynman, Heinz 1996 “Contenido y desarrollo del acoso moral/grupal en el trabajo”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Piñuel y Zabala, Iñaki 2003. “El maltrato psicológico en la Universidad. El silencio de los corderos”.
http://www.el-refugioesjo.net/bib/maltrato_universidad.htm, 14-09-05.