

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS NEGATIVAS AL TRABAJADOR DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR ACOSO LABORAL**

JULIO CÉSAR MORALES FERNÁNDEZ

GUATEMALA, ABRIL DE 2013

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS NEGATIVAS AL TRABAJADOR DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR ACOSO LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JULIO CÉSAR MORALES FERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2013

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

| | |
|-------------|--------------------------------------|
| DECANO: | Lic. Avidan Ortiz Orellana |
| VOCAL II: | Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi |
| VOCAL III: | Lic. Luis Fernando López Díaz |
| VOCAL IV: | Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos |
| VOCAL V: | Br. Rocael López González |
| SECRETARIA: | Licda. Rosario Gil Pérez |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

| | |
|-------------|-------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Rodolfo Giovanni Celis López |
| Vocal: | Lic. Enexton Emigdio Gómez Meléndez |
| Secretario: | Lic. Mario René Monzón Vásquez |

Segunda Fase:

| | |
|-------------|------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Héctor René Granados Figueroa |
| Vocal: | Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo |
| Secretario: | Lic. Ronald David Ortiz Orantes |

Razón: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Guatemala, 28 de enero de 2011

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Coordinador de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria



Respetable Licenciado Castro Monroy:

Me place saludarle deseándole los correspondientes éxitos en ese despacho y demás labores profesionales.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de ASESOR del trabajo de tesis del bachiller **Julio César Morales Fernández**, intitulado "**LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS NEGATIVAS AL TRABAJADOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR ACOSO LABORAL**", procedente resulta dictaminar respecto a la asesoría del mismo en el siguiente sentido.

- a. El contenido científico y técnico de la tesis, análisis, aportaciones científicas y teorías sustentadas por el autor ameritó, en mi opinión, ser calificado de sustento importante y valedero al momento de la asesoría prestada, siendo estas las circunstancias académicas que desde todo punto de vista deben concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis de grado.

- b. Aunado a lo expuesto se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría del suscrito, habiéndose apreciado el correcto uso de metodología, técnicas de investigación, redacción, inclusión de bibliografía, cumpliendo con los presupuestos de forma y de fondo exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, en el presente dictamen se determina expresamente que el trabajo cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos .



- d. El trabajo de tesis que presenta el ponente, constituye un buen aporte para la comprensión y desarrollo de las consecuencias negativas que pueden acaecer a los trabajadores dentro de los lugares de trabajo, así como las conclusiones que muestran el interés reciente de los trabajadores por saber más sobre el acoso laboral y las formas de prevenirlo, y esto se debe a la difusión de los medios de comunicación y de las redes sociales, así como las recomendaciones que indican que la forma de erradicar el acoso laboral de los lugares de trabajo, es creando grupos de trabajo que traten los problemas laborales.
- e. Por lo expuesto concluyo que el presente trabajo de investigación, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo; sino también a la sustentación de teorías, análisis, aportes tanto de orden legal como de academia, siendo coherentes las conclusiones y recomendaciones planteadas por el investigador.
- f. En consecuencia me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE** en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su aprobación final a fin de ser discutido en su Examen Público de Graduación y poder optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

Atentamente,

Lic. Carlos Rodimiro Lucero Paz
Asesor de Tesis
Colegiado 7018

Lic. Carlos Rodimiro Lucero Paz
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, nueve de agosto de dos mil once.

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) JOSÉ MIGUEL HIDALGO QUIROA para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JULIO CÉSAR MORALES FERNÁNDEZ, Intitulado: "LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS NEGATIVAS AL TRABAJADOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR ACOSO LABORAL."

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
CMCM/Cpt



LICENCIADO JOSÉ MIGUEL HIDALGO QUIROA
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado Activo 2802



Guatemala, 18 de septiembre de 2011.

Licenciado:
Carlos Manuel Castro Monroy
Coordinador de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que conforme a la resolución de su despacho, he revisado el trabajo del Bachiller: **Julio César Morales Fernández**, en la preparación de su trabajo de tesis denominado: **“LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS NEGATIVAS AL TRABAJADOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR ACOSO LABORAL”**.

A este respecto y en cumplimiento a lo que se establece en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito rendir a usted el siguiente informe:

- a) El tema trabajado es importante, ya que trata de establecer las consecuencias psicológicas negativas que produce el acoso laboral a los trabajadores de la administración pública. El contenido del trabajo de investigación tiene las características de ser novedoso y de actualidad y se refiere específicamente a que es necesario que en Guatemala se tome en cuenta la creación de legislación que prevenga y regule estas conductas.
- b) Los métodos y técnicas empleados en la investigación son idóneos, utilizando el método inductivo y analítico, los cuales permitieron al estudiante la facilidad y eficiencia en cuanto a la recopilación y selección de la información para desarrollar el tema deseado.
- c) El estudiante observó las instrucciones y recomendaciones hechas en cuanto a la presentación y desarrollo del mismo.
- d) Las conclusiones se exponen que cualquier trabajador está expuesto en algún momento ser víctima de acoso laboral, sin importar si éste, es excelente en su puesto o por lo contrario es mediocre y dentro de las recomendaciones se establece que el Congreso de la República de Guatemala decrete legislación en contra del acoso laboral, por lo antes expuesto se considera el presente trabajo es un aporte para el Derecho Laboral y el Derecho Penal.



LICENCIADO JOSÉ MIGUEL HIDALGO QUIROA
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado Activo 2802

- e) En cuanto a la fuente bibliográfica consultada es suficiente y adecuada para el tema desarrollado, ya que contiene la exposición de autores nacionales y extranjeros, además de incluir legislación comparada que hacen que el contenido del tema sea más completo.

Por lo anterior expuesto, considero que el trabajo de investigación del bachiller Julio César Morales Fernández, puede servir de base para la sustentación del examen público respectivo y en virtud de ello, emito mi **dictamen y opinión favorable** y así se pueda continuar con el trámite respectivo.

Sin otro particular aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de mi más alta consideración y estima.

Deferentemente

JOSÉ MIGUEL HIDALGO QUIROA
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. José Miguel Hidalgo Quiroa
Revisor de Tesis
Colegiado No.2802



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12 GUATEMALA, C.A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de febrero de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JULIO CÉSAR MORALES FERNÁNDEZ, titulado LAS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS NEGATIVAS AL TRABAJADOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR ACOSO LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por brindarme la vida, la oportunidad, sus bendiciones, consejos y por permitirme alcanzar mis metas.
- A MIS PADRES:** Heloisa Fernández Santos y Julio Eduardo Morales (Q.E.P.D.) por su amor incondicional por todo el esfuerzo, sacrificio y por enseñarme que hacer lo correcto es el camino hacia el triunfo.
- A MI ESPOSA E HIJA:** Por su apoyo incondicional, y por el amor que me han demostrado, por ser mi fuente de inspiración, esperando que este logro sea un orgullo para ellas.
- A MI HERMANA:** Leticia, por su comprensión, cariño, consejos y por el apoyo incondicional.
- A MI FAMILIA:** Por el cariño, consejos que me han brindado durante mi vida, en especial a las familias González, Rivera, Sánchez, Calderón con todo respeto.
- A MIS AMIGOS:** Por grandes momentos y anécdotas vividas, gracias y que Dios los bendiga.
- A LOS PROFESIONALES:** Que me han brindado su apoyo, Lic. Sebastián Vásquez Solís, Lic. Carlos Rodimiro Lucero, Lic. José Miguel Hidalgo, Ing. Edgar Saúl Barrios Gómez, Ing. Hugo Leonei Ramírez, Lic. Carlos Rodolfo Paz Archila, Lic. Franklin Teni (Q.E.P.D.).
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por permitir mi formación profesional y por todas las amistades forjadas durante estos años.



ÍNDICE

Pág.

| | |
|--------------------|---|
| Introducción | i |
|--------------------|---|

CAPÍTULO I

| | |
|--|----|
| 1. Historia del Derecho de Trabajo en Guatemala | 1 |
| 1.2. Períodos de progreso del Derecho de Trabajo | 3 |
| 1.3. Avances de la legislación guatemalteca | 6 |
| 1.3.1. De derecho civil a derecho laboral | 7 |
| 1.3.2. Evolución de la ley laboral | 9 |
| 1.3.3. La huelga | 11 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. Previsión social | 15 |
| 2.1. Origen del concepto de previsión social | 17 |
| 2.2. Generalidades de la previsión social | 17 |
| 2.3. Definición de previsión social | 18 |
| 2.4. Generalidades de la seguridad social | 19 |
| 2.5. Definición de seguridad social | 20 |
| 2.6. Diferencia entre previsión social y seguridad social | 20 |
| 2.7. Previsión social y peligro del trabajador en el lugar de trabajo | 21 |
| 2.8. Accidentes de trabajo | 22 |
| 2.9. Enfermedades de trabajo | 23 |

CAPÍTULO III

| | |
|---|----|
| 3. Las instituciones relacionadas con la previsión social y la seguridad social | 25 |
| 3.1. Definición de ministerio..... | 25 |
| 3.2. Definición de trabajo | 25 |
| 3.3. Generalidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social | 26 |
| 3.4. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social..... | 26 |
| 3.4.1. Inspección general de trabajo | 28 |
| 3.5. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social..... | 31 |
| 3.5.1. Objeto del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social | 33 |

CAPÍTULO IV

| | |
|--|----|
| 4. Las políticas laborales..... | 37 |
| 4.1. La protección del trabajo humano..... | 37 |
| 4.2. Objetivos de la política laboral | 39 |
| 4.3. Medios instrumentales de la política laboral | 40 |
| 4.4. Política de empleo | 43 |
| 4.5. Derecho al trabajo | 45 |
| 4.6. Objetivos de la política de empleo | 46 |
| 4.6.1. La libre elección del trabajo..... | 48 |
| 4.6.2. La orientación y formación profesional..... | 48 |
| 4.6.3. Los recursos humanos | 48 |
| 4.7. Políticas y programas de orientación y formación profesional..... | 50 |
| 4.8. Diversidad de instrumentos de la política de empleo..... | 52 |
| 4.9. Las relaciones de trabajo..... | 53 |
| 4.9.1. Regulación de la relaciones de trabajo..... | 53 |



4.9.2. Políticas de las relaciones de trabajo individuales..... 54

CAPÍTULO V

5. Breve historia del acoso laboral 55

5.1. Definición de acoso laboral 56

5.2. Origen 58

5.3. Conflicto inicial..... 59

5.3.1. Estigmatización 59

5.3.2. Intervención..... 60

5.3.3. Marginación o expulsión..... 60

5.4. Terminología del acoso laboral..... 61

5.5. El estrés tiene las siguientes fuentes..... 66

5.6. Regulación de términos de acoso laboral..... 68

5.7. Clases de acoso laboral..... 69

5.7.1. Finalidad de las conductas de acoso laboral..... 71

5.7.2. Características..... 72

5.7.3. Empleando posiciones dentro de la administración pública 73

5.7.4. Perfil del trabajador acosador..... 73

5.7.5. Perfil del trabajador acosado..... 75

5.7.6. Se puede clasificar a los trabajadores de la administración en tres grupos. 76

CAPÍTULO VI

6. Consecuencias negativas al trabajador de la administración pública por acoso laboral..... 79

6.1. Consecuencias negativas a nivel psíquico..... 79



Pág.

| | |
|--|------------|
| 6.2. Consecuencias negativas a nivel físico..... | 80 |
| 6.3. Consecuencias negativas a nivel social | 81 |
| 6.4. Consecuencias negativas a nivel familiar | 81 |
| 6.5. Consecuencias negativas a nivel laboral..... | 82 |
| 6.6. Comportamientos, técnicas de acoso laboral en la administración pública | 83 |
| 6.7. Diagnóstico..... | 84 |
| 6.8. La fase de reacción | 84 |
| 6.9. Las pruebas | 85 |
| 6.10. Las vías de solución | 86 |
| 6.11. ¿Qué, no es acoso laboral?..... | 86 |
| CONCLUSIONES..... | 89 |
| RECOMENDACIONES | 91 |
| ANEXO..... | 94 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 105 |



INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación pretende abordar en el ámbito jurídico-laboral, la existencia de las consecuencias psicológicas negativas a los trabajadores por acoso laboral en la administración pública. El acoso laboral el hostigamiento que sufre el trabajador o los trabajadores en su centro de trabajo, por sus propios compañeros o por un superior jerárquico de una institución.

La presente investigación ha sido orientada a la falta de legislación laboral guatemalteca en la administración pública, que proteja al trabajador que ha sido víctima del acoso laboral, en sus relaciones con sus superiores y/o compañeros, lo que conlleva al aislamiento de la persona en su lugar de trabajo.

Con la investigación se busca establecer cuáles son las consecuencias del aislamiento del trabajador en la administración pública y la necesidad de suministrar información a dichos trabajadores sobre la presión laboral tendenciosa.

Estableciendo los motivos por los cuales el Estado de Guatemala no protege al trabajador, en lo relativo a la prevención del acoso laboral, y la falta de legislación que sancione y evite el acoso laboral en la administración pública

En la elaboración de la presente tesis se utilizaron diferentes métodos y técnicas de investigación, las que sirvieron como base para realizar una investigación objetiva, se utilizó para ello el método descriptivo jurídico, en el cual se desarrollaron capítulos referentes al acoso laboral; asimismo, las técnicas de investigación utilizadas fueron la bibliográfica y técnicas de investigación de campo, como la encuesta y la entrevista, que se utilizaron para ilustrar al investigador de la presente tesis, sobre las consecuencias del acoso laboral en Guatemala.

La tesis fue estructurada en seis capítulos, presentados así: La historia del derecho de trabajo en Guatemala, es el tema tratado en el capítulo I, sus etapas a través del tiempo



y el avance del derecho laboral guatemalteco; en el capítulo II, se expone que es la prevención social y su definición, la diferencia entre previsión social y seguridad social; el contenido del capítulo III, es información general del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y del Instituto de Guatemalteco de Seguridad Social, cuáles son las funciones de cada una de estas instituciones; el capítulo IV, se encauzó a las políticas laborales, sus objetivos, y las relaciones de trabajo; el capítulo V, inicia con la historia del acoso laboral, su terminología, las clases de acoso laboral; y el capítulo VI, aborda la problemática de las consecuencias negativas al trabajador de la administración pública por acoso laboral, explicando por niveles, las fases del acoso laboral, y se diferencia de lo que no es acoso laboral.

Posteriormente se plantean una serie de conclusiones, recomendaciones las cuales procuran ser una humilde contribución para prevenir y erradicar el acoso laboral, finalizando con un proyecto de protocolo institucional para la protección de los trabajadores en contra del acoso laboral.



CAPÍTULO I

1. Historia del Derecho de Trabajo en Guatemala

“Los antecedentes históricos del derecho laboral comprenden dos etapas:

- a) Época anterior a la formación del derecho laboral.
- b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.”¹

La primera de las etapas no es propia de la historia del derecho laboral, ya que la misma abarca una etapa anterior a su vida, pero su análisis ayuda a tener una mejor visión de cómo fue regulado el hecho de las prestaciones laborales, a través de la historia de la humanidad para conocer cómo los pueblos reglamentaron el trabajo.

Se puede decir que no existe ninguna relación entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual estado del derecho laboral. Independientes tradiciones orales existen de las regularizaciones laborales de la Antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, de donde eran los esclavos o la esclavitud dominaba el esquema de trabajo subordinado en la antigüedad, es notorio que dicha institución no enmarcaría nunca dentro del sistema actual del derecho laboral, siendo simplemente un producto de cada época y cada cultura, originado entre otras situaciones por las continuas guerras, que en épocas antiguas acontecían entre la diferentes civilizaciones en donde los prisioneros de guerra pasaron a ser parte de la fuente de mano de obra, y por lo

¹ Fernández, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 33

mismo ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo aquellos trabajos de baja categoría y en la mayoría de las veces era un trabajo forzado. Actualmente lo interpretamos como un acto de libre voluntad entre las partes.

En la Edad media, predominó el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal existía una proliferación de ciudades pequeñas libres e independientes cada una de estas ciudades eran todo un universo para sus pobladores, cada poblado tenía sus propios artesanos y su propia clientela, estas ciudades se fueron agrupando y formaron asociaciones que se denominaban gildas, corporaciones o gremios.

Asimismo, asociaciones se formaban por los jefes de talleres, y en cada taller existieron cuatro categorías de trabajadores:

- a) Maestros;
- b) Oficiales;
- c) Compañeros;
- d) Aprendices.

Estas asociaciones tenían formado un gran espíritu monopolista y mutualista en donde vemos los orígenes rudimentarios que hasta el día de hoy han sido renovadas, por una parte los colegios y por otro lado los gremios de profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como sus actividades –colegio de abogados, colegio de ingenieros, colegio de doctores-, etc., que en la actualidad son conocidos como tales.

En la época colonial predominó en la sociedad guatemalteca el sistema gremial, siendo producto de este sistema los maestros Martín de Porras y Quirio Cataño, parte de este sistema todavía existe y se encuentran los maestros de obras, propias de las construcciones; la misma figura de los compañeros, prestó elementos del antiguo sistema.

Por otro lado, los colegios profesionales en la actualidad ya que tienen mucho parecido con los antiguos sistemas gremiales, tienen bien marcado el aspecto mutualista, así como el dominio o monopolio de la actividad o profesión.

Es manifiesto que estos sistemas hayan sentado la pauta del trabajo. Si bien pueden invocarse algunas razones favorables, sobre todo si se toma en consideración el momento histórico en su conjunto, no puede negarse, que el sistema gremial aunque no podía continuar por un período largo, es una rígida sujeción del principio de libertad individual en la que al trabajo se refiere.

1.2. Períodos de progreso del derecho de trabajo

“En el desarrollo del movimiento colectivo laboral se reconocen tres períodos que son diferentes en cada país, estos son:

- a) Período de represión.
- b) Período de tolerancia.

c) Período de legalización.”²

El período de la represión: “El periodo de la represión en este primer período se destruyó todo intento de la clase trabajadora de hacer presión en el mercado laboral, los intentos de huelga y organización fueron calificados de sedición y conspiración, así como de otras figuras delictivas, se amparaban para la persecución, a los líderes de los trabajadores para tratar de contener sus movimientos.

Todos aquellos pensamientos o las ideas plenas de libertad de comercio, de trabajo o de cualquier presión o interferencia eran mal vista por los gobernantes de turno.

El período de la tolerancia: A este período de la tolerancia se le ha llamado también la época de la ignorancia y éste obedece a un cambio en la orientación del Estado, ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía, ni se creaban leyes que regularan el derecho laboral, sencillamente se ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones se afectaba el orden público.

Se empezó a aceptar que el derecho de libre asociación también podía ser invocado por los trabajadores como cualesquiera otros ciudadanos.

El período de la legalización: A principios del siglo XX, comienza a surgir el concepto de derechos sociales y es cuando los gobiernos sienten la presión del movimiento colectivo laboral, pudo producirse por el temor a no poder oponerse al mismo, o por el

² **Ibíd.** Pág. 37

interés político de aprovecharse de los movimientos, o las propias presiones sociales tan convulsionadas a finales del siglo, el hecho fue que estos movimientos fueron primero perseguidos, marginados, ignorados y después serían reconocidos por la ley.

Ese movimiento legislativo tuvo a su vez dos etapas: El de reconocimiento a nivel ordinario como leyes ordinarias aisladas, que reconocían derechos de los trabajadores y una culminación llamada constitucionalización de los derechos laborales, esto es, que los derechos se reconocían a su más alta expresión, es decir a nivel constitucional, es decir se consagraban dentro de los textos constitucionales los derechos de los trabajadores, tanto los derechos individuales como los colectivos.

La primera legislación conteniendo derechos laborales le corresponde el mérito a la Constitución Mexicana de Querétaro, en el año de 1917, después de la revolución; posteriormente aparece la Constitución de Weimar, Alemania, en el año de 1919. Más adelante fueron haciendo lo propio las diferentes constituciones de los diferentes países latinoamericanos. En Guatemala se da con el surgimiento de la Constitución de la República del año 1945, y es ahí en donde se reconocieron y se plasmaron los derechos laborales.”³

³ *Ibíd.* Pág. 38

1.3. Avances de la legislación guatemalteca

“El avance de la legislación guatemalteca tuvo el mismo proceso evolutivo que se formuló en otras latitudes en el desarrollo del derecho laboral, tuvo aquí, aunque con algún retraso, su propia dinámica fue más lenta.

De la era precolombina son pocos los apuntes que se puedan consignar, ya que no tenemos fuentes certeras y específicas que nos puedan informar con mayor abundancia. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto a esta materia, las inscripciones jeroglíficas, de las que poco se ha podido desentrañar, son así mismo informaciones breves.

De los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo, del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estadio pos-conquista. Instituciones como la encomienda o el repartimiento, son así mismo tristes ejemplos de esos tiempos.

El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del Obispo Francisco Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue pues,

una época de grandes contrastes, a la par de colonizadores prepotentes, encontramos a personas que su vida la dedicaron en beneficio de la población nativa.

Las Leyes de Indias significaban un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en América. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas, si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias que fueron un anticipo de legislación laboral que se implementaría siglos después.

La verdadera evolución de nuestra legislación laboral la podemos ubicar a finales del siglo XIX, el movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esa época a nuestros días, poco más de un siglo ha sido testigo del nacimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho de trabajo.”⁴

1.3.1. De derecho civil a derecho laboral

Anteriormente el derecho laboral presenta en sus primeras reglamentaciones específicas un marcado acento civilista propio del Código Civil, promulgado en el año de 1877, que lo comprende dentro los contratos, como uno más, incluyendo en su Artículo el principio de que “en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo

⁴ **Ibíd.** Pág. 39

palabra". En los considerandos del Decreto número 486, Código Civil del año 1894, se consignaba que, aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que en una sociedad libre, no debe reglamentarse, si no dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.

Inclusive el Artículo 16 del decreto 486, establecía que cualquier presión o abuso de fuerzas oposición contra la libre contratación laboral, será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por el delito de libertad de las personas. Aunque curiosamente el mismo decreto establecía que una vez concluido el plazo, el trabajador no podía retirarse de la finca sin estar solvente con su patrono.

Por su parte el decreto número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley de Trabajo de 1926, en el Artículo 1, señalaba que el contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley.

Se puede apreciar que la posición inicial de nuestra legislación es de corte típicamente privatista, y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abandonado esta disciplina desde principios de este siglo, la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación legal.

1.3.2. Evolución de la ley laboral

Al principio del derecho de trabajo se invocaba a través de mandamientos, en los que quienes aplicaban la justicia laboral, era el jefe político, que el trabajador se le denominaba mozo o jornalero y que en vez de contratar, la ley regulaba de enganchar o de reclutamiento de personal y la misma ley, en un intento insignificante de protegerlos, prohibía la venta de mozos. Es difícil fragmentar normas del pasado hacia el presente que han venido perfeccionando nuestra disciplina, sin embargo se detallan las siguientes narraciones relacionadas con algunas normas relacionadas al derecho laboral en las diferentes épocas o regímenes anteriores de gobierno.

Trabajo obligatorio: “El trabajo obligatorio por ejemplo en caminos creado por el régimen del General Jorge Ubico Castañeda, es una antigua tradición que se conocía desde inicios del nuevo Estado de Guatemala, testimonio que se encuentra en el decreto de la Asamblea Legislativa, de fecha 17 de abril de 1830, dicho decreto fue derogado por el Decreto 126, de fecha 26 de octubre de 1874, que crea una “contribución de caminos” de tres días cada año o “pagar el jornal correspondiente a razón de tres reales diarios”. Este último decreto fue a su vez reformado por el Decreto 187, que impone el impuesto de Vialidad, el decreto número 1153, Código Fiscal de fecha 30 de mayo de 1921, aumentaría a cuatro días de trabajo, la referida contribución”⁵.

⁵ *Ibíd.* Pág. 41

De la venta de mozos: Mediante el Decreto Gubernativo número 657, de fecha 21 de febrero de 1906, el cual declaro nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades administrativas del país, todos los convenios que se celebren en la República de Guatemala entre propietarios o administradores de fincas para canje o venta de mozos.

El Decreto Gubernativo 657, en uno de sus considerandos establecía lo siguiente: Que hasta hoy han sido ineficaces las varias disposiciones dictadas en diferentes épocas, para evitar las convenciones que se celebran entre propietarios de fincas, para trasladarse por venta o permuta los servicios.

El 2 de agosto de 1915, el Organismo Ejecutivo gira una circular donde previene a los jefes políticos de manera enérgica para que le den el exacto cumplimiento de las leyes y disposiciones gubernativas referente a la libre voluntad de los jornaleros.

La municipalidad del departamento de Totonicapán: El 7 de septiembre de 1893, se creó un acuerdo donde se autorizaba a la municipalidad de Totonicapán, departamento de Totonicapán, para que cobrara cincuenta centavos de quetzal por cada peón que proporcione a los cultivadores de café. Años después se dieron otras autorizaciones a otras municipalidades por similar concepto. Para la cosecha de café de 1908, debido a la abundancia y madurez del producto, el gobierno dio órdenes a las autoridades departamentales para que suministraran a las fincas cafetaleras los operarios de que hubiere necesidad.

Trabajos forzosos: El veinticinco de septiembre de 1876, surge el decreto número 103, el cual imponía de cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas, a ladrones o dañadores de café; era presunción de culpabilidad el solo hecho de tener las matas de café, tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios. En forma parecida, el Acuerdo de fecha 12 de diciembre de 1883, imponía la pena de un año de trabajos forzosos en las fincas de las costas de la república, a culpables de infracciones en el ramo de licores.

Del salario: El 12 de agosto de 1903, el Organismo Ejecutivo publica una circular donde se reconocía lo miserable de los salarios y se fija a partir del uno de septiembre de 1903, jornal en el campo de doce reales diarios, siendo los salarios más altos los contenidos en contratos de trabajo.

Distribución del trabajo: Existió una gran desorganización en la distribución del trabajo, que se emitieron extrañas autorizaciones para la inmigración de trabajadores de diferentes regiones.

1.3.3. La huelga

“En cuanto a los procedimientos de huelga en Guatemala, se ha seguido con la misma línea de naciones más industrializadas; en el gobierno de José María Orellana, se publicó en 1923, el decreto gubernativo número 843, que establece: se declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público, como

correos, telégrafos, teléfonos, ferrocarriles y otros servicios análogos, bajo pena de tres a cinco años de prisión correccional y bajo jurisdicción de los tribunales militares. Con la caída del gobierno dictatorial de Estrada Cabrera, se sintieron fuertes conmociones sociales y laborales, por ejemplo: a) En 1924, los trabajadores de la Internacional Railway of Central América –IRCA-, demandaron la reducción de la jornada de trabajo, el aumento a los salarios y reconocimiento para su organización denominada Sociedad Ferrocarrilera; b) En el año de 1925, se reporta la huelga de zapateros que plantearon aumento de salarios y reducción de jornada laboral, además de talleres higiénicos y mejor trato a los trabajadores, esta tuvo un éxito parcial; c) Otras huelgas importantes fueron la del sindicato de Panificadoras, la de las trabajadoras del beneficio de café de Federico Gerlash –la primera huelga de mujeres en Guatemala- y otras más en esa época”.⁶

La presión laboral llegó a tal punto, que se les llegó a imputar una participación activa en un golpe de Estado a producirse a mediados del año 1922, y que en el dictamen de la Secretaría de Guerra hace ver que, entre otros, comandaban el complot el grupo obrero con tendencias comunistas formado por la Liga Obrera Comunista, capitaneada por Samuel Guevara.

No hay que perder de vista que en esa época de euforia revolucionaria en Guatemala había sido derrocada la dictadura, en el mundo sonaban con fuerza los vientos de la revolución bolchevique, el movimiento laboral fue en alguna medida inspirado y manipulado por intereses puramente políticos.

⁶ *Ibíd.* Pág.44



Asimismo, se formaron diferentes organizaciones de trabajadores, entre ellas la ya mencionada Sociedad Ferrocarrilera en el año 1915, Maternidad Obrera, Fraternal de Barberos, Liga Obrera, Comité Patriótico de Obreros en el año 1919, Unificación Obrera Socialista –UOS-, Partido de la Clase Obrera en el año 1922, Sindicato de Tipógrafos en el año 1923, entre otras.



CAPÍTULO II

2. Previsión social

Su inicio se da en las civilizaciones antiguas, en donde se encuentran las primeras nociones de la previsión social, que consistía en asistir recíprocamente a ciertos sectores de la ciudad, a todos por nexos de distintos orígenes, especialmente por las instituciones romanas de la *sodelites* y *collegias*, las cuales eran empresas de artesanos y que pagaban sumas de dinero a sus asociados al fallecer.

Corresponde al jurisconsulto Ulpiano la creación de la primera tabla de mutualidad a principios del siglo II, lo que trae preocupación a Roma por las instituciones provisionales.

Posteriormente, en la Edad Media aparecen las famosas *cofradías*, posterior es el *gremio*, éstas llevaban ideales de la religión que se traduce en el mutuo socorro de los *cofrades*, las cuales auxiliaban cuando uno de éstos se enfermaba, se lesionaba o por vejez, incluso si fallecía, lo que era de gran importancia a los sobrevivientes de aquel tiempo.

Esta clase de gremio asociado defensor, obtiene otra manera de ayuda comunal, que se hacía en grupos organizados y que poco a poco fueron perfeccionando nuevas técnicas de adquirir recursos y subsidios; al igual que la *cofradía* que se fueron profesionalizando especialmente para sus habitantes. Todas estas prestaciones se

daban de manera proporcional sin que se beneficiara a personas en particular, esta etapa finaliza entre el siglo XVI y XVII, ya que comienzan a surgir características mercantiles, como la póliza y los seguros, utilizados ya por empresas o compañías aseguradoras.

Con el surgimiento del capitalismo moderno, en este sistema el capital estaba en manos de los mercaderes y banqueros y mientras la clase asalariada sin posibilidades de expansión industrial en aquella época. Al contrario a los artesanos que al organizarse en patriarcas estos reemplazaban sus talleres por fábricas. A partir de ahí surge más progreso en las economías, dándole lugar a que surja el concepto social y una nueva forma de organización de grandes centros industriales invadidos por la prole, por lo que poco a poco fue desapareciendo la protección de los trabajadores y la ayuda humanitaria pasa a ser sustituida por aportaciones privadas periódicas.

En el siglo XIX, con el gran impulso del movimiento sindical, trabajadores advierten, que aún teniendo un trabajo, existe pobreza en el momento de una enfermedad, accidente o muerte como consecuencia del trabajo. Por tal situación, se comienzan a crear o estructurar nuevas formas de carácter obligatorio y previsión social, con la intención de proteger a los trabajadores de las enfermedades laborales, la invalidez o la desocupación, consistente en suministrar cuotas mínimas semanales, creadas por los mismos trabajadores, en caso de ser afectados en el futuro.

Actualmente la previsión social se ha ido superando en niveles más altos en cuanto a darle protección al trabajador, tanto en el presente como en el futuro, y ha sido regulado

por las leyes laborales, ya como un derecho adquirido del trabajador y como una obligación para el Estado, quien deberá de garantizar los mismos.

2.1. Origen del concepto de previsión social

"La voz previsión se origina del latín praevisio, que proviene a su vez del verbo praevidere, que quiere decir ver con anticipación, de lo anterior surge el significado actual de imaginar el porvenir o tener que liberarse de males en el futuro, por lo que se tiene que tomar ciertas medidas o utilizar medios para enfrentar la escasez, al riesgo o al nuevo daño".⁷

2.2. Generalidades de la previsión social

Previsión es lo mismo que precaución o prudencia, es la acción de prever, lo que se prevé y social es lo relativo a la sociedad, a la vida social, relaciones de las personas o colectivos entre sí. De ahí nace los albores humanitarios de actitudes protectoras contra cualquier tipo de acción ya sea naturales o circunstanciales, llegando el hombre a crear grandes invenciones por ejemplo: la vivienda familiar que le sirve de protección y confort; vehículos, vestimenta, accesorios, medios de comunicación, etc., mientras más pasa el tiempo mejores invenciones se ha elaborado y perfeccionado.

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 980

Lo mismo se ha venido adaptando a las relaciones laborales en la industria y el campo, pero es de gran preocupación que los organismos del Estado descuiden las normas de higiene y seguridad del trabajador, exponiéndolo a los peligros del maquinismo, los insumos y otros relacionados con las crisis de las legislaciones por lo que obreros y campesinos en oportunidades se ven en paros forzosos, en lucha por más seguridad en todas sus manifestaciones, todo esto es lo que ha creado el nacimiento de la moderna previsión social para todos los habitantes de todos los países, con ello se está disminuyendo la mortalidad en todos los sectores sociales.

De tal manera que la previsión social se envuelve en medida importante, en la organización económica que da base para enfrentar circunstancias adversas como las enfermedades o la vejez.

2.3. Definición de previsión social

El tratadista Guillermo Cabanellas, define la previsión social como “el estado de ánimo por el cual se establecen las necesidades futuras como presentes y se intenta, en lo posible evitar la adversidad”.⁸

Krutschin, define la previsión social como “el conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a minorías, la inseguridad y el malestar de los económicamente débiles, dentro y fuera del trabajo.”⁹

⁸ *Ibíd.* Pág. 980

⁹ *Ibíd.* Pág. 981

2.4. Generalidades de la seguridad social

El sistema de seguridad social tiene carácter de obligatorio, es de ideas democráticas, con sentido social; sus beneficios son de carácter mínimo, lo que deja un amplio campo para el aliciente de las luchas de cada uno y para el progreso del ahorro, de la previsión y otras actividades de carácter privado. Así mismo la seguridad social debe ser realista, adaptarse a las posibilidades del grupo social donde se va aplicar, ya que de ello depende la capacidad económica de contribución al mismo, o sea tratar de que el que gana más pague más y el que gana menos pague menos, y así favorecer a las grandes mayorías de la población.

De lo anterior, se deduce por el hecho de que la seguridad social se base de mecanismos financieros, por lo que los egresos tienen que ir en proporción a los ingresos y no se puede ofrecer aquello que no esté determinado el costo ya que se debe analizar si los recursos existentes alcanzan para cumplir con el ofrecimiento hecho.

La seguridad social necesita de un marco jurídico dentro de lo social, ya que la clave y motor de toda sociedad es el trabajo, por lo que de ahí su importancia de relacionarse con una disciplina, como lo es el derecho laboral.

De tal manera, que la seguridad social es el conjunto de normas que sirven para la prevención y auxilio a los individuos por la manera de convivencia social y que recibe del estado, para enfrentar determinadas eventualidades. En relación a esta definición



no es que se trate de mejorar el nivel de vida de las personas, si no que de ayudarlas, de prestarles el auxilio necesario en el momento que se les presente una adversidad, ya sea personal, familiar o económica.

2.5. Definición de seguridad social

“Es como un seguro que va a tener la persona en la realización de algo, o la confianza que va a tener en el momento de tomar cualquier riesgo.

Conjunto de leyes y de los organismos que las aplican que tienen por objeto proteger a la sociedad contra determinados riesgos, accidentes, enfermedades, paro, vejez, etc.”¹⁰

2.6. Diferencia entre previsión social y seguridad social

Para hacer la diferencia entre previsión social y seguridad social, hay que analizar los párrafos anteriores y se encontrara que el círculo de la seguridad social es de mayor extensión que el que le concierne a la previsión social. En cuanto a este último su contenido es mayor y son aquéllos medios que están a disposición del servicio de la previsión social.

¹⁰ García-Pelayo, Ramón y Gross. **Diccionario enciclopédico ilustrado Larousse**. Pág. 797



La seguridad social protege al trabajador del organismo ejecutivo del compromiso social que tiene toda sociedad; mientras que la previsión social calcula las prestaciones a la hora de cualquier eventualidad, determina prestaciones en caso de cualquier contingencia.

Prevenir es disponer con anticipación, precaver, evitar, dificultades, enfermedades, riesgos o circunstancias.

La previsión social, se puede decir que es un sinónimo de todo lo que contiene la seguridad social ya que este contempla lo que le va a brindar protección a los trabajadores, es como un seguro que estos van a poseer y es brindado con el objeto de evitar cualquier consecuencia futura.

2.7. Previsión social y peligro del trabajador en el lugar de trabajo

La previsión social nace cuando el derecho de trabajo se desarrolla con el fin de crear todas aquellas normas de carácter social, al mismo tiempo crea principios y todas aquellas instituciones que le van a proteger, que le van a proporcionar la seguridad social.

La seguridad social es como un seguro que le va a servir al trabajador como un medio de prevención social, contra accidentes y enfermedades, dentro y fuera del trabajo, los cuales constituyen los motivos por los cuales un trabajador puede dejar de trabajar.

2.8. Accidentes de trabajo

“En un suceso eventual, imprevisto, que cause una lesión corporal sufrida por alguien en el lugar de trabajo que ejecuta.”¹¹

“Todo hecho que produzca lesiones en el cuerpo humano durante la ejecución de una labor determinada y como consecuencia de la misma es un accidente de trabajo. El hecho que lesiones al trabajador puede ser una caída, un golpe, la obra de maquinarias y herramientas, la ingestión o aspiraciones masivas de venenos o gases tóxicos, la acción de calor en todas sus formas, la asfixia, la penetración de cuerpos extraños.”¹²

“Las lesiones aparecen al ejecutar el trabajo y como consecuencia del mismo. Su gravedad varía según su naturaleza de los agentes y el modo de actuar. Unas veces las lesiones son externas y visibles; otras son internas y repercuten sobre el organismo entero. En todos los casos el infortunado suceso aparece en forma brusca, rápida e inesperada, y resulta fácil identificar el agente que lo provoco. La víctima del accidente deber ser indemnizada por cuenta del patrón, quien asume el riesgo profesional, o sea

¹¹ *Ibíd.* Pág. 798.

¹² Allperin, *Curso de higiene*. Pág.200.

la responsabilidad por el solo hecho de tener bajo su dependencia a obreros y empleados.”¹³

“Los accidentes de trabajo inhabilitan para el trabajo durante el tiempo que demanda su curación. El restablecimiento puede ser completo; el obrero puede quedar incapacitado en forma total (por ejemplo, la pérdida de la vista) o parcial (por ejemplo, pérdida de un dedo de la mano); o puede sobrevenir la muerte. El accidente de trabajo es un problema universal, de gran magnitud.”¹⁴

2.9. Enfermedades de trabajo

“Son las que se pueden obtener por causas del medio ambiente en el que lo rodea en el lugar de trabajo o a efecto del tipo de trabajo que realiza o lleva a cabo.

Entre las enfermedades de trabajo, especialmente las que se contraen en el desempeño de una tarea industrial, es necesario destacar y estudiar las enfermedades profesionales propiamente dichas o tecnopatías, que constituyen un mínimo limitado de afecciones.”¹⁵

¹³ **Ibíd.** Pág. 194

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 195.

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 200

“De tal manera que enfermedades profesionales son aquellas cuya causa se debe exclusivamente al trabajo de la víctima en la profesión que desempeña. Pueden ser de origen físico, químico, biológico o mixto.”¹⁶

Mario de la Cueva, define a la enfermedad profesional “como los sufrimientos que afectan a los trabajadores con motivo en el ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten.”¹⁷

Aquí en las enfermedades profesionales le toca al patrono demostrar que el trabajador adquirió la enfermedad fuera del trabajo, si se quiere eximir de la responsabilidad, de igual forma, si fuera un accidente de trabajo, el patrono debe probar que el accidente no ocurrió en el trabajo, si no puede probar es responsabilidad del patrono hacerse cargo de los gastos de rehabilitación.

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 201

¹⁷ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano de trabajo**, Pág. 125.



CAPÍTULO III

3. Las instituciones relacionadas con la previsión social y la seguridad social

Estas son el Ministerio de trabajo y previsión social y el Instituto de Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS-.

3.1. Definición de ministerio

“Es el conjunto de los ministros de un gobierno liberal, conservador. Cada uno de los departamentos en que se divide el gobierno de un estado.”¹⁸

Es la organización jerárquica y escalonada de funcionarios y empleados públicos que persiguen determinados objetivos.

3.2. Definición de trabajo

Es el esfuerzo o actividad manual o intelectual que es retribuida a la persona que lo realiza. Esto es pues desarrollar una actividad a través de un obrero o un operario a quien vamos a llamar trabajador.

¹⁸ García-Pelayo, **Ob.cit**; Pág. 556.



3.3. Generalidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

EL Artículo 40, del Decreto 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo, establece que: Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social.

El Artículo 274 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo estipula que: El ministerio de trabajo y previsión social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a esta materia, que no sea competencia de los tribunales principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, coordinan su acciones en materia de previsión social, de conformidad a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos.

3.4. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Las funciones se encuentran reguladas en el Artículo 40, del Decreto 114-97, del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo:



- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleados y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir en la solución extrajudicial de estos y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y si fuera de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) En coordinación con el ministerio de relaciones exteriores, representa al estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- e) Administrar, descentralizar los sistemas de información, mantener actualizada la información sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad y la inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- f) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y los grupos vulnerables de trabajadores.
- g) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- h) Formular y velar por la ejecución de la política de prevención social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

3.4.1. Inspección General de Trabajo

El Artículo 278 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, primer párrafo establece su función fiscalizadora: La inspección general de trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

En el segundo párrafo del Artículo 278 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece su función conciliatoria: Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo, o por el subdirector general de trabajo tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogados, pero si se hicieren asesores, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; y en cuanto a estos últimos, solo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuenta no exceda de trescientos quetzales.



De igual manera el Artículo 279, del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, estipula la función asesora: La inspección general de trabajo tiene carácter de asesoría técnica del ministerio respectivo, y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan todas las dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben de ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La inspección debe publicar en el órgano oficial del ministerio de trabajo y previsión social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la república. Las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirva de guía u orientación en las materias respectivas.

Y en el Artículo 280, del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo le otorga la función procesal: La inspección general de trabajo deber ser tenida como parte de todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estos últimos se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además de lo establecido en el Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, creo el Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo número 242-2003 de fecha 29 de abril de 2003, que en el Artículo

15, del mismo establece que también son atribuciones de la Inspección General de Trabajo, las siguientes:

1. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.

Y en Artículo 17, del Acuerdo Gubernativo 242-2003, Reglamento Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, creó la Dirección General de Previsión Social la cual tiene las siguientes atribuciones siguientes:

1. Proteger al trabajador, velando por su salud, seguridad y asistencia social, a través del estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo.

2. Estudiar y recomendar las medidas que ayuden a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
3. Implementar programas de protección a los sectores de trabajo vulnerables.
4. Formular políticas de previsión social en general, seguridad social, seguridad e higiene en los centros de trabajo.
5. Promover acciones que permitan el desarrollo y divulgación de los derechos de la mujer, especialmente lo relativo a los derechos laborales.
6. Ejecutar programas que permitan la difusión, aplicación e implementación del convenio 169 y otros que fomenten la participación respecto a los pueblos indígenas.
7. Participar en la formulación de leyes, reglamentos y normas administrativas que emitan las instituciones del Estado, para asegurar la participación plena de los Pueblos Indígenas.

3.5. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Como resultado de la Segunda Guerra Mundial y de la propagación de pensamientos democráticos divulgados por las naciones aliadas, se pospuso al gobierno del general Ponce de Vaidez, quién interinamente gobernaba al país después de la caída del gobierno del general Jorge Ubico. Con la revolución de 1944, llega al poder el doctor Juan José Arévalo Bermejo, quién fue presidente constitucional de la república de 1945 a 1951.

Dentro de su plan de gobierno, el presidente Juan José Arévalo Bermejo, incluyó en su agenda lo relacionado con la seguridad social, por lo que contrata a dos especialistas al Licenciado Oscar Barahona Streber y Walter Dttler, quienes elaboran un estudio, el cual es publicado con el nombre de texto "Bases de la Seguridad Social en Guatemala". Al promulgarse la Constitución Política de República de Guatemala de 1945, se regula el establecimiento del Seguro Social.

Posteriormente, el Congreso de la República de Guatemala, el 30 de octubre de 1946 elabora el Decreto 295, que se refiere a la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. A partir de ese momento se ha venido incluyendo en las posteriores constituciones de la república de Guatemala hasta la actual constitución de 1985, que también instituyó la garantía de la seguridad social, para beneficio de los habitantes de la nación, en el Artículo 100. El cual establece: Que el Estado de Guatemala reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación.

Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. El Estado, los empleadores y trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de la Constitución Política de la República de Guatemala, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. La aplicación del régimen de seguridad social, le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, goza de la exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse.



El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el presupuesto de ingresos y egresos del Estado una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto. Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, proceden los recursos administrativos y el de lo contencioso administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social.

3.5.1. Objeto del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Como ya se dijo el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es una institución autónoma y con personería jurídica propia y capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones.

Su objeto es el de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala y con fundamento en el Artículo 100, de la Constitución de la República de Guatemala, Su régimen nacional, unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima.

El Artículo 28, del Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, establece que el régimen de Seguridad Social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social:

- a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- b) Maternidad;
- c) Enfermedades generales;
- d) Invalidez;
- e) Orfandad;
- f) Viudedad;
- g) Vejez;
- h) Muerte (gastos de entierro); e
- i) Los demás que los reglamentos determinen.

De la misma manera el Artículo 29, del Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social establece sobre la protección relativa a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, comprende los siguientes beneficios para el afiliado:

- a) En caso de incapacidad temporal; servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios; aparatos ortopédicos, y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos;
- b) En caso de incapacidad permanente, parcial o total, las rentas que estimaciones actuariales determinen.

Mientras no se declare la incapacidad permanente, se deben dar los beneficios de incapacidad temporal que correspondan; y,

c) En caso de muerte, los causahabientes que hayan dependido económicamente del occiso en el momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben recibir las pensiones que estimaciones actuariales determinen, además de una suma destinada a gastos de entierro.

Especialmente para la mujer trabajadora o afiliada el Artículo 30, del Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, brinda la protección relativa a maternidad comprende los siguientes beneficios para la afiliada:

- a) Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el embarazo, el parto y el período postnatal, de acuerdo con lo que determine el reglamento: Estos beneficios pueden concederse a la esposa del afiliado que dependa económicamente de él;
- b) Indemnización en dinero durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto, fijada proporcionalmente a los ingresos de la afiliada;
- c) Ayuda para la lactancia, en especie o en dinero; y,
- d) Siempre que el riesgo de maternidad se transforme en enfermedad común o cause la muerte, se deben dar las prestaciones que indica el artículo 31, en lo que sean *aplicables*.

Y otro de los beneficios es el establecido en el Artículo 31, del Decreto 295, Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, respecto a la protección relativa a enfermedades generales comprende los siguientes beneficios para el afiliado:

- a) Servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, durante el período y en la forma que indique el reglamento.



Estos beneficios pueden extenderse a los familiares del afiliado que dependan económicamente de él, principalmente a su esposa e hijos menores de edad;

b) Indemnización en dinero proporcional a los ingresos del afiliado, durante el mismo período; y,

c) Suma destinada a gastos de entierro





CAPÍTULO IV

4. Las políticas laborales

Comprenden un conjunto de políticas que actúan en el entorno de la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador y que influyen en el marco y en las condiciones en que se realiza el trabajo. Comprende disposiciones relativas a la garantía de derechos como los salarios mínimos, prestaciones obligatorias, seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad en el empleo, no discriminación, restricciones al trabajo de menores, derecho de huelga, y todo el cúmulo de aspectos normativos e institucionales que rigen en esta materia.

4.1. La protección del trabajo humano

El trabajo humano, según Juan Carlos Fernández Madrid “es la acción del hombre, desplegada para dominar la naturaleza y con ello obtener una reducción del racionamiento a que se somete aquella.”¹⁹

Se puede advertir, que el trabajo constituye una actividad humana voluntaria dirigida hacia la creación de los medios necesarios para la subsistencia. Inseparable de la persona que lo proporciona, la dignidad de ésta trasciende a aquél e incluso inspirado en las Sagradas Escrituras, que se ha presentado como un esfuerzo inteligente del hombre para valorizar, concluir y humanizar a su servicio la obra de la creación.

¹⁹ Fernández, Juan Carlos, *Política de trabajo y desempeño*. Pág. 189



El no conocer los derechos derivados de la actividad laboral, primordialmente de la prestada por los trabajadores dependientes, en lo que ha de verse en primer lugar una desvalorización de la persona humana, sujeta a determinismos económicos dentro de una noción materialista, acentuada en los principios de la revolución industrial, provocó como un eco a las voces que de una y otra parte clamaban contra situaciones de indudable injusticia, que pedían que se adoptaran medidas político-sociales, constitutivas principalmente del derecho de trabajo y del derecho de la seguridad social. Aquella situación, que como cuestión laboral era vista desde fines del siglo XIX, como cuestión social, había alcanzado tal gravedad, que se le identificaba casi con toda la problemática social.

Es ahora en nuestro tiempo, cuando se han alcanzado logros importantes en cuanto a la protección del trabajo humano, se ha ido distinguiendo entre las deficiencias sociales; y al contexto de la especificidad de cada una se han instrumentado respuestas contenidas en las respectivas políticas sectoriales.

De lo antes expuesto, no se puede en la actualidad seguir incurriendo en esa identificación, y en cambio hay que centrar la finalidad de la política laboral en el amparo de quienes trabajan para sufragar a su sostenimiento, mediante la adopción de las medidas, para superar las deficiencias sociales directamente causadas en la prestación de la actividad laboral.

El punto de partida de la política laboral, en relación a los denominados trabajadores dependientes, distinguiéndolos de los trabajadores independientes, reside en las

circunstancias de inferioridad relativa de ellos, a causa de la dependencia respecto a su empleador, expresiva de la respectiva desigualdad, que su inserción en la actividad económica se alcanza a través de su incorporación a la empresa y que colectivamente los trabajadores actúan en organizaciones sociales.

4.2. Objetivos de la política laboral

Los objetivos de la política laboral tienen comprensión, si se toma en cuenta lo antes anotado como punto de partida. Esos objetivos, que en su mayoría se alcanzan por medio del derecho del trabajo, son comunes con él, y pueden resumirse en lo siguiente:

- a) Ordenamiento justo de las relaciones de trabajo individuales y colectivas;
- b) Protección al trabajador;
- c) Prevención y superación de conflictos en las relaciones de trabajo para lograr la paz en el lugar de trabajo;
- d) Integración del trabajador en la empresa y en la comunidad.

Esos objetivos pueden ser el resultado de la implementación de diversas medidas, como la que indica la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que enuncia la garantía del derecho al trabajo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar en forma colectiva, el fomento del pleno empleo productivo, la eliminación del desempleo y el subempleo, el mejoramiento de la salud y de las condiciones de trabajo justas y favorables para

todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados, sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente, para asegurar condiciones de vida decorosas.

4.3. Medios instrumentales de la política laboral

Los diversos medios de que dispone la política social, tienen preferencia los que son de carácter jurídico. Por conducto de normas imperativas, especificadas como de carácter público, el Estado impone directivas a los empleadores, a los trabajadores y a las asociaciones sindicales, para una regulación justa de las relaciones de trabajo, por medio de limitar el principio de la autonomía de la voluntad, a través de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Su conjunto y normas de otro origen constituyen el derecho de trabajo. Se trata, de medios jurídico-normativos, que aparecen en cuerpos heterónomos de distinta jerarquía como la Constitución Política de la República, leyes ordinarias, reglamentos, pactos colectivos de condiciones trabajo, decreto y resoluciones administrativas.

A esta normativa se debe añadir las normas institucionales, que para alcanzar los objetivos de la política laboral, el Estado crea organismos dentro de la administración pública e incluso requiere la colaboración en su cometido de representantes paritarios como lo son la Comisión Nacional del Salario, comisiones bipartitas del trabajo,

consejos, etc., para la solución judicial de los conflictos se crean tribunales del trabajo, con competencia específicamente laboral y jurisdicción privativa.

Así mismo, se regula la organización y actividad de las asociaciones representativas de trabajadores y de empleadores a través de los sindicatos, ya sean estos sindicatos de trabajadores o sindicatos de empleadores, a los cuales se les da personalidad jurídica, y que no integrando la estructura del Estado, son instituciones reconocidas por el derecho interno. A nivel internacional, la institución con cometido propio de la política laboral es la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, con sede central en la república de Suiza; esto así, sin perjuicio de lo que es inherente al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y de los órganos de las organizaciones internacionales regionales.

Desde el punto de vista político-social, se debe recalcar que la efectividad de los medios normativos e institucionales, no depende sólo de la formulación de los preceptos reguladores, lo cual en sí es importante, ya que una correcta técnica jurídica contribuye a la mejor aplicación e interpretación de la ley y al mejor funcionamiento del referido ente o institución, sino de su adecuación para solucionar la respectiva deficiencia social.

Esto atañe a la eficacia de la norma, en orden a que ella sea factible. A lo que ya expuesto sobre objetivos que debe perseguir el derecho de trabajo, debemos mencionar lo que agrega Fernández Madrid, “la ley debe ser sincera: en nuestro

campo no es infrecuente el caso de leyes insinceras que prometen algo que en realidad no otorgan. La insinceridad puede ser formal o sustancial.

Es formal, cuando la ley laboral usa palabras altisonantes para definir conceptos más modestos. Es sustancial, cuando la ley se propone finalidades distintas y muchas veces opuestas a las que declara o cuando se introducen en una ley de amparo unas pocas disposiciones que anulan casi por completo, o modifican sustancialmente, el alcance de las que constituyen el cuerpo de la misma".²⁰

Pero, aun siendo la ley sincera, factible, y técnicamente inobjetable, importa además, que de hecho se le aplique. Esto corresponde a la implementación y el correcto funcionamiento de los organismos administrativos del trabajo los de la inspección general de trabajo; y a la existencia de vías más aptas para la reclamación judicial de los derechos respectivos, según procedimientos gratuitos.

Por otro lado, tanto en la concertación de los convenios colectivos y de otros acuerdos laborales, como la redacción de las normas legales habiéndose previamente recabado la consulta y la colaboración de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, además de la bondad intrínsecamente, pudiera lograrse en la respectivas normas, se alcanza otro resultado político-social de primera importancia la participación, referidas en este caso a la elaboración de las normas jurídicas aplicables en la correspondiente actividad.

²⁰ **Ibíd.** Pág.206

4.4. Política de empleo

Frente al desempleo como deficiencia social, con la política de empleo se encamina hacer efectivo el derecho de trabajo.

El pleno empleo: El objetivo básico de una política de empleo, es fomentar el pleno empleo productivo, con libertad de elección por parte del trabajador.

El desempleo: Uno de los problemas fundamentales que tiene abordar la política laboral, es el desempleo. Como fenómeno social admite diversos enfoques, por lo cual la elección de los medios para solucionarlo, debe ser el resultado de un tratamiento pluridisciplinario.

Desde el punto de vista económico, el desempleo implica mano de obra ociosa y a la vez la privación de ingresos para los desocupados, que de percibirlos les permitiría entrar, a través del consumo, en el círculo económico con el consiguiente y conocido efecto multiplicador.

Desde el punto de vista del que sufre el desempleo, éste en primer término, se le aparece como privación de la posibilidad de generar ingresos para ganarse la vida, con la incidencia negativa sobre el nivel de vida personal y familiar; y en seguida, cuando no se sabe cómo superarlo, produce desaliento y frustración; y de ahí pueden observarse distintas reacciones, como manifestaciones de egoísmos unas, o de elección de

actuaciones incontroladas, perturbadoras del orden social, entre las que se incluye el aumento de los niveles de criminalidad.

En conclusión, no hay duda de que el desempleo constituye un fenómeno patológico de dicho orden social, que no puede ser aceptado como normal, ni mucho menos como deseable, ni aún como forma cruel de manejar el mercado de trabajo.

En relación a la formas de desempleo Fernández Madrid indica: “Las formas de desempleo son varias, la más temible es el desempleo generalizado o en masa, cuando una proporción importante de la mano de obra de un país –que se estima en más de un cinco por ciento- se encuentra sin trabajo.

El desempleo fraccional, es el ocasionado por fluctuaciones bruscas en la demanda de determinados productos o servicios, y refleja generalmente en desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajadores de ciertas profesiones. El desempleo estacional es el que tiende a manifestarse periódicamente en determinados meses del año, y a desaparecer al pasar de una estación a otra.

El subempleo, que corresponde a la situación de aquellos que sólo pueden trabajar parte de la jornada o algunos días de la semana o del mes, por insuficiencia de demanda y que también comprende a los que sólo trabajan estacionalmente.”²¹

²¹ *Ibíd.* Pág. 217

En Guatemala, el subempleo se puede observar en la época de cosecha del café, en que los cortadores de café, no pertenecen al lugar donde se ubican las siembras de café, provienen de otros lados donde en esa época del año no hay cosechas de ningún tipo de verdura, fruta o grano.

4.5. Derecho al trabajo

La solución radical del fenómeno del desempleo debe encararse mediante una política de empleo, que haga efectivo el derecho de trabajo. En instrumentos internacionales se como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, el Artículo 23, numeral 1, que reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo establece el derecho a trabajar, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, Artículo 6, numeral 1. Que establece el derecho de toda persona, de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante en trabajo libremente escogido o aceptado.

En la Declaración de Filadelfia, de 1944, la Organización Internacional del Trabajo – OIT-, reconoce la obligación de fomentar programas, para lograr el pleno empleo, y para que los trabajadores puedan utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y contribuir al máximo al bienestar común.

4.6. Objetivos de la política de empleo

Para estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo, la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, acordó que se formule y ponga en práctica, como objetivo de la mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo, libremente elegido. La política indicada deberá tender a garantizar:

- a. Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y busquen trabajo;
- b. Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c. Que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea sin que tengan en cuenta raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

El objetivo de la promoción del empleo debe incluirse dentro de las estrategias y los planos y políticas de desarrollo junto con la satisfacción de las necesidades esenciales; al efecto, el empleo libremente elegido forma parte de una estrategia de necesidades esenciales, como medio y como fin a la vez. El empleo proporciona a la persona un sentimiento de dignidad, respecto de sí mismo y de utilidad social.

- Según Fernández Madrid: “La política de empleo debe consistir:
- a. En la creación de empleos, especialmente con miras a hacer frente al desafío de crear empleos suficientes en los países en desarrollo, a fin de lograr el pleno empleo;
 - b. El establecimiento de metas cuantificadas, para reducir progresivamente el desempleo y el subempleo;
 - c. Garantizar y aplicar los derechos de sindicación y de negociación colectiva;
 - d. Prestar el énfasis adecuado en los criterios de selección y evaluación de planes de desarrollo y de concesión de préstamos de las instituciones financieras internacionales, a los aspectos de empleo y distribución de ingresos;
 - e. Adoptar políticas activas de mercado del empleo, sobre la base de la orientación profesional y el desarrollo de los recursos humanos; y ajustar las políticas al nivel de las empresas, particularmente en lo referente al reclutamiento, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y su contenido, de tal manera que se ocupen plenamente los recursos de mano de obra subutilizadas;
 - f. Asegurar mediante las políticas salariales, niveles de vida mínimos, proteger y aumentar progresivamente los salarios que refleje la productividad social relativa; establecer políticas anti-inflacionarias de precios e ingresos, que tomen en consideración estos objetivos;
 - g. Observar la igualdad de trato y remuneración para las mujeres”.²²

²² **Ibíd.** Pág.222

4.6.1. La libre elección del trabajo

Por la flexibilidad del derecho de trabajo la libre elección de él, no cabe admitir medidas político-sociales que consistan en la imposición del trabajo forzoso u obligatorio, como no sea el servicio militar, el que forme parte de las obligaciones cívicas normales; el resultante de una condena judicial; el exigible en caso de fuerza mayor, por guerra, siniestros o amenaza de siniestros; y los pequeños trabajos comunales realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de ella.

4.6.2. La orientación y formación profesional

La sub-utilización o aprovechamiento ineficiente de los recursos humanos normalmente depende de la ausencia de políticas y programas de orientación y formación profesional, en deterioro del óptimo aprovechamiento de aquellos.

4.6.3. Los recursos humanos

El término recursos humanos es sinónimo de los términos mano de obra o de factor trabajo, el licenciado Fernández Madrid señala: "Se entiende comúnmente el factor activo dentro del proceso productivo, mientras que los recursos naturales y el capital

son inactivos, inertes, llegan a resultar factores de producción solamente en la medida que los recursos humanos los organiza, combina y controla sus usos en los procesos de producción. Además de la actividad, caracterizan a los recursos humanos, en comparación con los demás factores de la producción, la escasez y la superabundancia, la imprevisibilidad e inmaterialidad del llamado capital humano, o sea la acumulación de destrezas y habilidades, obtenida a través de la inversión de recursos educacionales para su desarrollo y la heterogeneidad”.²³

La utilización eficiente de los recursos humanos evita que se incurra en tres distintos tipos de costos:

- a. El representado por la pérdida de oportunidad para una eficiente utilización;
- b. La magnitud de los datos por las continuas necesidades de los miembros desocupados o improductivos de la sociedad, que no contribuyen ellos, ni sus familias a la producción, pero son consumidores del producto nacional;
- c. El enorme costo social y psicológico que acompaña a la desocupación.

Dentro de la planificación del desarrollo y a la luz de sus objetivos políticos, hay que incluir también la planificación de los recursos humanos; desde un principio parece imprescindible tomar en consideración, el elemento humano, como factor de producción que opera en forma distinta según el grado de desarrollo de los respectivos países.

Al respecto, de la políticas que deben coincidir en la planificación de los recursos humanos, Fernández Madrid establece: “Básicamente, la política de recursos humanos

²³ *Ibíd.* Pág. 231

ha de ser cualitativa, de modo que transforme un mera política de empleo pasiva y correctora, en otra activa y ordenadora; o sea, de cuantitativa a cualitativa. Se trata de sustituir el objetivo del pleno empleo, sin suprimirlo, por el de mejor empleo. Junto con esa política básica, hay que contar con la política de educación permanente; con la política económica de crecimiento selectivo; y constituirse en elemento corrector de una política económica.

En la planificación de los recursos humanos han de perseguirse como objetivos:

- a. La compensación de desigualdades en las oportunidades educativas;
- b. Facilitar la formación profesional;
- c. Facilitar la integración social".²⁴

4.7. Políticas y programas de orientación y formación profesional

Dentro de una concepción integral, la orientación y formación profesional deben coincidir la promoción de los recursos humanos, con los objetivos sociales de la política de educación, acorde con la incidencia de esta en el desarrollo.

En el orden internacional, se menciona entre las medidas que deben lograr, la plena efectividad del derecho a trabajar, la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo

²⁴ *Ibíd.* Pág. 236

económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona.

La Organización Internacional de Trabajo –OIT- recomienda que se implementen políticas de orientación y formación profesional, que tomen en cuenta las circunstancias de cada país, mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales. Estas políticas y programas, deben proponerse como objetivo mejorar la aptitud del individuo, comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir individual y colectivamente sobre estos, estimular, desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés, de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad. Asimismo, estimular a las instituciones a aceptar la responsabilidad de formar a sus trabajadores.

El alcance que se da a la orientación y la formación, es que tienen por objeto, descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuándo concierne a las condiciones de trabajo y al medio social e influir sobre ellos.

En relación con el sistema educativo para la orientación profesional, se debe proveer de información sobre la elección de ocupación, la formación profesional, las oportunidades educativas conexas, las perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo y la seguridad e higiene en él, complementada con otras informaciones. A su vez, los sistemas de formación profesional permanente de los

jóvenes y los adultos, en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económicas y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad. Esta formación debería incluir la referente a la adaptación, conversión y reclasificación profesional como medio de acción eficaz, frente a los cambios tecnológicos y las consiguientes alteraciones en la estructura ocupacional.

Teniendo en cuenta la necesidad de capacitar a los jóvenes para adaptarse al ritmo de una sociedad cambiante y participar activamente en el desarrollo del país, y resolver problemas de empleo y desempleo, que se han puesto de manifiesto en gran escala en los últimos años, se propugna la instrumentación de programas especiales de empleo y de formación.

4.8. Diversidad de instrumentos de la política de empleo

Dada la amplitud y complejidad de los objetivos de la política de empleo, esta requiere, para su ejecución, una diversidad de instrumentos. Esquemáticamente, dicha política debe comenzar por actuar a la vez en dos planos diferentes. En el económico, estimulando la actividad económica hacia la plena y racional utilización de los recursos de ese carácter, lo cual conlleva al mantenimiento de empleos y la creación de otros nuevos.

En el educativo, mediante la orientación y formación profesional, capacitar a profesionalmente a los jóvenes; y a adaptar, convertir y reclasificar a los adultos cuando los cambios tecnológicos u otros, les impongan la necesidad de desplazarse a otras actividades.

4.9. Las relaciones de trabajo

Sobre las relaciones de trabajo individuales y colectivas actúa primordialmente la política laboral.

4.9.1. Regulación de la relaciones de trabajo

Por su carácter intervencionista, el Estado, dicta normas en principio imperativas para regular las relaciones de trabajo y que son constitutivas del derecho de trabajo. El desarrollo de su contenido, lo ha llevado hace tiempo a situarlo como una rama autónoma del ordenamiento jurídico, caracterizada entre otros aspectos por la expansibilidad y movilidad. Su detallada exposición, no corresponde a esta investigación, por lo que solo se hará referencia separadamente; desde el punto de vista de los derechos reconocidos o postulados, a la política laboral de las relaciones de trabajo individuales y las colectivas.



4.9.2. Políticas de las relaciones de trabajo individuales

Sin perjuicio de un objetivo común a toda la política laboral, la correspondiente a las relaciones de trabajo individuales tiene un específico contenido, dirigido a la protección de los trabajadores individuales considerados.



CAPÍTULO V

5. Breve historia del acoso laboral

“Aunque hasta hace poco tiempo se inició su estudio desde el punto de vista científico y/o jurídico, como se puede observar que el estudio de esta situación empezó en el año 1968, iniciando las pruebas con algunas especies de animales pequeños, que acosaban conjuntamente a un animal grande de una forma sistemática, para que llegara al punto de aborrecer o abandonar el estar cerca de ellas.”²⁵

En el año 1972, el médico sueco Peter-Paul Heinemann, consideró dicha terminología del mundo animal para un comportamiento humano; concretamente lo observó en los niños de colegio que en forma de pandilla y en el de sesión de clase entre clase se producía un comportamiento agresivo, en contra de los niños aislados”.²⁶

Fue el psiquiatra alemán Heinz Leymann, quien en la década de mil novecientos ochenta retomó el concepto y lo aplicó al estudio de la conducta humana en las organizaciones laborales y rechazando otros términos, empezó a utilizar la expresión en inglés mobbing, para referirse al acoso que se produce en los centros de trabajo con consecuencias dañinas en el ámbito laboral y principalmente personal.

²⁵ Konrad, Lorenz. **La agresión**. Pág.125

²⁶ Heinemann, Peter-Paul. **El mobbing o acoso laboral**. Pág. 5

Es sabido, que donde más sucede el acoso laboral, siempre es en aquellos puestos de trabajo denominados estables; y donde menos se practica el mismo, es en aquellos contratos temporales, ya que en este tipo de contrato laboral tiene más cuenta esperar que el contrato finalice o que proceda la terminación del contrato en cualquier momento.

5.1. Definición de acoso laboral

No existe una sola definición de lo que constituye el acoso laboral. Sin embargo, existe una vasta doctrina, multidisciplinaria y contemporánea, que define las características y alcances del acoso laboral. Ante la evidente dificultad, de no contar con una definición y como una forma de simplificar este concepto, la Real Academia Española de la Lengua define acoso como: "acción y efecto de acosar, verbo que a su vez significa perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos".

En otras palabras se puede decir que, es el conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por uno o varios trabajadores de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas o encaminadas a dañar la integridad física y psicológica de uno o más trabajadores, con un desequilibrio de fuerzas; con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo.

Heinz Leymann, lo define como “aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”²⁷.

Marie France Hirigoyen, señala que “es cualquier manifestación de una conducta abusiva, y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.”²⁸

En España, Piñuel y Zabala, define acoso laboral como el “continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización, a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad humana”.²⁹

Se puede entender, el acoso laboral como aquel acoso que se produce en el lugar de trabajo, con el objetivo de intimidar, opacar, reducir aplanar, amedrentar y consumir

²⁷ Leymann, Heinz. **Contenido y desarrollo de la presión laboral en el trabajo**. Pág.26

²⁸ Hirigoyen, Marie France. **El acoso moral en el trabajo**. Pág. 77.

²⁹ Piñuel y Zabala, Mobbing. **Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo**, Pág. 52.

emocional e intelectual a la víctima, con vista a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar hostigado, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

La resolución con fecha 14 de mayo de 2001, de la Unión Europea, define acoso laboral, como el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos; a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío.

5.2. Origen

El motivo que lleva a un compañero o superior jerárquico a ejercer el acoso laboral, aunque suene sorprendente, es la envidia. La envidia entendida como celos del éxito de la futura víctima.

Quienes más sufren de estas situaciones, son los jóvenes profesionales o experimentados trabajadores, que por su mejor preparación que los demás compañeros son objeto de la envidia de los acosadores. Las actitudes no colaboradoras de los compañeros nuevos o recién llegados, pueden ser causa para entrar en el punto de observación de alguien a quien se ve amenazado en sus privilegios; El pensamiento

que el nuevo trabajador viene a reemplazar a alguien o que piensan que van a despedir algún compañero, o pensar que algún trabajador no es del agrado del jefe y por eso se contrató a ese trabajador.

5.3. Conflicto inicial

Los desacuerdos en el trabajo, pueden darse por diferencia de criterio profesional, por diferencias de expectativas frente al trabajo que se realiza o por cambios en la organización, que exigen el establecimiento de adaptaciones o de nuevas relaciones, como cuando se incorpora un nuevo trabajador al centro de trabajo.

Este suele suceder cuando al trabajador antiguo le piden que colabore para enseñarle a un nuevo trabajador el oficio que este realiza puede sentirse amenazado por el nuevo trabajador.

5.3.1. Estigmatización

Las conductas hostiles, se evidencian con regularidad, señalando al acosado frente a los demás. La víctima de acoso laboral, empieza a dudar de sus propios criterios, se emergen falsas explicaciones para sí mismo y para los demás, y su sentir es de desconcierto.

Considerando el acosado que el trabajo que realiza no sirve o no es tomado en cuenta, empezando a dudar de su capacidad, ya que lo realiza siempre es mal visto por el acosador.

5.3.2. Intervención

Como consecuencia de la estigmatización, la persona que está siendo acosada, experimenta la interferencia en su desempeño laboral y familiar. Resultados evaluados en contra del trabajador por parte del empleador, en varias ocasiones influenciado por el acosador, la víctima entonces empieza a percibir el trabajo como un motivo de sufrimiento psíquico, por lo tanto alteraciones en el estado de ánimo, de la concentración y la memoria, aparecen algunos brotes de agresividad frente a otras personas; ya sea, en el trabajo o en la familia, insomnio y sensación de agotamiento.

5.3.3. Marginación o expulsión

Forma parte de la resolución o etapa final, que a la medida que las condiciones de trabajo y el conflicto como tal no son resueltos, la persona acosada va en una dirección de bajas permanentes por salud, retiro del trabajo aparentemente voluntario o por despido por bajo rendimiento.

Trata de pasar desapercibido en el lugar de trabajo, abandonando los lugares a los cuales frecuentaba por temor que su presencia sea el incentivo que el acosador necesita para hacerlo sentir mal, o que sea al contrario que el acosador trate de acaparar la atención de los demás trabajadores y minimizando los logros del acosado.

5.4. Terminología del acoso laboral

Mobbing: “Tiene su origen en el latín, *mob* y su traducción es multitud, turba, muchedumbre, con la influencia anglosajona de el verbo *To mob*, que ya traducido al idioma español como acosar, atropellar, atacar en masa a alguien. “Es la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona termine abandonando el lugar de trabajo.”³⁰

Este término es común escucharlo o leerlo en documentos que provienen del extranjero y es un sinónimo de uso normal en el internet, y es una de las formas que identifica al acoso laboral en Europa.

Atestar: “Atestar es la expresión que, tutelada por el profesor Leymann, se ha asentado en países como Escandinavia, Alemania e incluso en Italia. Aunque este término, no ha

³⁰ Leymann, Heinz. **Contenido y desarrollo de la presión laboral en el trabajo.** Pág.26

encontrado tanta cabida, en países donde se habla el idioma español, por sus significados de hartar y propinar, más o menos relacionados con la idea del término atestar, que no es de uso común en nuestro medio. Por otro lado, esta expresión debía conjugarse con el resultado de dicho comportamiento, que en palabras del profesor Heinz Leymann era el psicoterror laboral.”³¹

Tal vez por el significado de esta palabra en español, hace que no se utilice ya que cualquier persona podría pensar que lo que le está sucediendo tendría que ver con un acto notarial que es el de testar, que es realizar una corrección en un documento.

Bossing: “No es propiamente un sinónimo de acoso laboral, sino que se utiliza por algunos autores como una modalidad. Así que a la presión del jefe -boss en inglés-, le llaman bossing, y al resto de supuestos, le denominan mobbing –acoso-.”³²

No es de mucho uso debido que solo identifica el acoso laboral de forma descendente, ya que el que ejerce el acoso laboral es el jefe o patrono, y existen varias formas de ejercer el acoso laboral, y podría encuadrarse como despido indirecto.

Bullying: “Esta expresión, está siendo relegada en algunos países anglosajones, a favor del término mobbing, por su componenda física o de contacto material, cuando el término

³¹ **Ibíd.** Pág.26

³² Gimeno Lahoz, Ramon. **La presión tendenciosa laboral.** Pág. 134

mobbing no llega a estos países se utiliza este término como Australia y Estados Unidos de Norte América.”³³

Y debido a que actualmente esta acepción es utilizada para identificar el acoso que sufren los estudiantes por parte de otros compañeros en los colegios, escuelas, institutos y universidades, que es de compañero o compañeros hacia un compañero, que en el caso de Guatemala las autoridades educativas, ya realizan actividades dentro de los centros de estudios para detener el acoso entre estudiantes.

Burn-Out: “Es una terminología americana que se traduce por la expresión coloquial – estar quemado-, y más exactamente como –Síndrome de Desgaste Profesional-, no es propiamente un sinónimo de acoso laboral, pues se refiere a las consecuencias del acoso laboral, pero también puede referirse a las consecuencias de un trabajo no estimulante o rutinario, o a las consecuencias de una situación personal. Así el síndrome del desgaste profesional es un trastorno adaptativo crónico, asociado al inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo, que daña la calidad de vida de las personas que lo padecen y disminuye sus prestaciones profesionales.

El síndrome de *-burn out-* es una patología profesional, mientras que el acoso es un problema laboral, que puede llegar a crear una patología en el trabajador.

³³ **Ibíd.** Pág. 135

Su manifestación más notable, es la de un cuadro caracterizado por el agotamiento emocional en todos los niveles del yo interior, evidentemente de carácter psicológico y que ataca principalmente a aquellas profesiones, que de algún modo, se realizan en forma de ayuda o asistencia a otras personas; entre las profesiones más afectadas se encuentran los profesores, trabajadoras sociales, salud pública, jueces y funcionarios judiciales.”³⁴

El síndrome del quemado, podría pensarse en aquel trabajador que no le gusta participar en las actividades extraordinarias de una institución, que siempre está en contra de lo que se propone pero tampoco aporta ideas, que no está de acuerdo en realizar un poco más de lo que tiene asignado, cuando se le solicita ayuda siempre tiene alguna excusa para no colaborar o simplemente no se le toma en cuenta para ninguna actividad fuera de las que se asignaron, y por tal razón empieza a sufrir de acoso.

Violence at work: “Traducido al idioma español es violencia en el trabajo; es la expresión que ha escogido la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, para referirse al acoso laboral, en sus informes anuales de mil novecientos noventa y ocho y año dos mil.”³⁵

³⁴ **Ibíd.** Pág. 135

³⁵ **Ibíd.** Pág. 136

Al existir violencia en el trabajo, definitivamente ya no es acoso laboral, ya estamos ante otra figura antijurídica, que podría encuadrarse dentro del derecho Penal, tendría que acudir un órgano jurisdiccional interponiendo una querrela penal.

Violencia horizontal, acoso psicológico o terrorismo psicológico: “Son expresiones que se están utilizando en el mundo principalmente en países anglosajones, como soluciones de compromiso para unificar la terminología”.³⁶

La expresión violencia horizontal, se entendería como agresión, lo que sería lo mismo que violencia en el trabajo, acoso psicológico es el maltrato verbal y metódico que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él de forma cruel, terrorismo psicológico sería violencia física y amenazándolo con el uso de algún tipo de arma.

Stress psicosocial: Esta es una expresión de origen italiano, que algunos autores están utilizando para su separación de la terminología inglesa y escandinava; es una línea más cercana a la española.”³⁷

Pero al mencionar la palabra stress psicosocial, se podría transformar la definición como que es la sociedad la que causa el acoso.

³⁶ **Ibíd.** Pág. 136

³⁷ Pérez, Bilbao, Jesús. **Mobbing, violencia física y acoso sexual.** Págs. 7,16.

Acoso moral o psicológico en el trabajo: “Esta es la expresión que ha tenido más aceptación en España y es la que han empezado a utilizar para la creación de legislación.

El estrés laboral: El estrés forma parte de este nuevo catálogo de enfermedades laborales, enfermedades, en cuanto producen incapacidad para realizar tareas laborales, porque tienen su origen o derivan directamente de la acción o función, que el trabajador desempeña en ese ambiente.”³⁸

De todos los términos antes expuestos el que más se equipara al acoso laboral es el término de bullying, con la diferencia que con esa palabra se utiliza para el acoso que ocurre dentro de los establecimientos educativos, para no utilizar la misma palabra es aconsejable utilizar el término acoso laboral para diferenciarlo del bullying.

5.5. El estrés tiene las siguientes fuentes

a) “Fuentes fisiológicas: Son ellas, las que pueden incluirse en el campo de las enfermedades en general, es decir, toda forma de trastorno, que ataque los aspectos fisiológicos del trabajador, incluyendo los producidos por accidentes y enfermedades.

b) Fuentes ambientales: El lugar de trabajo es muy poco amigable, ataca al trabajador de la administración pública con la estridencia de sus ruidos, molestias causadas, por

³⁸ Ob. Cit.

lugares de trabajo poco amplios para el número de trabajadores y usuarios, exigencias de adaptación a medios provocativos y angustiantes.

c) Fuentes psicológicas: Estas tienen que ver con la personalidad del trabajador de la administración pública y con su inteligencia emocional, también con la forma de enfrentar los retos laborales y responder a los estímulos que se dirigen contra el trabajador, obligándolo a tomar una decisión, sea de respuesta o de negación.

Es el caso de una sobrecarga de trabajo, según las características personales, el trabajador responderá positivamente reaccionando de una forma que le permita adecuarse a la situación. Otros en cambio, entrarán en la desesperación y el agotamiento, asimismo, existe una situación que es provocada por las relaciones interpersonales.

El cual quede evidenciado con el siguiente ejemplo: ¿Cuál será la respuesta del trabajador de mayor edad, que entra en interrelación competitiva con trabajadores jóvenes?, conforme su respuesta sea positiva, es posible que dicha experiencia sea enriquecedora y produzca un mejor desempeño de los trabajos, en el desarrollo colectivo.

Pero, si es negativa, el interés de mostrar superioridad con el objeto de no caer en depreciación frente a los superiores, le va a indicar que se encuentra cerca de sus límites, provocando todo tipo de reacciones adversas como miedos al despido o la sustitución, miedo a manifestar incapacidad competitiva, conflictos con los otros

trabajadores, insatisfacciones y obsesión por demostrar validez intelectual y dominio de las materias en las que debe responder laboralmente.

El exceso de trabajo, la no limitación de lo que las personas pueden lograr en número y calidad, permite que los trabajadores tiendan a llegar a niveles estresantes, producto de exigencias exageradas.”³⁹

Es poco lo que se puede realizar ante la fuente de estrés fisiológico, ya que puede iniciarse por enfermedad o accidente, ante la fuente de estrés ambiental, si puede la administración pública contrarrestar este estrés al realizar cambios, ampliar los lugares de trabajo, que los lugares cuenten con suficiente ventilación, proporcionar el equipamiento necesario si el lugar de trabajo está expuesto a sonidos estresantes, y contra la fuente estrés psicológico, es aquí donde la administración pública debe prestar más atención al trabajador permitiéndole realizar sus labores en un ambiente sano, sin sobrecargar a un solo trabajador todo el trabajo, realizar reuniones cada ciertos tiempo, compartir la experiencias laborales, animar a los trabajadores superarse, suscribir manuales de funciones de cada puesto.

5.6. Regulación de términos de acoso laboral

Aunque muchos de los términos expuestos, no se utilizan o no los conocemos en nuestro medio, es necesario darlos a conocer, porque en cualquier momento puede que llegue a nosotros cualquiera de esta terminología, ya sea por televisión, noticias de los

³⁹ Gimeno, Ramón. *La presión laboral tendenciosa*. Pág.145

medios rotativos nacionales o los que provienen del extranjero, el internet, trabajo, amistades, cursos, estudios.

Y hasta que la legislación guatemalteca, no reglamente la figura de acoso laboral o de una definición de que es acoso laboral, o lo encuadre dentro de otras figuras jurídicas, se deben conocer sus demás acepciones o significados.

5.7. Clases de acoso laboral

El Psicólogo Heinz Leymann así como otros profesionales del derecho, que han realizado estudios sobre este el acoso laboral coinciden frecuentemente que para su fácil entendimiento se puede decir que existe acoso laboral: "superior jerárquico, descendente, horizontal o lateral, ascendente o inferior jerárquico".⁴⁰

- **Acoso laboral psicológico superior descendente:** Es el que proviene, del superior jerárquico de la institución hacia el trabajador, pues se genera desde una posición superior a la del trabajador, este tipo de acoso laboral no necesita de otras personas o compañeros que colaboren con el acosador, puesto que es el jefe o patrono y las decisiones del superior jerárquico no se cuestionan, por lo menos no abiertamente, por los otros trabajadores de la Administración Pública.

⁴⁰ Heinz Leymann. **Contenido y desarrollo de la presión laboral en el trabajo.** Pág. 225

- **Acoso laboral psicológico horizontal o paralelo:** Es la situación que ocurre, entre los trabajadores de la Administración Pública o institución pública que tiene una posición igual o similar, establecida en el organigrama organizacional de la institución pública, es el caso común o recurrente, es el ocurre cuando dos trabajadores compiten para ascender a un mismo puesto de trabajo dentro de la Administración Pública.

Podría pasar que el acoso laboral provenga de un solo trabajador o sea acompañado por los demás compañeros ejerciendo una presión grupal a un mismo compañero; posiblemente sea por conveniencia, por comodidad o por no disminuir la fuerza del grupo.

- **Acoso laboral psicológico ascendente:** Es la que se produce o se realiza, desde una posición inferior en el organigrama institucional de la Administración Pública, la fuerza del acosador, proviene casi siempre de la unión de él con sus compañeros del mismo lugar de trabajo, quienes tienen similar posición en la institución pública o están sometidos al mismo superior jerárquico.

Aquí el caso típico es el de un nuevo superior jerárquico ajeno a la institución, al cual los servidores públicos lo miran como un intruso; otra veces puede que por la corta edad del nuevo jefe, lo que puede llegar a producir una especie de rechazo, el cual puede causar un boicot hacia el superior, realizando las cosas mal, lentamente, o que desconocen el procedimiento a seguir para que se le culpe al nuevo superior jerárquico.

Lo importante de las clases de acoso laboral, no importando si es descendente, horizontal o ascendente, es que surge de una relación normal diaria, que en principio es soportable, pero que sin que el trabajador se dé cuenta, pasa a ser en un no lo soporto más, que es donde se debe prestar atención a los trabajadores de la Administración Pública, para identificar las causas que llevaron a ejercer el acoso laboral psicológico hacia en contra de otra persona con el fin de desesperarla o que abandone el trabajo.

5.7.1. Finalidad de las conductas de acoso laboral

Heinz Leymann, afirma que “la finalidad del acoso laboral, es destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.”⁴¹

a) Destruir las redes de comunicación del trabajador de la Administración Pública, ocurre que, al servidor público o trabajador de la Administración Pública, no se le permite dar a conocer lo que él piensa de la situación que está ocurriendo en el lugar donde desempeña sus actividades laborales o no se le permite hablar con el superior jerárquico, sobre los acontecimientos que surgen en el lugar de trabajo.

⁴¹ **Ibid.** Pág. 266

b) Arruinar la reputación del trabajador, esta situación se da cuando los que están ejerciendo el acoso laboral psicológico, critican aspectos personales, su vestimenta hasta impedimentos físicos, hacen murmullos, crean chismes, realizan comentarios despectivos, raciales o de género, con el fin de destruir su entorno y su reputación ante los demás compañeros de trabajo o ante el superior jerárquico de la institución.

c) Lograr finalmente que el trabajador de la Administración Pública termine abandonando la institución pública, es uno de los principales fines del acoso laboral, el lograr que el trabajador de Administración Pública acosado renuncie del puesto, solicite su jubilación o que pida su traslado a otra área.

La finalidad del acoso laboral, es destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

5.7.2. Características

Según el Juez Gimeno Ramón en su tesis doctoral, las características más destacables del acoso laboral psicológico son:

a) Intencionalidad de dañar, la persona que va ejercer el acoso laboral, desea dañar al trabajador de la Administración Pública ya sea emocional, moral o físicamente.

b) Repetición de la conducta de acoso, debe de realizarse de manera sistemática el cual puede que sea diariamente o por lo menos una vez por semana.

c) Persistencia en el tiempo, puede que se llegue a realizar en un período corto, como de una semana mínimo o meses; durante un tiempo prolongado, que puede durar varios meses, incluso años.”⁴²

Estas características son las más comunes que se pueden observar en un trabajador que ha sufrido o está sufriendo acoso laboral, así que al preguntar a un trabajador que cree que está siendo abusado laboralmente encontraríamos estas características intención de dañarlo, la insistencia en el tiempo y la continuidad del mismo.

5.7.3. Empleando posiciones dentro de la administración pública

Cuando se emplean posiciones jerárquicas más altas o cuando el acoso es entre compañeros del mismo rango empleando el liderazgo; La consecuencia final es que la persona que está sufriendo acoso laboral psicológico en la Administración Pública, es el abandono voluntario de la entidad pública por parte del trabajador.

5.7.4. Perfil del trabajador acosador

“Sin especificar el área donde el acosador realice su trabajo, el perfil del acosador casi siempre es muy concreto y posee rasgos muy fuertes de personalidad, dentro del cual

⁴² Gimeno, Ramón, **Presión laboral tendenciosa**. Pág. 148

se incluyen los siguientes; narcisismo, impulsividad, mediocridad profesional, ineptitud e inseguridad y la ausencia de culpa. La psicología describe a este tipo de personas como perversas narcisistas o psicóticos sin síntomas.”⁴³

El perverso narcisista, podría describirse como una persona con un gran vacío interior, que sólo se encuentra a sí mismo cuando se mira en el es espejo del otro, por ese motivo intentará conectarse al otro y absorber de su vida.

Se pueden distinguir tres tipos de comportamientos en los acosadores según la psicóloga Marie France Hirigoyen: “Primer tipo trastornos narcisistas: Desconfianza y percepción de amenazas en todas partes, puede interpretar cualquier acto o hecho, como un ataque a su persona, esta personas resultan introvertidos, fríos y distantes de fondo frágil e inseguro, tienen unos fuertes sentimientos de rencor, voluntariosos, muy responsables, frecuentemente sin sentido del humor. Segundo tipo trastornos psicopáticos: Tiene ausencia de empatía, ausencia de remordimientos, con una capacidad superficial de encanto, el estilo de vida parasitario, manipulador, muy dado a la mentira sistemática y compulsiva, con un sentido grandioso de sus propios méritos alcanzados. Tercer tipo trastornos paranoides: Suspiciouses y percepción de amenazas en todas partes, puede llegar a interpretar cualquier acto como un ataque a su persona, son introvertidos, fríos, inseguros, voluntariosos, responsables, habitualmente sin sentido del humor.”⁴⁴

⁴³ Marie France. Hirigoyen. *El acoso moral en el trabajo*. Pág.77

⁴⁴ *Ibíd.* Pág.78

Ante este tipo de personas el trabajador tendría que estar muy atento para identificarlos, así tratar de evitarlos a por lo menos pasar desapercibido para que no lo ubiquen como una posible amenaza a su entorno.

5.7.5. Perfil del trabajador acosado

Aunque no se puede definir que por las características personales, de un trabajador se pueda etiquetar como una futura víctima de acoso laboral, pero si existen personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o familiares, por su éxito social, su buena fama, inteligencia, apariencia física. El acoso laboral, suele afectar a trabajadores perfectamente válidos y capaces, bien valorados y creativos. Muy comúnmente, se trata de adultos superdotados, de forma que suelen ser, paradójicamente, los mejores de la organización.

En otros casos, se debe a haberse resistido la víctima -el acosado- a participar, colaborar o a "mirar a otro lado" mientras se producía "algo no lícito", es decir, por aquello que conocen o han presenciado.

Otro perfil es el de aquellos que presentan un exceso de ingenuidad y buena fe, y que no saben enfrentar desde el principio a aquellos que pretenden manipularlos o perjudicarlos, también se elige a la víctima de acoso laboral debido a su juventud, orientación sexual, ideología política, religión, procedencia geográfica, etc.

Es muy frecuente, que se seleccione a las víctimas, entre personas que presentan un factor de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social, inmigrantes, minusválidos, enfermos, víctimas de violencia doméstica, mujeres u hombres físicamente atractivos, en estos casos, la posibilidad de enfrentar a los acosadores disminuye, viéndose facilitada la impunidad de éstos.

Personas con elevada ética, moral, honradez y rectitud, así como con un alto sentido de la justicia, pueden ser víctima de acoso laboral, alguna característica que los distingue, como las ya apuntadas como jóvenes, mujeres, indígenas.

Personas altamente capacitadas, personas populares, líderes natos, personas con una elevada capacidad empática, sensibilidad o comprensión del sufrimiento ajeno, personas con situaciones personales o familiares, altamente satisfactorias, personas en situaciones de alta vulnerabilidad, etc.

5.7.6. Se puede clasificar a los trabajadores de la administración en tres grupos

1. Trabajadores de Administración Pública Envidiables: a)⁴⁵ Son trabajadores brillantes y atractivos, con su sola presencia, pueden amenazar los sentimientos de superioridad del acosador; b) Son trabajadores de éxito y, como el acosador es mediocre, no soporta la comparación, que generalmente es un superior jerárquico.⁴⁵

⁴⁵ Gimeno, Ramón. **Presión laboral tendenciosa**, Pág. 155.

Posiblemente pueden ser trabajadores nuevos que han logrado un ascenso rápido dentro de la administración pública, no por favores, si no por propio esfuerzo tal vez recién graduados o recién egresados de la universidad.

2. Trabajadores Vulnerables: “Trabajadores que poseen alguna peculiaridad o defecto, necesitados de afecto y aprobación; estos trabajadores pueden presentar algún síntoma de debilidad o de dependencia, que hace despertar en el acosador los rasgos sádicos, que puede ser un superior jerárquico o trabajador igual a él.”⁴⁶

Aquí puede ser por la clase social a la que pertenezca el trabajador, el estado civil, la edad, género, la orientación sexual, la debilidad que tiene el acosado es lo que el acosador va a aprovechar para ejercer el acoso laboral sobre el trabajador débil.

3. Trabajadores Amenazantes: “Son trabajadores activos, eficaces, que sin querer ponen en evidencia lo establecido y pretenden establecer reformas. Aquí quien realiza el acoso son los compañeros de trabajo no tanto el superior jerárquico, ya que no soportan la eficacia de la víctima.”⁴⁷

Los trabajadores amenazantes sienten que después del superior jerárquico, ellos son los que tienen el control del lugar del trabajo y que si surge algún complicación por sencilla que sea, el debe resolverla o de lo contrario se le debe consultar inmediatamente al jefe superior.

⁴⁶ **Ibíd.**

⁴⁷ **Ibíd.**



CAPÍTULO VI

6. Consecuencias negativas al trabajador de la administración pública por acoso laboral

Para entender las consecuencias negativas por acoso laboral, se debe entender que el trabajador de administración pública no es un sujeto aislado, sino que el trabajador público es un ente social, que tiene familia, amigos, compañeros, personas en las que también repercuten las acciones del acoso laboral.

Todo el entorno social del trabajador acosado padece las consecuencias negativas de tener una persona que ha perdido la motivación, la expectativas de futuro y las ganas de trabajar, que se siente deprimida, nerviosa y que puede incluso desarrollar adicción a las drogas o al alcohol y los que más sufren estos efectos son los familiares como el cónyuge, los hijos, hermanos, padres.

6.1. Consecuencias negativas a nivel psíquico

La sintomatología puede ser muy diversa, el mal principal de las consecuencias que sufre el trabajador afectado sería la ansiedad, la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza así como otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja estima o apatía.

Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas de concentrarse y dirigir la atención los diagnósticos médicos compatibles son síndromes de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada. Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador acosado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones.

La excesiva duración o magnitud de la situación de acoso puede ocasionar enfermedades más graves o intensificar los problemas preexistentes, es posible encontrar personas con cuadros depresivos graves, con trastornos paranoides o suicidas.

El profesor Leymann, en su libro Contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo⁴⁸, indica que en aquellos casos en los que se elige el lugar de trabajo como escena de suicidio puede interpretarse como un último acto de rebeldía o como una acusación póstuma.

6.2. Consecuencias negativas a nivel físico

Se puede observar en el trabajador acosado, diversa manifestaciones de enfermedad psicosomática, desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos como

⁴⁸ Leymann Heinz, *Contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo*. Pág. 434

disturbios gastrointestinales, taquicardias, vértigo, sudoración, trastornos dermatológicos.

6.3. Consecuencias negativas a nivel social

Existe la posibilidad que el trabajador acosado, llegue a ser muy susceptible e hipersensible a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento, agresividad, u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Es común en el trabajador que ha sufrido acoso laboral los sentimientos de ira y rencor y deseos de venganza contra el o los acosadores.

6.4. Consecuencias negativas a nivel familiar

El trabajador que está sufriendo acoso laboral, puede llegar a sentirse incomprendido por la familia y por sus amistades, dando lugar a malos entendidos y nerviosismo, tiene pérdida de la ilusión o interés por los proyectos comunes, puede abandonar sus responsabilidades y compromisos familiares o sociales, llegando a sentir un vacío en la familia o de sus amistades llegando al aislamiento social y familiar, en casos extremos con la alteración de la afectividad del deseo sexual, abandonando a la familia o amigos, llegando hasta la separación matrimonial.



6.5. Consecuencias negativas a nivel laboral

Empieza con la pérdida de satisfacción en el realización del trabajo, y la pérdida de motivación laboral, con la disminución de la cantidad y calidad del trabajo tanto a nivel del trabajador afectado como de su grupo de trabajo, mostrando dificultades para concentrarse o mantener la atención, se empieza a notar despreocupación por la satisfacción de terceras personas. Los trabajadores que está sufriendo acoso comienzan ausentarse, aumenta la probabilidad de accidentes de trabajo por desatención, negligencia, descuidos instantáneos o voluntarios, llegando a pensar que es mejor finalizar la relación laboral con la administración pública, buscando el despido, la renuncia voluntaria o la extinción de trabajo.

Para los demás trabajadores que no están sufriendo el acoso laboral, el ambiente laboral, se hace notar en la dificultad del trabajo en grupo o en equipo, comienzan los problemas de comunicación, y el deterioro de la calidad de las relaciones interpersonales, se instala un sistema de comunicación informal basado en los rumores.

Las consecuencias son desastrosas, tanto para el trabajador, como para la Administración Pública, cuando se dan cuenta, que han sido víctimas del acoso laboral en la administración pública, su capacidad física y psicológica de reacción, está tan mermada que en algunas, muchas ocasiones, lamentablemente, la solución es la de apartarse pero cuando ya es demasiado tarde y el daño ya ha sido realizado.

Profesiones más afectadas: Son profesionales más frecuentemente afectados los funcionarios y el personal laboral contratado de las administraciones públicas, centralizada, descentralizada, autónoma semiautónoma, los trabajadores de la enseñanza primaria, media o universitaria, los trabajadores de la salud, cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, personal de hotelería y turismo, personal de bancos e instituciones financieras, así como los miembros de organizaciones denominadas ideológicas, instituciones y organizaciones caritativas o religiosas, partidos políticos, sindicatos, en general, todo el sector de los servicios resulta afectado en mayor proporción.

6.6. Comportamientos, técnicas de acoso laboral en la administración pública

- a) Ataques al trabajador con medidas organizacionales, a que realice trabajos o tareas, por debajo de su capacitación profesional, a relegarlo a lugares de trabajo denigrantes ó denigrarlo a lugares y sin trabajo.
- b) Ataques a las relaciones sociales del trabajador de la Administración Pública con aislamiento social, se le restringe a los compañeros la posibilidad de hablarle, no se le dirige la palabra, se le trata como que no existiese.
- c) Ataque a la vida privada del trabajador, críticas permanentes a la vida privada del trabajador, haciendo creer que un trabajador tiene problemas psicológicos, burlas, imitar sus gestos o su voz.

d) Violencia física al trabajador de la administración pública, como amenazas físicas veladas -levantar la mano, acercamiento de caras con gritos y/o gestos hoscos- por supuesto sin testigos o con testigos cómplices o con testigo mudos.

e) Agresiones verbales al trabajador, como gritarle e insultarle, críticas permanentes a su trabajo, amenazas verbales.

6.7. Diagnóstico

Aunque en Guatemala aun no se puede llegar a un diagnostico debido a que jurídicamente el acoso laboral no es parte de nuestra legislación pero estudios de la unión europea, lamentan, el estado físico y psicológico al que llegan muchos de los trabajadores a las instituciones que prestan servicios a los afectados, por acoso laboral, porque no se podían estar imaginando que esto les podría estar ocurriendo a ellos; por no darse cuenta que estaban siendo manipulados para su eliminación del trabajo y de la vida.

6.8. La fase de reacción

Es fase en la que el trabajador de la Administración Pública, ha de procurar por todos los medios, es buscar la solución, cualquiera que esta sea; incluso, la de renunciar del

trabajo, con la suficiente dignidad como para poder afrontar la siguiente etapa de la vida con salud, tanto física como psicológica, lo menos dañada posible.

Para ello, existen gran cantidad de elementos de justicia que nos pueden servir para defendernos como la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil, reglamento interno de trabajo, el Código Penal, Pacto colectivo de condiciones de trabajo así como mecanismos personales.

6.9. Las pruebas

Lamentablemente, como se ha indicado anteriormente, la fase de la reacción, del diagnóstico de que se está siendo víctima de acoso laboral en la Administración Pública, llega cuando ya es demasiado tarde y quizás, ya esté fuera de la Administración Pública, con lo cual hace mucho más difícil el obtener las pruebas, los indicios de que está o están siendo víctimas de acoso laboral en la Administración Pública.

Se debe recolectar todas las pruebas posibles: A nivel laboral deben guardar: Escritos denigrantes, correos electrónicos con acusaciones, insultos, memorias, para comprobar que se hacía antes laboralmente y que se hace actualmente, pedir las órdenes por escrito, llevar un cuaderno donde se recogen los hechos que están aconteciendo cada día, sobre todo en la Administración Pública, se debe realizar un escrito de queja por el

hecho degradante y darlo de entrada con sello y guardar copia, en su momento, la administración pública no podrá decir que no se dio por enterado.

Por último y si es posible, grave las conversaciones denigrantes con su acosador, esas que se producen, quizás en la intimidad y sin testigos donde le gritan.

6.10. Las vías de solución

a) Vías de solución Internas, se debe establecer comunicación primero con la Dirección del órgano administrativo, si no se obtiene respuesta positiva, acudir al sindicato si hubiera sindicato.

b) Vías de solución externas, primero la comunicación ya sea de manera verbal o escrita a la Inspección de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o a los tribunales de trabajo y previsión social.

6.11. ¿Qué, no es acoso laboral?

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

- b)** Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c)** La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d)** La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e)** La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación en la institución;
- f)** Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a finalizar el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código de Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- g)** La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano;
- h)** La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes del Código de Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que trata el mismo Código;
- i)** Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- j)** La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración, a que se refiere este artículo, deberán estar justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.





CONCLUSIONES

1. El acoso laboral ha dejado de ser un tabú, ya que se ha empezado su difusión por los medios de comunicación social, así como también por parte de las denominadas redes sociales, lo cual viene a interesar de cierta forma a los trabajadores de la administración pública, porque se preocupan por informarse más a profundidad de la naturaleza y definición del acoso laboral, de su origen y las formas de prevenirlo.
2. En Guatemala, no existen normas internas en las instituciones de la administración pública que identifiquen el origen de los problemas sean internos o externos, y al no haber normativa interna no hay comisiones y/o grupos de trabajo que ayuden a resolver y erradicarlos en cada centro de trabajo, lo que trasciende en la confianza entre los trabajadores.
3. Cualquier trabajador de la administración pública no importando la jerarquía que posea, puede ser víctima del acoso laboral, sin importar la calidad y cualidad por excelencia del trabajador en el desempeño de las funciones de su puesto. Asimismo, si se tratara de un trabajador poco eficiente, o si fuera jefe o no, pero no importando el rango del mismo, el acoso laboral no requiere motivo alguno para llevarse a la práctica y menos que la víctima haya dado motivo para ser acosado.



4. Existen factores que inciden en soportar los malos tratos de los superiores jerárquicos, como la falta de información sobre la definición del acoso laboral, el temor a perder el trabajo, así como la opinión pública hacia los acosados, entonces la gran mayoría de los trabajadores optan por soportar los vejámenes del acoso laboral, porque de ellos depende el sustento de la familia.

5. La víctima principal del acoso laboral es el trabajador y como consecuencia psicológica llega hasta el seno de su familia, del trabajador al cónyuge, los hijos, así como se extiende hacia los padres y hermanos a quienes se ven afectados por tal afección a la salud psíquica, muchas veces sin entender qué es lo que sucede a su familiar.



RECOMENDACIONES

1. La realización de una campaña de divulgación a través de cada oficina de recursos humanos en la administración pública acerca del acoso laboral, dirigida a todos los trabajadores de la misma, informando las clases de acoso laboral que existen, quienes pueden llegar a ser víctimas de acoso laboral, y las formas de prevenirlo, y quienes pueden acudir si fueran víctimas de este mal.
2. La aprobación de normas internas, por parte de la administración pública que prevengan el acoso laboral, prohíban y erradiquen el acoso laboral, dentro de los centros de trabajo, fortaleciendo la fraternidad y el respeto mutuo entre los trabajadores y que éstas sirvan para auxiliar a las partes en la solución del acoso laboral.
3. A través de las unidades administrativas de recursos humanos se instruya cada trabajador sobre sus obligaciones y derechos, así como se le haga saber sus atribuciones y funciones del puesto que ocupa dentro del centro de trabajo, de forma sencilla y clara que no importando su jerarquía dentro de la misma o nivel social será tratado con respeto y dignidad, solo así se podrá evitar el acoso laboral.



4. Que el Organismo Legislativo de Guatemala, decrete una ley que contenga medidas de protección a los trabajadores víctimas del acoso laboral, la cual se estructure con el objeto, naturaleza, y medidas disciplinarias de sanciones administrativas y sanciones pecuniarias para que así el trabajador pueda renunciar sin miedo de perder sus derechos laborales.

5. Al crear los reglamentos en contra del acoso laboral el Organismo Ejecutivo designando a la unidad administrativa de Recursos Humanos, de cada institución pública, las acciones en contra del acoso laboral, deben de tomar en cuenta a la familia del acosado en la rehabilitación puesto que ellos también han sufrido las consecuencias del acoso y no solo al trabajador.



ANEXO



El presente Protocolo se contiene una serie de actuaciones destinadas a la prevención de comportamientos o actitudes inadecuadas y situaciones de conflicto en los lugares de trabajo, en las que deben participar el Organismo Ejecutivo, a través de las direcciones de recursos humanos de cada institución.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. Establecer una serie de medidas a seguir para definir, prevenir, investigar, denunciar, y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso laboral en el ámbito de la Administración Pública. El acoso laboral, independiente de la modalidad, será considerado como un riesgo laboral y psicosocial, y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, adoptando medidas que tiendan a la protección del trabajador que es víctima y a facilitar su reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. El Protocolo será aplicable a los trabajadores y funcionarios del Organismo Ejecutivo, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma. El trabajador que pertenezca a empresas contratadas por la Administración Pública, siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también les será de aplicación el presente protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la administración pública de conformidad con las leyes laborales vigentes en el país.

Artículo 3. Definición de Acoso Laboral. Acoso laboral, es la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Artículo 4. Características del acoso laboral. El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extra-laborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo de la cual se reconocen dos formas distintas de acoso: **a)** Conductas de acoso: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, inhumanos, violentos, o intrusiones en la vida privada. **b)** Proceso de acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Artículo 5. Excepciones al acoso laboral. **a)** No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso; **b)** En estos supuestos los órganos competentes,

deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y concluyan en conductas de acoso laboral.

Artículo 6. Participación Sindical. El Organismo Ejecutivo reconoce el derecho de los sindicatos: **a)** A la representación de cualquier trabajador que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso laboral. **b).** A estar informados de todas las denuncias en materia de acoso presentadas y de la resolución de las mismas.

Artículo 7. Formación. **1.** El Organismo Ejecutivo y los órganos dependientes de ella incluirán en sus planes de formación aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a trabajadores, mandos intermedios, se impartirá dicha formación en las materias de liderazgo, dirección de grupos, asertividad y habilidades sociales, riesgos psicosociales, acoso laboral, técnicas de afrontamiento del acoso laboral. **2.** Se establecerán seminarios y cursos dirigidos específicamente a mandos medios con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso laboral y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

Artículo 8. Información y difusión del protocolo. **1.** Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso laboral, se procederá a la divulgación del contenido del presente protocolo en todos los niveles el Organismo Ejecutivo, facilitando a todos los trabajadores una copia del mismo y se

elaborará y distribuirá un manual que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den conductas de acoso. **2.** En el proceso de formación e información del personal de nuevo ingreso -temporal o fijo-, se les notificará la existencia del presente Protocolo, así como de la información y formación necesaria en prevención de riesgos laborales, mediante pláticas y/o facilitándoles copia escrita de la documentación necesaria. **3.** Se informará de manera clara y específica, a todos los trabajadores, de las actividades que deben de desarrollar, de los objetivos que deben de alcanzar y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios desde las respectivas áreas de recursos humanos. **4.** Fomentar el desarrollo de la comunicación interna como la herramienta principal para conseguir un aprendizaje, basado en el contacto diario, que facilite la creación y la transferencia del conocimiento, evitando la retención de la información.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Artículo 9. Ante una denuncia interna de acoso laboral se seguirá el procedimiento disciplinario de cada institución y en la legislación laboral vigente.

Artículo 10. Grupo de trabajo de prevención de acoso laboral. 1. Se formará un grupo de trabajo de prevención de acoso laboral, de carácter permanente e interno. Dicho grupo tendrá carácter consultivo, no resolutorio, y lo compondrán un mínimo de cuatro miembros y un máximo de ocho y su finalidad será la prevención, investigación y seguimiento de los casos de acoso laboral. Tendrán el derecho de acceso a toda la información y documentación necesaria para conseguir sus fines.

Este grupo estará compuesto por los siguientes miembros: Un médico, un delegado del sindicato, un técnico de recursos humanos, un Abogado y Notario como asesor a demanda de alguna de las partes. **2.** Los miembros de este grupo serán se designarán por la dirección de recursos humanos. **3.** Este grupo de trabajo recibirá formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales. **4.** Cualquier miembro de este grupo involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente excluida para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. **5.** Las competencias del grupo de trabajo: a) Recibir quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso laboral por parte de los trabajadores. b) Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual que le hayan hecho llegar. El grupo de trabajo de prevención de acoso laboral, se reunirá lo antes posible para tratar estos informes y facilitar el traslado de los mismos a quien proceda.

Artículo 11. Derecho de intimidad y deber de confidencia. Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral, tendrán la obligación de guardar secreto de los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

CAPÍTULO III VÍAS DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Artículo 12. Objeto y Finalidad. El objeto fundamental de esta fase es la resolución del conflicto mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

Artículo 13. Diversas Vías de resolución del conflicto. La resolución del conflicto se puede realizar de las siguientes maneras:

1. Vía de resolución interna a través de un acuerdo entre las partes.
2. Vía de resolución interna a través de un mediador.
3. Vía de resolución interna por incoación de expediente disciplinario administrativo.
4. Vía de resolución externa como consecuencia de presentación de la correspondiente denuncia judicial.

CAPÍTULO IV VÍA DE RESOLUCIÓN INTERNA

Artículo 14. Acuerdo entre las partes. Acuerdo entre las partes, esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este acuerdo ofrezca una garantía de cumplimiento viable. El Organismo Ejecutivo, a través del grupo de trabajo de prevención de riesgos psicosociales, nombrará un mediador que se pondrá a disposición de las partes y que será en encargado de fijar las pautas de actuación, dando fe del acuerdo obtenido por las partes y vigilando su cumplimiento. Este acuerdo voluntario entre las partes se podrá producir también en cualquier momento, dentro de la vía de resolución interna de mediación, siempre que el mediador lo considere oportuno y con los mismos requisitos establecidos en el párrafo primero.

Artículo 15. Mediación. Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención de un mediador, que proporcionará las pautas de actuación y formulará las propuestas pertinentes que pongan fin al conflicto y evite que se reproduzca en el futuro. El grupo de trabajo de prevención de riesgos psicosociales nombrará de entre sus miembros un mediador, que será el encargado de la resolución del conflicto.

Artículo 16. Procedimiento. El procedimiento de resolución del conflicto buscará la agilidad y rapidez de la solución del mismo, se protegerá la intimidad y respetará la dignidad de todas las personas que intervengan en la instrucción del mismo, cualquiera que fuere la condición en la que intervinieran en él. Asimismo se garantizará la protección suficiente de la víctima en lo referente a su seguridad laboral y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación. En el transcurso de la investigación tanto el reclamante como el reclamado pueden estar apoyados y/o acompañados por una persona de su elección, incluyendo entre los representantes de los trabajadores. El mediador realizará y recabará las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto en un plazo máximo de treinta días, elevando al grupo de trabajo de prevención de riesgos psicosociales las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución que crea conveniente, para que el grupo lo eleve al comité de seguridad y salud, y se comunicará por éste a las partes afectadas. El Comité es el que tiene capacidad para considerar como definitivas o no, las conclusiones de la mediación. En este informe se propondrá un acuerdo o intento de conciliación entre el reclamante y reclamado que solucionaría

el problema. El procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados.

CAPÍTULO V

VÍA DE RESOLUCIÓN INTERNA EXPEDIENTE INFORMATIVO Y EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

Artículo 17. Iniciación. Esta Vía de resolución se iniciará en los siguientes casos:

a) Cuando las partes hayan rechazado la vía de resolución interna y la gravedad presunta del asunto así lo aconseje. **b)** Cuando las fases anteriores no se hayan podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor. **c)** Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes. **d)** Cuando el estado físico o psíquico del presunto acosado así lo aconsejen, o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores. Esta circunstancia deberá haber sido determinada previamente por un profesional reconocido a tal efecto. Primero se abrirá un expediente informativo, y si se hace necesario a la vista de las conclusiones, un expediente disciplinario.

Artículo 18. Procedimiento. En la instrucción del expediente disciplinario se estará a lo estipulado en el convenio, acuerdo colectivo o reglamentación específica laboral o funcional, aplicable para la resolución de estos conflictos.

CAPÍTULO VI

VÍA DE RESOLUCIÓN EXTERNA. DENUNCIA EN VÍA JUDICIAL

Artículo 19. Iniciación. Se iniciará por denuncia, ante la vía judicial correspondiente, del presunto acosado y paralizará todas las vías anteriores, hasta que dicte resolución definitiva la autoridad judicial correspondiente.

Artículo 20. Procedimiento. El presunto acosado podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial. A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos.

CAPÍTULO VII

PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 21. Procedimiento. La Organización adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores. Los trabajadores que hayan sido víctimas de acoso laboral, tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o a otro diferente. También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte de la administración pública, para su recuperación.

Artículo 22. Vigencia. El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación en cada institución.





BIBLIOGRAFÍA

- ALLPERÍN, José. **Curso de higiene**. Argentina: Ed. Kapelusz, 1982.
- ARAMENDI, José Pablo. **Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial**. España: Ed. Aranzadi, 2002.
- AZEVEDO, Moura. **Posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral**. Brasil: Ed. Amazonia, 2010.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Jurídico**. España: Ed. Espasa Calpe S.A., 2001.
- FERNÁNDEZ, Juan Carlos. **Políticas de trabajo y desempleo**. España: Ed. Praxis, 1989.
- HEINNEMANN, Peter-Paul. **El mobbing o acoso laboral**. España: Ed. Fraternidad Muprespa, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **El acoso moral en el trabajo**. Traducida al español por Núria Pujol Valls. España: Ed. Paidós Ibérica, 2001.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **El maltrato psicológico en la vida cotidiana**. España: Ed. Paidós, 1999.
- LAHOZ, Ramón. **La presión laboral tendenciosa**. Tesis de derecho, Universidad de Girona, España, 2004.
- LEYMANN, Heinz. **Contenido y desarrollo de la presión laboral en el trabajo**. Francia: Ed. Seuil, 1996.
- Nueva enciclopedia Jurídica**. Tomo VII y XIV. España: Ed. Francisco Seix. A, 1980.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.
- PIÑUEL, Iñaki. **Mobbing: Manual de autoayuda**. España: Ed. El País, 2003.
- PIÑUEL, Iñaki. **Jefes Tóxicos y sus víctimas**. España: Editorial El País, 2004.



RODRÍGUEZ, Luis. **Víctimología, Derecho Penal Español**. México: Ed. Porrúa, 2010.

RODRÍGUEZ, Pedro. **La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo**. España: Ediciones Jurídicas, Dijusa S.L., 2004.

RUBIO, María Dolores. **Extinción del contrato laboral por acoso moral**. España: Ed. Bosch, 2002.

VARELA, Benigno. **El acoso moral o mobbing en el trabajo**. España: Ed. Consejo General del Poder Judicial, 2003.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo, Decreto No. 1441, Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Ley del Servicio Civil, Decreto No.1478, Congreso de la República de Guatemala, 1998.

Convenio 158, Sobre la terminación de la relación de trabajo. Organización Internacional del Trabajo –OIT-, 1985.