

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

**EL ACOSO Y MALTRATO LABORAL (MOBBING) Y SU INCLUSIÓN EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO**

PAI ELA ESCOBAR PÉREZ

GUATEMALA, FEBRERO 2014

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

**EL ACOSO Y MALTRATO LABORAL (MOBBING) Y SU INCLUSIÓN EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

PAI ELA ESCOBAR PÉREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2014

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
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. Víctor Manuel Soto
VOCAL:	Licda. Rosa Amalia Cajas
SECRETARIO:	Lic. Walter Berner Vásquez

Segunda fase:

PRESIDENTE:	Lic. Otto René Vicente Revolorio
VOCAL:	Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
SECRETARIO:	Lic. Dolores Bor Sequén

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

LICENCIADA
LILIAN SONIA FIGUEROA SANDOVAL
Abogada y Notaria
10ª. Avenida 8-28 Zona 17 Residenciales Del Norte
Teléfono: 5050-3644



Guatemala, 18 de junio 2013

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Doctor Mejía Orellana:

Me honra informarle que en cumplimiento de la resolución de esa Unidad, emitida con fecha 13 de mayo 2013, por la cual se me otorga el nombramiento como **ASESORA** de tesis de la bachiller **PAI ELA ESCOBAR PÉREZ**, quien se identifica con el número de carné 200510930.

A la estudiante se le brindó la asesoría que se requiere para realizar este tipo de investigación y luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final que presenta intitulada "**EL ACOSO Y MALTRATO LABORAL (MOBBING) Y SU INCLUSIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**". Procedí conforme al requerimiento indicado estableciendo que la presente investigación se dirige a la necesaria regulación del Acoso y Maltrato Laboral (Mobbing) en la legislación guatemalteca.

La estudiante realizó un análisis documental y bibliográfico en materia laboral, abordando el tema del acoso y maltrato laboral (mobbing), análisis jurídico del acoso y maltrato laboral, situación actual del acoso laboral y la protección del conjunto de bienes jurídicos tutelados de los trabajadores ante el acoso y maltrato laboral en la legislación guatemalteca. Planteando en consecuencia, un marco legal y doctrinario para proteger los derechos laborales a través de los mecanismos correspondientes, de acuerdo a normas dirigidas a la protección de los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado.

En el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, la estudiante manifestó sus capacidades en investigación, utilizando técnicas y métodos diversos tales como el deductivo, inductivo, analítico, jurídico y sintético; además, puso en práctica diversas técnicas de investigación bibliográfica, electrónica y documental que demuestran que se realizó la recolección de bibliografía acorde al tema.

LICENCIADA
LILIAN SONIA FIGUEROA SANDOVAL
Abogada y Notaria
10ª. Avenida 8-28 Zona 17 Residenciales Del Norte
Teléfono: 5050-3644

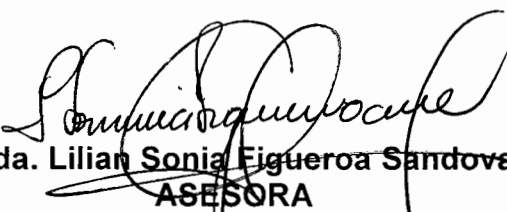


La contribución científica se hace patente en la recolección de información de los diferentes temas, que será en el ámbito legal; de gran apoyo para todas las instituciones que tengan bajo su protección los derechos tutelados por los trabajadores y en general para toda la población. Se analizaron las instituciones jurídicas relacionadas con el tema primario: Protección de los derechos laborales, creándose en consecuencia, un marco legal (definiciones y doctrinas pertinentes) adecuado a esta materia, el cual puede servir de base para otros trabajos de investigación en la rama del derecho laboral, razones de peso por las que considero que el presente trabajo constituye un valioso aporte a nuestra sociedad y a la comunidad jurídica por su estudio analítico.

La estudiante aceptó las sugerencias realizadas durante la elaboración de la tesis y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios los cuales la enriquecen; sin embargo, pueden ser no compartidos y sujetos a polémica; de cualquier forma se encuentran adecuadamente fundamentados; puesto que son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la materia. Con respecto a la conclusión discursiva, en mi opinión son acordes al tema investigado y un aporte significativo para nuestro país.

Por lo antes expuesto **OPINO** que el trabajo de la bachiller **PAI ELA ESCOBAR PÉREZ**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; metodología, técnicas de investigación, redacción, conclusión discursiva y bibliografía; son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación. Por lo que cumpliendo con las disposiciones de los artículos 30 y 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, declaró expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley; y cumplidos los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 32 en el normativo referido, resulta procedente emitir el **DICTAMEN FAVORABLE** aprobando el trabajo asesorado.

Con muestra de mi consideración y estima, me suscribo, como su atenta y segura servidora.


Licda. Lilian Sonia Figueroa Sandoval
ASESORA
Colegiado No. 7,521

LICENCIADA
Lilian Sonia Figueroa Sandoval
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

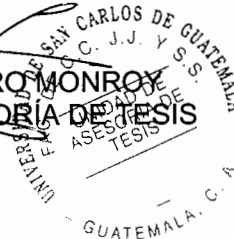


UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 08 de julio de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO OMAR RICARDO BARRIOS OSORIO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante PAI ELA ESCOBAR PÉREZ, intitulado: "EL ACOSO Y MALTRATO LABORAL (MOBBING) Y SU INCLUSIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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
SUB-JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



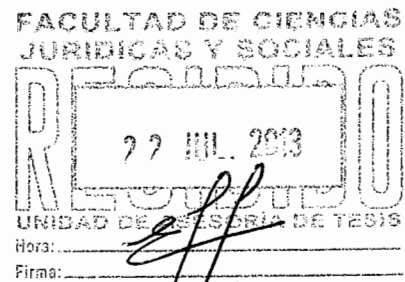
cc.Unidad de Tesis
CMCM/iy.

BARRIOS, RIVERA & ASOCIADOS
14 Calle 3-17 Oficina 205 Zona 1
Teléfono: 2251-9234
abogado.com.gt



Guatemala, 22 de julio 2013

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Doctor Mejía Orellana:

En atención a la providencia de esa Unidad de fecha ocho de julio de dos mil trece, donde se me otorgó el nombramiento como **REVISOR** de tesis de la estudiante **PAI ELA ESCOBAR PÉREZ**, intitulada: **“EL ACOSO Y MALTRATO LABORAL (MOBBING) Y SU INCLUSIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**. Procedí a la revisión del trabajo de tesis en referencia.

El trabajo de tesis de la estudiante **PAI ELA ESCOBAR PÉREZ**, ofrece un análisis legal y documental de importancia en la rama del derecho laboral, al estudiar el acoso y maltrato laboral (mobbing) y su inclusión en el Código de Trabajo, a través de los instrumentos legales que se dispone haciendo además uso comparativo con otras legislaciones.

El tema es abordado de forma sistemática dando como resultado una tesis de fácil comprensión donde se analizan las instituciones jurídicas relacionadas al tema principal con sus definiciones y doctrinas; al mismo tiempo, se plantea la necesidad de reformar el Código de Trabajo e incluir El Acoso y Maltrato Laboral (mobbing) como figura jurídica para la protección del conjunto de bienes jurídicos tutelados de los trabajadores tanto como de la iniciativa privada como la pública, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien necesite este tipo de información.

En virtud a lo expuesto, el contenido de la tesis refleja la correcta aplicación de las etapas del método científico. Cabe mencionar que el material bibliográfico sobre el que se sustenta este trabajo, está en consonancia con los avances del estudio del derecho. Asimismo, la bachiller aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios los cuales los enriquecen; sin embargo pueden ser sometidos a discusión y aprobación definitiva.

BARRIOS, RIVERA & ASOCIADOS
14 Calle 3-17 Oficina 205 Zona 1
Teléfono: 2251-9234
abogado.com.gt



Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado, las mismas son objetivas, realistas y bien delimitadas. Es de resaltar que la estudiante atendió las sugerencias y observaciones señaladas, defendiendo con fundamento aquellas que consideró necesarias.

En cuanto a la estructura formal de la tesis, la misma fue realizada en una secuencia ideal para su buen entendimiento. En la misma se aplicaron correctamente los métodos inductivo, deductivo, analítico y sintético; la adecuada aplicación de técnicas de investigación bibliográfica (perífrasis, cita textual, resumen, por mencionar algunas) dio como resultado un correcto y valioso marco teórico, en donde contribuyó además la investigación electrónica donde se consultaron diversas páginas Web relacionadas con los temas estudiados. Hechos que demuestran que se hizo la recolección de una bibliografía actualizada.

En consecuencia emito dictamen **FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por la bachiller **PAI ELA ESCOBAR PÉREZ**, quien se identifica con el número de carné 200510930 cumple con los requisitos mínimos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; así también cumpliendo con las disposiciones de los artículos 30 y 31 del Normativo antes citado, declaro expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley, por lo que puede ser impreso y discutido como tesis de graduación en examen público.

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima.

Lic. Omar Ricardo Barrios Osorio
Abogado y Notario
REVISOR
Colegiado No. 7,138

Omar Ricardo Barrios Osorio
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala., 17 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante PAI ELA ESCOBAR PÉREZ, titulado EL ACOSO Y MALTRATO LABORAL (MOBBING) Y SU INCLUSIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. 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/iyf.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Porario



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser la luz y el centro de mi vida, guiar mí camino, por darme sabiduría, aliento en la tempestad, gracias Padre por esta meta te amo con toda mi alma.
- A MIS PADRES:** Antenor de Jesús Escobar Ochoa, por sus sabios consejos, por su amor incondicional y porque sé que desde el cielo él está orgulloso de mí, papito hoy te puedo decir promesa cumplida. A mi madrecita Silvia Pérez de Escobar, por darme la vida y amarme.
- A MI ESPOSO:** Héctor Francisco Palma Herrarte, por ser un maravilloso esposo, por su amor, apoyo, dedicación, cuidados y paciencia y por haber contribuido para que yo realizara este sueño en realidad. Gracias mi amor te amo.
- A MI HIJA:** Allison Paiela Palma Escobar, aunque todavía no te conozco ya te amo, te llevo dentro de mí, te siento y eres mi fuerza y esperanza. Te amo mi beba preciosa.
- A MIS HERMANOS Y SOBRINA:** Javier, Helea Libni, Madai Hori, Iram Irú, Samai Givea, Adani Sismai, Gadi Simej, Imrai Abdi, los quiero mucho que Dios los guíe y bendiga siempre. Y Libni Sharon nena que este logro te sirva de ejemplo y que alcances tus metas te amo.
- A MIS FAMILIARES:** A todos con cariño especialmente a mis suegros Francisco y Piedad Palma, gracias por estar en mí vida y por su apoyo.
- A MIS AMIGOS:** Mary, Stephanie, Liz, Estefanía, Mónica, Karlita y Juan Rosales, Letty, Ligia, Mayri, Dallana, Franqui y Jessy Monterroso. Cada uno de ustedes aportó mucho a mi vida que Dios los bendiga, gracias por estar en mí vida.
- A LAS LICENCIADAS:** María Ester Benito Hernández, por tener fe en mí y



apoyarme y Mariela Guzmán Paiz que Dios te bendiga.

A:

La Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala mi Alma Mater y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por la oportunidad brindada para mi formación profesional, con mucho amor y todo respeto.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Acoso y maltrato laboral o mobbing	1
1.1. Antecedentes del mobbing	1
1.2. Etimología.....	6
1.3. Concepto de mobbing	7
1.3.1. Conceptos doctrinales	8
1.3.2. Conceptos normativos	10
1.4. Distintos nombres y sinónimos de mobbing	13
1.4.1. Distintos nombres	14
1.4.2. Sinónimos de mobbing	14
1.5. Lo que no es el mobbing	15
1.6. Relación del mobbing con algunos campos profesionales	16
1.7. Partes implicadas en el mobbing	18
1.8. Consecuencias del mobbing	19

CAPÍTULO II

2. Análisis jurídico del acoso y maltrato en el trabajo	23
2.1. Antecedentes del acoso y maltrato en la sociedad	23



2.2.	Antecedentes legislativos de la regulación del acoso y maltrato en el trabajo	24
2.3.	Leyes y tratados internacionales que se pueden aplicar al acoso y maltrato en el trabajo	26
2.3.1.	Declaración Universal de los Derechos Humanos	26
2.3.2.	Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, ratificados por Guatemala	28
2.3.2.1.	Convenio 155. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo de 1981	28
2.3.2.2.	Convenio 111. Convenio sobre discriminación en materia de empleo y ocupación	30
2.4.	Características del acoso y maltrato laboral	31
2.5.	Como detectar el acoso y maltrato laboral	32
2.6.	Diferentes tipos de acoso en el trabajo	34
2.6.1.	Acoso vertical descendente (Bossing).....	34
2.6.2.	Acoso horizontal	35
2.6.3.	Acoso mixto	37
2.6.4.	Acoso vertical ascendente	37
2.7.	Fases propias del proceso de acoso y maltrato en el trabajo	38
2.7.1.	Fase de conflicto	39
2.7.2.	Fase de estigmatización	40
2.7.3.	Fase de intervención desde la organización	40

	Pág.
2.7.4. Fase de exclusión	41
2.8. Análisis de las medidas preventivas en el trabajo	42

CAPÍTULO III

3. Situación actual del acoso laboral	45
3.1. Estrategias de intervención	46
3.2. Modelo de intervención	48
3.2.1. Denuncia del acoso y maltrato por el trabajador afectado ante la Inspección General de Trabajo	48
3.3. Normas vigentes en Guatemala que guardan relación con el acoso y maltrato laboral	50
3.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala	51
3.3.2. Código de Trabajo	54
3.3.3. Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo	58

CAPÍTULO IV

4. La protección del conjunto de bienes jurídicos tutelados de los trabajadores ante el acoso y maltrato laboral, en la legislación guatemalteca	61
4.1. Consideraciones	61
4.2. Proyecto de reforma al Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo	66



	Pág.
4.3. Explotación.....	73
4.3.1. Qué es la explotación.....	73
4.3.2. Explotación laboral	73
4.3.3. Casos de explotación laboral.....	74
4.4. Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas.....	75
4.5. Más propuestas.....	78
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA	85



INTRODUCCIÓN

El concepto o autoestima que los trabajadores tienen de sí mismo, es fundamental en su rendimiento y desempeño laboral; ya que éste influirá en la productividad de la organización, de manera positiva o negativa. Hoy en día uno de los factores que puede afectar la autoestima de los trabajadores, es la presencia de acoso y maltrato laboral, que existe dentro de las organizaciones públicas y privadas.

El ordenamiento jurídico laboral nacional, por su propia naturaleza; garantiza seguridad en primer plano al trabajador, ya que la misma basa toda su aplicación en el principio indubio pro-operario, que es tutelar de los trabajadores. Sin embargo, se denota una clara actitud contraria a la protección que inspira al derecho de trabajo en su competencia de aplicación que no se encuentran regulada ni penada de forma específica en el Código de Trabajo.

El objetivo de la investigación se alcanzó al determinar que es necesaria la integración en nuestra normativa laboral de la figura del acoso y maltrato laboral. Así como demostrar que el Estado de Guatemala, incumple con su obligación de velar por la salud de los trabajadores; al no crear una normativa que los proteja del acoso y maltrato laboral.



La hipótesis planteada fue comprobada al constatar que: El conjunto de bienes jurídicos tutelados de los trabajadores del sector público y privado, se vulneran al no existir una legislación que los proteja del acoso y maltrato laboral.

La investigación se dividió en cuatro capítulos: El primer capítulo, relativo al acoso y maltrato laboral, sus antecedentes, etimología y diferentes conceptos; el segundo, desarrolla un análisis jurídico del acoso y maltrato en el trabajo en la legislación guatemalteca; el tercero, conforma lo referente a la situación actual de acoso y maltrato laboral; y el capítulo cuarto, refiere lo concerniente a la protección del conjunto de bienes jurídicos tutelados de los trabajadores ante el acoso y maltrato laboral, en la legislación guatemalteca y la presentación del proyecto de reforma al Decreto número 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.

En el proceso de la investigación se utilizó los métodos del análisis, por medio del estudio de la legislación internacional respectiva, la síntesis referente a la problemática de la inexistencia de la legislación referente al acoso y maltrato laboral, inducción a través del estudio de los conceptos doctrinarios y jurídicos sobre el acoso y maltrato laboral y científico en forma indagadora, demostrativa y expositiva desde el inicio la investigación a la culminación de la misma, así como la aplicación de técnicas bibliográficas y documentales. Finalmente se incluye la conclusión discursiva, con la expectativa de que el presente trabajo contribuya a la discusión científica, de tan importante tema como lo es el acoso y maltrato laboral.

CAPÍTULO I

1. Acoso y maltrato laboral o mobbing

1.1. Antecedentes del mobbing

Charles Darwin (1809- 1882, naturalista inglés) en el estudio que hizo sobre animales, se refiere a exclusiones de los líderes viejos por los más jóvenes o al líder viejo que se le reta constantemente para que defienda su liderazgo dentro de la manada; también, si existe dentro del grupo un individuo enfermo y la manada debe avanzar, se le deja atrás o se le excluye; o cuando el grupo considera que el líder está cansado y se le debe sustituir, lo hacen por la fuerza.¹

El término bullying fue acuñado en los años setenta por el etólogo Konrad Zacharias Lorenz para describir una determinada conducta agresiva entre individuos de la misma especie, con el fin de excluir a un miembro del mismo grupo. En etología, especialmente en la ornitología, el mobbing también indica el comportamiento de los grupos de aves, pequeños animales en el acto de rechazo de un voraz depredador entre ellos.

Lorenz la estudió en el mundo de los gansos y patos, usó este término para referirse a los ataques de un grupo de animales pequeños con el fin de atemorizar a un animal más grande.

¹ Romero Pérez, Jorge Enrique. **Mobbing laboral. Acoso moral, psicológico.** Pág. 3.



Se extendió para comprender el comportamiento agresivo de grupos animales con el objetivo de echar al intruso del territorio. Por extensión, se usó para estudiar la agresividad de un grupo de niños contra un niño (Bullying).

El profesor Heinz Leymann, fue el creador de este concepto en el contexto laboral europeo en los años ochentas. Las ideas del etólogo Konrad Zacharias Lorenz, le sirvieron de inspiración para estudiar y comprender la agresividad en el mundo del ser humano.

El profesor Leymann encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo en empleados y en sus lugares de trabajo. Desde entonces Heinz Leymann es el experto internacional más reconocido en el campo del mobbing en los lugares de trabajo.

Esto lo llevó a determinar 45 acciones propias del mobbing, las cuales son:

- a) “Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:
1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse;
 2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla;
 3. Los compañeros le impiden expresarse;
 4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta;

5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados;
 6. Se producen críticas hacia su vida privada;
 7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas;
 8. Se le amenaza verbalmente;
 9. Se le amenaza por escrito;
 10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.); y
 11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).
- b) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:
12. No se habla nunca con la víctima;
 13. No se le deja que se dirija a uno;
 14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros;
 15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él; y
 16. Se niega la presencia física de la víctima.
- c) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:
17. Se maldice o se calumnia a la víctima;

18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre la víctima;
 19. Se ridiculiza a la víctima;
 20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental;
 21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico;
 22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima;
 23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos;
 24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas;
 25. Se hace burla de su vida privada;
 26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad;
 27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante;
 28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados;
 29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima;
 30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes; y
 31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.
- d) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.
32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno;
 33. Se le priva de cualquier ocupación y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma;



34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas;

35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales;

36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas;

37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes; y

38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

e) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.

40. Se le amenaza físicamente;

41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia;

42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse;

43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla;

44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio; y

45. Se agrede sexualmente a la víctima. (www.mobbing.nu).”²

² Romero, Jorge. **Ob. Cit.** Pág. 4.

1.2. Etimología

La intimidación es un nombre inglés gerundio derivado de mob (acuñado en 1688 según el diccionario Merriam-Webster), de la expresión latina mob ile vulgo, que significa escoria (móvil), que significa una muchedumbre grande y desordenada, especialmente dedicada a los disturbios y el vandalismo. De ahí la importancia asumida por las clases sociales más altas es también una connotación despectiva, que la mafia fue, incluso en ausencia de actos violentos, más o menos equivalente a la italiana mafia.

El acoso también está vinculado en la jerga de Estados Unidos de América mafioso, que por lo general significa que los que pertenecen al mundo terrenal o la adopción de un comportamiento mafioso. En Italia también se deriva del verbo mobbizzare, que significa hacer mobbing y están conectados a la misma, las palabras mobbizzatore (o populacho) para indicar que perpetran el ataque atestado, para indicar que la víctima y mobbizzazione, sinónimo de acoso.

En los países de habla Inglés, para indicar que la violencia psicológica en el lugar de trabajo y en Italia, se ha visto, es el significado más común de acoso escolar, el uso de las entradas más específicas: el acoso (también se utiliza para el acoso doméstico), el abuso, intimidación (bullying).³

³ <http://it.wikipedia.org/wiki/Mobbing> (2 de mayo 2013).



“La palabra mobbing es un anglicismo que se refiere al acoso psicológico en el trabajo en épocas contemporáneas. Proviene de mob, palabra inglesa que significa turba, muchedumbre. Mobbing significa agolparse, asediar, acosar en torno de. Por tanto, es un concepto que se refiere a una turba que asedia a alguien.”⁴

En la cultura anglosajona al mobbing o acoso psicológico se le denomina bullying, anglicismo que proviene de la palabra bully, (abusón, matón). Bullying significa intimidación, también abusar e intimidar.⁵

“El acoso psicológico en el trabajo también se le denomina bossing, porque se le asocia con una acción perversa y recurrente que significa mangonear; que en inglés se dice boss. Aunque boss también significa jefe, entonces la palabra bossing podría estar asociada a acciones que provienen de los jefes, un accionar perverso por parte de ellos”.⁶

1.3. Concepto de mobbing

⁴ <http://www.lexisnexus.com.ar> (2 de mayo 2013).

⁵ <http://www.lexisnexus.com.ar> (2 de mayo 2013).

⁶ Sánchez Días, Sergio. **El mobbing su contenido y significado**. Pág. 7.

1.3.1. Conceptos doctrinales

“Es el psicoterror en la vida laboral que conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, la cual es administrada de modo sistemático por uno o varios sujetos, principalmente, contra una persona, la que a consecuencia de ese psicoterror es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada; a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”.⁷

“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 prologando, 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”.⁸

“El mobbing ocurre cuando alguien, de modo persistente y durante cierto período de tiempo, es objeto de comportamientos denominados negativos por parte de otro u otros,

⁷ Leymann, Heinz. **Mobbing: Persecución en el trabajo**. Pág. 5.

⁸ Leymann, Heinz. **Ob. Cit.** Pág. 26.



en una situación donde por diferente razones, puede tener dificultad para defenderse por sí mismo”.⁹

“El acoso moral en el trabajo es el ejercicio extralimitado de un poder (jurídico o de hecho) en el entorno laboral, mediante el uso sistemático, recurrente, progresivo, de la fuerza intimidatoria, que atenta contra la integridad moral”.¹⁰

“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”.¹¹

Para Mauro Azevedo de Moura, el mobbing es “el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior perverso y su subordinado, que se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización e intrigas contra un(a) trabajador(a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos

⁹ Einarsen, Stale. **Bullying and harassment at work: Epidemiological and psychological aspects.** Pág. 160.

¹⁰ <http://www.acosomoral.org/EntrevGuevara.htm> (2 de mayo 2013).

¹¹ Hirigoyen, Marie France. **El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.** Pág. 19.

duraderos; un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente como así también a la muerte de la víctima”.¹²

Iñaki Piñuel y Zabala, entiende el mobbing como aquel acoso que se produce en el lugar de trabajo, “con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigado, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, entre otros) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”.¹³

1.3.2. Conceptos normativos

En la Ley Básica de Prevención de Riesgos de Suecia, primer país en legislar expresamente sobre el mobbing, lo define como: “Recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles frente a un trabajador o trabajadores, adoptada en el ámbito de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de forma ofensiva y con el propósito de establecer el alejamiento de estos trabajadores respecto de los demás que operan en un mismo lugar de trabajo”, para poco después recordar: “El empresario es responsable de los riesgos que puedan manifestarse en el ámbito de trabajo, tanto físicos como

¹² **Asedio moral.** http://www.ismabrasil.com.br/pg_pde_0003.htm (2 de mayo 2013).

¹³ Iñaki Piñuel y Zabala. **Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.** Pág. 55.



psicológicos y para prevenirlos debe planificar y organizar el trabajo de tal forma que garantice un ambiente laboral saludable, para lo cual debe dejar patente, mediante el ejercicio del poder de dirección, su firme decisión de no consentir conductas de acoso y su firme resolución de atajar y erradicar tales conductas mediante la aplicación del poder disciplinario y del poder sancionador”.

En el Código Laboral Francés se refiere en los siguientes términos: “Ningún trabajador puede sufrir las conductas repetidas de acoso moral por parte de un empresario, de su representante o de todo aquel que abuse de la autoridad que le confieren sus funciones y que tengan por objeto o como efecto, una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de afectar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional”.¹⁴

La Ley Belga del 11 de junio de 2002, relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, en el Artículo 26-2, define el acoso moral como: “Aquellas conductas abusivas y reiteradas de todo género, externas o internas a la empresa o institución, que se manifiesten principalmente en comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales, que tengan por objeto o por efecto atentar a la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador, o de otra persona a la que este capítulo le sea aplicable, con ocasión de la ejecución de

¹⁴ Modificación llevada a cabo por la Ley de Modernización Social del 17 de enero 2002. Art. L. 122-49.



su trabajo, poner en peligro su empleo o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

La propuesta de Ley 6410 presentada en la Cámara de Diputados Italiana Artículos 1.1º. y 1.2º: de fecha 30 de septiembre de 1999, define el acoso moral como: “Los actos y comportamientos llevados a cabo por el empresario, o por los sujetos que tengan una posición jerárquicamente superior o igual grado o categoría en el conjunto de los trabajadores, hechos con el propósito de dañar a un trabajador con carácter sistemático, de modo perdurable y clara determinación”.

En España la definición proporcionada por la Ley del Grupo Parlamentario Socialista. Decreto 68-96, del 26 de marzo de 1996, para el acoso es: “Toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realiza de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo”.

La Carta Social Europea de fecha 3 de mayo de 1996, se refiere al mobbing de la siguiente manera: “Para asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las partes se comprometen junto con las organizaciones de empresarios y trabajadores a promover la

sensibilización, la información y la prevención en materia de actos condenables o explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo y adoptar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos”.

Directivas de la Unión Europea 43/2001, de fecha 15 de mayo del 2001, y a través de numerosos expertos en la materia, se definió el acoso en las relaciones laborales como: “Un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es sujeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objetivo de menospreciarla. Entre las conductas de acoso moral se encuentran las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima o contra el ejercicio de su trabajo”.

1.4. Distintos nombres y sinónimos de mobbing

La autora Marie France Hirigoyen, manifiesta que el acoso moral en el trabajo, existe en todas partes con matices distintos según las culturas y los contextos.¹⁵

¹⁵ Hirigoyen, Marie. **Ob. Cit.** Pág. 20.

1.4.1. Distintos nombres

- a. Bullying;
- b. Bossing;
- c. Burn Out;
- d. Harassment;
- e. Worktrauma;
- f. Whistleblowing; y
- g. Ijime.

1.4.2. Sinónimos de mobbing

- a. Acoso moral o psicológico;
- b. Acoso moral en el trabajo;
- c. Psicoterror;
- d. Hostigamiento laboral;
- e. Persecución encubierta;
- f. Acoso perverso;
- g. Maltrato psicológico;

- h. Violencia psicología en el trabajo;
- i. Stress Psicosocial;
- j. Violencia psíquica; y
- k. Ninguno.

1.5. Lo que no es el mobbing

Se diferencia el mobbing de otros comportamientos, como por ejemplo:¹⁶

a) Estrés laboral

Esta figura es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas; y, que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización.

¹⁶ Romero, Jorge. **Ob. Cit.** Pág. 10.

b) Desgaste profesional

El síndrome de burn-out (quemazón profesional, estar quemado) o de desgaste profesional. Se refiere al síndrome de agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y de baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.

c) Acoso sexual

Es una forma de abuso que incluye el hostigamiento reiterativo y continuado de una persona con fines, métodos o motivaciones de naturaleza sexual, ejercido desde una posición de poder, físico, mental o jerárquico, generalmente en un contexto laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole que implique subordinación del acosado o acosada.

1.6. Relación del mobbing con algunos campos profesionales

El mobbing tiene una incidencia en varios campos de la vida de las personas:



- i. Derecho: la normativa y la jurisprudencia administrativa y judicial aplicable;
- ii. Política: Efectos en el campo electoral y la incidencia del comportamiento de las personas en los espacios, relaciones y actores de la política;
- iii. Economía: Atañe a los costos financieros y contables que tiene para las empresas, públicas o privadas, los comportamientos mobbing en su interior;
- iv. Sociología y antropología: Los expertos en estos campos han realizado estudios, desde su perspectiva profesional, analizando estos comportamientos de los seres humanos;
- v. Filosofía: También, aquí se han llevado a cabo estudios que hacen una reflexión en torno a estas acciones y actitudes humanas;
- vi. Psicología: En este terreno se originó la reflexión acerca del mobbing y sus diversas manifestaciones;
- vii. Biología: Los trabajos del etólogo Konrad Lorenz fueron pioneros en este campo;
- viii. Medicina: Se refiere al tratamiento médico que este hostigamiento requiere;

- ix. Farmacia: Se refiere a los fármacos que le recetan a las víctimas de esta clase de agresión; y
- x. Fisicoculturismo: Las estrategias a que se someten las víctimas del acoso moral para tratar de mantener un nivel de salud tolerable y aceptable.

“Esto significa que los estudios sobre el mobbing deben ser interdisciplinarios, con el fin de tener una comprensión más adecuada y procedente sobre el mismo”.¹⁷

1.7. Partes implicadas en el mobbing

I. El Agresor

Es una persona que en la mayoría de veces siente celos, envidia por las ventajas y la felicidad del otro trabajador, teniendo miedo de perder ciertos privilegios, haciendo cualquier cosa para quitar cualquier obstáculo de su camino.

El agresor va a ser por lo general una persona que se cree grandiosa, se considera única y especial, es arrogante, no tiene sentido de culpa, intolerante, ante los demás es antipático y va a buscar el respaldo de la administración de la empresa.

¹⁷ Romero, Jorge. **Ob. Cit.** Pág. 11.

II. La Víctima

Esta propensa a ser víctima cualquier persona que sea una amenaza para un agresor en potencia y que el ambiente laboral se preste para llevarse a cabo el acoso psicológico.

Las víctimas son trabajadores que tienen cualidades positivas, son inteligentes, trabajadores, con sentido de la ética, capacitados para su trabajo, se llevan bien con el resto de los trabajadores, tienen iniciativa.

III. El Entorno

El lugar en donde se desarrolla el acoso o maltrato, se caracteriza por tener una mala organización de trabajo, por no existir métodos que puedan resolver conflictos y normas internas que regulen que hacer cuando se da un problema de esta naturaleza o similar.

1.8. Consecuencias del mobbing

A. Para el trabajador acosado

Las consecuencias que provocan el acoso y maltrato laboral, van a ser diferentes en todas las víctimas, debido a las diferencias entre las habilidades y capacidades, no obstante las consecuencias son destructoras en la mayoría de los casos.

A nivel psicológico se experimenta sentimientos de ansiedad, fracaso, frustración o apatía, se pueden generar adicciones a algún medicamento, lo que conlleva un cambio de la personalidad, porque los mismos alteran el sistema nervioso, y en el peor de los casos tener depresión grave la cual si no es tratada a tiempo puede causar ideas en la víctima de suicidio.

Físicamente pueden padecer de diversos dolores, trastornos alimenticios, entre otros.

El impacto de los síntomas va a depender de la forma en que la víctima perciba la situación y le haga frente, del grado de predecibilidad de los ataques y del apoyo que ésta pueda recibir de sus compañeros de trabajo.



B. Para la Empresa

Repercute en la calidad y cantidad del trabajo, debido a la disminución del rendimiento y falta de concentración por parte de la víctima, a las constantes faltas al trabajo, afectando también el trabajo en grupo.

En el caso de que el trabajador renuncie representa pérdida de tiempo y dinero para la empresa.

C. Para la Familia

El entorno familiar va a padecer los efectos del problema, al tolerar el mal carácter agresivo e irritable de la víctima, la pérdida de ánimo, el abandono de compromisos y responsabilidades familiares, puede verse afectado el deseo sexual de la persona trayendo esto serias consecuencias con la pareja y en el peor de los casos el divorcio con el cónyuge.

D. Para la Sociedad

La pérdida de fuerza de trabajo y de población activa, los gastos económicos por bajas laborales, jubilaciones, pensiones, entre otros.



CAPÍTULO II

2. Análisis jurídico del acoso y maltrato en el trabajo

La lista de acciones en contra de la víctima es muy amplia. Pueden darse insinuaciones malévolas, descalificar el trabajo de la víctima, quitársele trabajo, o bien asignársele mayores cargas de trabajo, manteniéndola en constante presión, exagerarse sus errores; mientras se descalifican sus logros y ser degradado de múltiples maneras.

2.1. Antecedentes del acoso y maltrato en la sociedad

Durante todos los tiempos, se ha producido un hecho dentro del mundo laboral, el cual es el abuso que se produce del superior sobre el inferior o al revés. También, sucede en un nivel horizontal, entre compañeros de trabajo en igual jerarquía. Este hecho, patente a lo largo de la historia, ha sido soportado como algo normal dentro de las relaciones laborales durante mucho tiempo, quizá llevados por el miedo o simplemente por necesidad, ya que la persona no quiere perder su trabajo.

La evolución de nuestra sociedad, nos lleva en línea directa hacia una toma de conciencia sobre la dignidad de la persona y la necesidad de reivindicar los derechos individuales, innatos dentro de todos los ámbitos de la vida, incluidos el puesto de



trabajo. Dentro de esta evolución nace el fenómeno nuevo del acoso moral en el trabajo o como normalmente se denomina mobbing.

2.2. Antecedentes legislativos de la regulación del acoso y maltrato en el trabajo

- a. El primer texto jurídico que abordó este fenómeno de acoso en el lugar de trabajo a nivel internacional fue la Ley Básica de Prevención de Riesgos Laborales de Suecia del 14 de enero de 1993;
- b. En Bélgica la Ley sobre el Bienestar en el Trabajo del 4 de agosto de 1996. Modificación llevada a cabo por la Reglamentación sobre la violencia, el acoso y la carga psicosocial en el trabajo, de fecha 11 de junio de 2002;
- c. Directivas de la Unión Europea 43/2001, de fecha 15 de mayo del 2001;
- d. En España por la Ley del Grupo Parlamentario Socialista del 23 de noviembre de 2001; y
- e. En el Código Laboral Francés. Modificación llevada a cabo por la Ley de Modernización Social del 17 de enero 2002.



En las normas anteriormente citadas, los legisladores al momento de proponer lo referente a las causas del acoso laboral, las dividen éstas en tres aproximaciones:

- a. Las características de personalidad del acosador y la víctima;
- b. Las características inherentes a las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones; y
- c. Factores psicosociales, aunque el origen o el porqué del problema puede ser muy diverso, se debe destacar que el fenómeno del acoso y maltrato laboral es demasiado complejo como para poder normarlo en la ley basándonos en un solo elemento, ya que se trata de un tipo de conflicto claramente multicausal y completamente ilícito.

Se evidencia una nueva gama de normas en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores y el bienestar de la persona humana en todas sus manifestaciones. Este tema tan complejo, se encontraba completamente tácito en lo referente a su regulación, pero gracias a los avances y el progreso de las sociedades, las necesidades de las situaciones que tienen que ser legisladas y a los ambientes hostiles e inhumanos a que se han visto sometidas varias personas en los ámbitos laborales, se ha empezado a normar y a investigar del asunto.



Los pioneros en la investigación de esta gama de supuestos han sido los países Europeos, compartiendo su material e investigaciones, teniendo como precursora principal a la Unión Europea –UE-, y la Organización Internacional del Trabajo –OIT- logrando que el tema atravesase fronteras y se convierta en una situación de interés mundial, ya que a todos a nivel global se encuentran afectados por estos supuestos.

2.3. Leyes y tratados internacionales que se pueden aplicar al acoso y maltrato en el trabajo

Se puede evidenciar que a nivel mundial los países están empezando a desarrollar, con toda la importancia y el debido énfasis, la erradicación de estos problemas de acoso y maltrato en el contexto laboral. Prueba de ellos son las siguientes leyes y tratados internacionales que se desarrolla a continuación.

2.3.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas Aprobó y Proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, dando como resultado la institucionalización de todo un concurso de derechos básicos de los seres humanos y formuló para el mundo el ideal de una existencia con dignidad, justicia, libertad, paz y

propiedad para todos los seres humanos, respetando y defendiendo el bienestar de las personas en todos ámbitos de relación.

La tipificación específica aplicada al caso concreto de prevención y seguimiento de los supuestos de acoso y maltrato laboral es la siguiente;

Artículos 1, 2, 5, 7, 12, 19, 23, respectivamente. Ya que en los mencionados Artículos se regula primordialmente y relacionados con el caso concreto, que los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados de razón y conciencia, e imperativamente deben comportarse fraternalmente los unos con los otros, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Se regula que ninguna persona será sometida a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción alguna, derecho a igual protección.

Estipula también que nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Enmarcando el derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de

expresión. En lo que respecta al ámbito laboral se regula el derecho al trabajo basado en la libre elección con condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. A que sin discriminación alguna, las personas tienen derecho a igual salario por trabajo.

2.3.2. Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, ratificados por Guatemala

2.3.2.1. Convenio 155. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo de 1981

Artículos 14, 19, 21, respectivamente. Lo enmarcado prioritariamente en los relacionados Artículos es que deberán tomarse medidas a fin de promover las condiciones y la práctica nacional, todo lo relacionado a la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

En lo que respecta a nivel empresarial se estipula que los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, deben cooperar al cumplimiento de las obligaciones que incumben al



empleador, los representantes de los trabajadores en la empresa deben cooperar con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo; aparte reciban información adecuada acerca de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales.

Los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo; y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, podrán examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo.

El trabajador tendrá la obligación de informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

2.3.2.2. Convenio 111. Convenio sobre discriminación en materia de empleo y ocupación

Artículos 1 y 2, respectivamente. Los precitados Artículos del convenio en mención regulan de forma explícita lo que comprende la discriminación, haciendo alusión que la misma puede enmarcar cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.

Los Artículos mencionados indican, de forma imperativa que todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.



2.4. Características del acoso y maltrato laboral

El acoso y maltrato laboral puede considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.

Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. En esta dinámica, el presunto agresor o agresores se valen, normalmente, de algún argumento o estatuto de poder como pueden ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores.¹⁸

Una de las particularidades de este tipo de procesos es que el afectado perciba que sus hostigadores tienen la intención explícita de causarle daño o mal, lo que convierte a la situación en especialmente estresante. Además, el individuo interpreta las situaciones como una gran amenaza a su integridad, pues cortaría algunas de sus expectativas como por ejemplo: como la de recibir un trato equitativo, y atentaría contra sus

¹⁸ Pérez, Joaquín y otros. **Mobbing, violencia física y acoso sexual**. Pág. 43.

necesidades básicas como son la necesidad de afiliación como por ejemplo: necesidad de estar asociado y de tener relaciones afectuosas con otras personas, y de estatus como por ejemplo; necesidad de una relación con los otros establecida y respetada.

“Por otra parte, en estas ocasiones el individuo no sabe cómo afrontar estas situaciones para modificar su entorno social, ni sabe cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso. El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que se va agravando progresivamente”.¹⁹

2.5. Como detectar el acoso y maltrato laboral

El acoso y maltrato laboral, difiere de los conflictos normales por las siguientes razones principales:

- a. Se caracteriza por acciones no éticas y finalmente es contraproducente para todos, en el sentido que la víctima trunca su progreso integral en un ordenamiento laboral.

¹⁹ Piñuel, Iñaki. **Ob. Cit.** Pág. 36.

- b. La empresa se ve afectada en el sentido que una persona en un puesto concreto no se encontrara priorizado en producir ganancias, sino que afectado emocionalmente y varado en su efectividad.

Por lo tanto, es esencial aprender cómo distinguir el acoso y maltrato laboral del conflicto normal. Por lo general, los individuos entran al ambiente de trabajo con ciertas expectativas específicas (salario, desarrollo de competencias, progreso en su carrera), desarrollan variadas habilidades profesionales y comparten experiencias relacionadas con los objetivos de la compañía.

La competencia es un instrumento para alcanzar metas, que puede incluir conflictos y argumentos, que pueden ser incluso violentos, pero está basada en datos o hechos reales y se enfocan en los contenidos, no en valoraciones personales.

“En una situación de acoso y maltrato laboral, el clima se vuelve confuso, la comunicación ambigua, y la interacción hostil, es un proceso escalonado que comienza con un cambio. En la mayoría de los casos, es un cambio en el clima laboral, que no solo se hace en acciones y comportamientos, sino también de sentimientos, percepciones y sensaciones”.²⁰

²⁰ Grazzia Cassito, María. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**. Pág. 8.

“Al principio el sujeto puede sentir un distanciamiento creciente de sus superiores o colegas, menos amistosos, escasa o excesiva atención, ausencia o reducción de hábitos o gestos rutinarios, tales como la pausa para el café, las pláticas amigables, y la comunicación cotidiana y cordial con los colegas.

Más tarde, se puede desarrollar hostilidad escondida o abierta y la situación puede resultar en francas acciones de acoso y maltrato laboral”.²¹

2.6. Diferentes tipos de acoso en el trabajo

La mayoría de los autores hablan de una tipología del acoso laboral muy similar, señalándose como principales tipos el acoso vertical y el acoso horizontal.²²

2.6.1. Acoso vertical descendente (Bossing)

Es aquel que se genera desde una posición superior en el organigrama empresarial, siendo el denominador común el que el superior se valga de manera abusiva, desmesurada y perversa de su poder.

²¹ Grazzia Cassito, María. **Ob. Cit.** Pág. 10.

²² Piñuel, Iñaki. **Ob. Cit.** Pág. 99.

Se trata por lo tanto, de supuestos de abuso de poder ante los cuales el trabajador teme reaccionar por miedo a perder su empleo, siendo las consecuencias para la salud del trabajador más graves que en otros tipos de acoso, ya que la víctima tiende a estar más aislada.

“Existen tres tipos de acoso vertical descendente:

- a. Perverso: Con la única pretensión de destruir al subordinado;
- b. Estratégico: Con el objetivo de lograr que el trabajador abandone la organización, evitando así iniciar un procedimiento de despido; e
- c. Institucional: Como parte de un instrumento de gestión organizacional del conjunto personal, es decir, las facultades personales de la víctima no le parecen al superior jerárquico en comparación al grupo de trabajo”.²³

2.6.2. Acoso horizontal

Se trata de una forma de acoso psicológico en el contexto laboral muy habitual. Es el que acontece entre posiciones jerárquicas iguales o similares, desde el punto de vista

²³ López Miguel y Pedro Vásquez. **Mobbing, como prevenir, identificar y solucionar el acoso en el trabajo.** Pág. 99.

del organigrama empresarial. El ataque puede producirse por problemas puramente personales, o bien porque alguno de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento tácita o expresamente aceptadas por el resto.

Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento es la existencia de personas física o psíquicamente distintas y estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para pasar el rato o mitigar el aburrimiento, siendo también frecuente cuando dos asalariados rivalizan por un puesto.

“Las causas de este tipo de acoso se resumen fundamentalmente en:

- a. Un grupo de trabajadores intenta forzar a otro, de reciente contratación, a someterse a las normas más implícitas fijadas por la mayoría;
 - b. Enemistad personal;
 - c. Un grupo de trabajadores se asocia para transgredir de cualquier forma a un compañero debido a la mera falta de trabajo o aburrimiento en la sede empresarial;
- y

d. Se desencadena el Acoso Psicológico Laboral por la discriminación hacia la víctima originado por alguna diferencia”.²⁴

2.6.3. Acoso mixto

Es inusual que el acoso horizontal persista como tal, de modo que resulta habitual que en algún momento se convierta en vertical descendente porque la jerarquía no hace nada al respecto o permite que continúe la situación de acoso psicológico.

Es lógica esta forma de proceder, cuando existen estos supuestos, entre las relaciones interpersonales en la empresa, ya que por muy disimulada que sea la acción hostil perjudicial hacia la víctima, siempre llega a ser evidente para los superiores jerárquicos, ya que la víctima se manifiesta en el lugar de trabajo como una persona aislada, amargada y poco productiva para la organización laboral.

2.6.4. Acoso vertical ascendente

Los superiores también pueden ser víctimas de acoso y maltrato laboral, aunque apenas

²⁴ Rodríguez, Pedro. **El acoso moral en el trabajo: La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo.** Pág. 89.

hay estudios al respecto. Es el tipo de acoso menos frecuente de forma significativa, pero no por ello inexistente.

Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos.

El superior jerárquico víctima de estos supuestos, manifiesta una actitud de frustración e impotencia, ya que sus subordinados no cooperan con él en lo referente al desempeño laboral y en consecuencia la productividad de la empresa se encontrará estancada, quedando el superior víctima como la persona culpable, ante los dueños de la misma y procediendo a su retiro de la organización.

2.7. Fases propias del proceso de acoso y maltrato en el trabajo

Hasta la fecha, la forma más habitual de explicar el proceso característico del acoso psicológico en el contexto laboral ha sido a través de un proceso que empieza de un modo insidioso y que pronto alcanza tal magnitud que es difícil el retorno al estado anterior.



2.7.1. Fase de conflicto

El origen del acoso laboral suele hallarse en algún conflicto interpersonal que, lejos de ser resuelto, se vuelve crónico y progresivo, no teniendo por que tratarse de un incidente grave desde el punto de vista objetivo, tan solo tiene que serlo desde el punto de vista del acosador, tal y como se ha explicado anteriormente, en cualquier organización laboral la existencia de conflictos resulta algo inevitable, por la misma naturaleza humana al momento de convivir.

Las razones pueden ser variadas, pudiendo deberse a cuestiones relacionadas con la organización del trabajo, o bien con problemas de orden interpersonal, pero lo habitual es que los comportamientos, las actitudes, las formas de relación, los estilos de vida de los trabajadores sean distintos e incluso incompatibles, situación que puede provocar el origen de distintos conflictos de orden interpersonal, ya que tal diversidad suele ser una fuente segura de diferencias y tensiones.

Cuando no se produce la resolución de un conflicto puede comenzar un proceso de progreso del mismo, aumentando la forma de manifestarse los posibles acosos y llegando a agravar la situación que comienza a hacerse imposible su prevención, dando paso a la segunda fase.

2.7.2. Fase de estigmatización

Esta fase está caracterizada por comportamientos agresivos y por la manifestación de ataques psicológicos que ponen en marcha la dinámica del acoso laboral. Más allá de una simple disputa personal de carácter puntual, la fase del acoso psicológico en el contexto laboral, comienza con la adopción, por una de las partes del conflicto, de distintas modalidades de comportamiento acosador y hostil, sobre la persona acosada. Lo que en un principio pudo comenzar como un conflicto, probablemente irrelevante, entre dos personas, puede llegar a adoptar la forma de un conflicto de varias, e incluso de muchas personas contra una, con la adopción de conductas hostigadoras grupales.

La prolongación de esta fase suele deberse normalmente a actitudes y conductas de evitación o de negación de la realidad por parte del trabajador víctima, otros compañeros no participantes en el acoso, sindicatos y representantes de los trabajadores e incluso la dirección.

2.7.3. Fase de intervención desde la organización

Lo evidente, dada ya la magnitud del problema y la persistencia en el mismo por parte del o los acosadores, es que en esta fase se tome conciencia de la situación que se está

viviendo y se adopten un conjunto de medidas dirigidas a paliar y resolver los acontecimientos hostiles en contra de la víctima de estos supuestos.

Normalmente tales medidas suelen ser en carácter de imperatividad, adoptadas por alguno de los escalones superiores en la jerarquía. El tipo de medidas aplicables varía en función de los hechos concretos, las circunstancias de la víctima y la parte acosadora, el tipo de organización, la legislación vigente, el estilo de dirección, entre otros factores.

2.7.4. Fase de exclusión

No se debe obviar que la finalidad del acoso y maltrato laboral es que la persona acosada termine abandonando la organización laboral.

Esta fase se caracteriza porque el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja producción laboral, o bien por quedar excluido definitivamente del mundo laboral, buscando como nuevo objetivo su indemnización por medio del despido injustificado, contribuyendo de esta manera a incrementar las cargas económicas y sociales de los empleadores.



2.8. Análisis de las medidas preventivas en el trabajo

Nunca como hasta ahora se había percibido al trabajo como fuente de patología. La táctica utilizada en el acoso moral y maltrato en el trabajo, consiste en desgastar psicológicamente al empleado hasta conseguir que se autoexcluya.

Instalar la democracia en las relaciones laborales y consensuar códigos éticos o políticos, como se empieza a hacer en importantes empresas norteamericanas, pues se ha demostrado que a la larga producen más beneficios. Sería la mejor guía para iniciar la prevención por medio de estas normas preestablecidas y respetadas de forma imperativa y extensiva para todos los trabajadores en la empresa.

“Existen una serie de medidas preventivas, las cuales detallo a continuación, para evitar el problema del acoso psicológico en el contexto laboral:

- a. Planificar y diseñar las relaciones sociales en la empresa;
- b. Articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas en la empresa;

- c. Realizar un tratamiento médico orientado a los síntomas;
- d. Crear una política de relación constante y amigable entre patrono y trabajador, que no existan limitantes entre los mismos para efectos de dar a conocer e intervenir en cuanto se susciten estos supuestos;
- e. Crear un procedimiento de empresa para solucionar conflictos;
- f. Buscar ayuda en el seno de la empresa, bien acudiendo al médico de la misma, o bien al comité que represente los derechos de los trabajadores;
- g. Contar con un servicio permanente de asistencia a los trabajadores desempeñado por profesionales de la psicología;
- h. Realizar terapias de grupo; y
- i. Cambiar de departamento y en casos extremos, cambiar de empresa”.²⁵

Otro mecanismo preventivo consiste en la identificación de los riesgos psicosociales en la empresa, la erradicación de los mismos en la medida de lo posible y la adopción de medidas preventivas.

²⁵ <http://www.entornosocial.es/documento/38207.pdfhtml> (2 de mayo 2013).



En cualquier organización humana puede existir el riesgo de aparición de comportamientos relacionados con el acoso y maltrato. Una política preventiva eficaz, incluirá la evaluación de los riesgos psicosociales al mismo nivel que la de los riesgos de seguridad e higiene dentro de la empresa. La gestión de prevención debe dirigirse a la mejora de la calidad de vida laboral, a la vez que se garantiza y defiende la seguridad y dignidad de las personas en el entorno laboral.

En general, se trata de mejorar las relaciones interpersonales de la empresa, basándose éstas en el respeto mutuo y en la tolerancia. Además, podría ser eficaz, facilitar cauces para expresar las quejas de violencia, arbitrar medidas para investigar su veracidad, asegurar a los empleados que sus quejas serán escuchadas y analizadas y que los procedimientos que se aplicarán en la toma de decisiones será justo.

CAPÍTULO III

3. Situación actual del acoso laboral

Aún hoy, la doctrina judicial no es uniforme a la hora de determinar la causa que genera el acoso y maltrato laboral, así como tener una definición normativa o doctrinal. En este punto es donde convergen dos grandes corrientes de pensamiento sobre este riesgo laboral. Por una parte, la teoría médica y el daño psicológico; y por otra, la teoría jurídica o la lesión de los valores o derechos fundamentales de los trabajadores.

Hasta el momento hablar de mobbing o acoso moral y maltrato en el trabajo es inusual; en Guatemala no lo contempla, e inclusive dentro de las teorías de las relaciones humanas o la sociología del trabajo no se da tratamiento a esta estrategia que se aplica para dar de baja a un trabajador o funcionario, independientemente del ámbito que se trate.

En Guatemala no existe una entidad que investigue y valore este tipo de situaciones y aunque entre las denuncias y la legislación laboral, en esta materia no exista el mobbing, analizándolas pueden identificarse elementos y situaciones de acoso y maltrato laboral.

3.1. Estrategias de intervención

Cuando el trabajador o trabajadora detecta que está siendo víctima de una situación de acoso psicológico en el contexto laboral es preciso que de forma inmediata se ponga en contacto con aquellos profesionales que en sus distintas disciplinas pueden ayudarle, tanto para saber manejar los efectos, como a neutralizar el acoso, siendo habitual que en el primer momento que el trabajador víctima expone lo que le está sucediendo, pueda proporcionar un relato poco claro, proporcionando inicialmente, y en numerosas ocasiones; una explicación ambigua de las conductas de acoso y maltrato padecidas.

Si en el centro de trabajo existe una organización sindical que vele por los intereses económicos, sociales y laborales de los trabajadores, o estos se encuentran organizados y han constituido una coalición de trabajadores, el sujeto afectado deberá de poner en conocimiento de estos la situación de la que está siendo objeto; que las actuaciones de la representación legal de los trabajadores sean más o menos fructíferas dependerá del grado de formación de los mismos e incluso de su sensibilidad ante el problema.

No obstante, como principio general, el órgano encargado de la defensa de los derechos laborales para el trabajador deberá iniciar un proceso de investigación de forma discreta y objetiva, ya que una publicidad de la denuncia del trabajador en esta fase podría

abortar la actuación del órgano o fortalecer la conducta de acoso, lo que supondría un aumento del riesgo para la víctima.

Cuando el trabajador acosado decide iniciar acciones legales con carácter previo debe informar a la empresa de la situación. Si se considera que el empresario es el responsable del daño que un trabajador o trabajadora sufra en el medio laboral, lo que se deduce de manera inmediata es que con carácter previo al inicio de cualquier acción legal, el trabajador acosado deberá poner en conocimiento de la organización en la que trabaja el trato degradante del que está siendo objeto; esta comunicación debe realizarse por escrito y con duplicado, de manera que el trabajador se quede con una copia del documento con el sello de recibido de la empresa.

De esta forma, en un hipotético y futuro enfrentamiento del trabajador y su acosador ante los tribunales, el escrito servirá de prueba documental de que la empresa conocía el problema y no actuó de forma preventiva.

Si las acciones dentro de la propia empresa no fructifican, ni dan resultados positivos a efecto de eliminar el problema del acoso y maltrato, la acción inmediata es la intervención de la Inspección General de Trabajo.

3.2. Modelo de intervención

3.2.1. Denuncia del acoso y maltrato por el trabajador afectado ante la Inspección General de Trabajo

El Artículo 278 del Código de Trabajo especifica las funciones de la Inspección General de Trabajo, facultando a los inspectores y trabajadores sociales, el velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.

Una víctima de estos supuestos, debe de presentar la denuncia correspondiente ante la Inspección General de Trabajo, con el afán de que citen a la parte supuesta abusadora, buscando siempre un arreglo directo y conciliatorio ante un inspector o persona encargada del área, para que conste por escrito la situación conciliada y no se vuelva a suscitar.

La víctima no necesita de auxilio profesional de abogado, ni de dirigentes sindicales cuando se relacionen a víctimas pertenecientes a sus respectivos sindicatos, todo esto basado en los principios de economía procesal y de celeridad, ya que el asunto amerita atención pronta e inmediata.

La actividad inspectora se iniciaría mediante la presentación de una denuncia. Cuando el trabajador acuda a la Inspección General de Trabajo y haga del conocimiento los hechos constitutivos de acoso se iniciará el procedimiento de investigación a efecto de determinar si existe o no infracción a leyes de trabajo y previsión social. Para tal efecto debemos tomar en cuenta los elementos siguientes:

El Código de Trabajo, en el Artículo 269 (Reformado por el Artículo 15 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala) desarrolla de forma detallada lo referente a las faltas de trabajo y previsión social, por comisión (activos) como por omisión (tácitos), de los supuestos de acoso y maltrato en el contexto laboral, las cuales se encuentran desarrolladas de la siguiente manera “Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa...”.

Cabe mencionar que agotada la vía administrativa en su totalidad, no habiendo ningún recurso o tramitación pendiente que resolver o diligenciar, causando estado en el procedimiento, la Inspección General de Trabajo tiene la facultad de iniciar, por la vía incidental, el procedimiento de la penalización de la falta ante Juez de trabajo competente, para efectos de que se imponga la sanción por la infracción laboral cometida.



Si se decide iniciar la judicialización del conflicto existen dos vías para hacer efectivo el derecho menoscabado, existiendo por tanto dos clases de composición judicial del conflicto:

- I. La que se dirige a impedir o, en todo caso, a poner fin a la situación ya existente; y
La que pretende, una vez causado el daño, resarcirlo o, en ámbito penal, castigarlo principalmente.

3.3. Normas vigentes en Guatemala que guardan relación con el acoso y maltrato laboral

Es evidente y de suma preocupación que nuestro ordenamiento jurídico interno no cuenta con la legislación específica y adecuada para este tipo de supuestos antijurídicos. Las pocas normas que a mi juicio se podrían aplicar de forma análoga a estos supuestos para efectos de protección de la persona son las que detallo a continuación.



3.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Cabe mencionar que la Constitución Política de la República de Guatemala, es la norma superior en el ordenamiento jurídico interno nacional y que no existe ley que pueda contrariarla ni menoscabarla de ninguna clase, que la Carta Magna reconoce los Tratados Internacionales, previa ratificación, en materia de derechos humanos.

Aplicando las normas de la Constitución Política de la República de Guatemala, al caso concreto de la defensa de la persona en contra de los abusos de acoso y maltrato laboral; se citan las siguientes:

“Artículo 1. Protección a la persona. El estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización de bien común”.

“Artículo 2. Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.



“Artículo 4. Libertad e Igualdad. En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

“Artículo 44. Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

El interés social prevalece sobre el interés particular.

Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.”

“Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

El estado reconoce el derecho al trabajo y especifica que el régimen del mismo debe de ser conforme a los principios de justicia social, entiéndase justicia social al Estado de Derecho en el cual los ciudadanos pueden convivir de forma armoniosa bajo una misma legislación, previniendo cualquier abuso de cualquier índole, que puedan sufrir.”

“Artículo 103. Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.

La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”.

“Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de

los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”

3.3.2. Código de Trabajo

Con base a las características ideológicas del Código de Trabajo y al dinamismo evolutivo de las leyes en sociedad, tratando de buscar primordialmente normas de apoyo para prevenir el abuso y maltrato laboral, siendo el Código de Trabajo la Ley especial que debiera, en carácter de imperativo, regular prevenciones y medidas de coerción en contra de estos supuestos, garantizando como fin primordial la defensa del trabajador y la persona humana ante cualquier circunstancia que atente en contra de su bienestar en general.

“Artículo 9o. Se Prohíbe el uso de idiomas extranjeros en las órdenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a los trabajadores.

Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata la ejecución de las labores, deben ser desempeñados por personas que hablen el idioma español, pero si el trabajo se realiza en una región donde esté extendido el uso entre los trabajadores de algún dialecto indígena, dichas personas deben hablar también ese dialecto”.

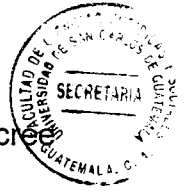


“Artículo 10. Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorgue la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”.

“Artículo 12. Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

Existen en estas normas una prohibición expresa de tomar represalias por parte de los empleadores en contra de los trabajadores, con el objeto de restringirles o menoscabarles sus derechos humanos y constitucionales en general.

“Artículo 14 bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en



las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado ci... para los trabajadores en general”.

El acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este Artículo no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

“Artículo 15. Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

“Artículo 61. Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos...

- d) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”.



“Artículo 79. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte...

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato...

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido.



Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales”.

“Artículo 278. La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y 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 lo futuro”.

En general, se puede evidenciar que el Código de Trabajo, si existen regulaciones en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores, con el fin de lograr una armonía en la empresa y un bienestar individual y general. Aunque dichas regulaciones no se encuentren reguladas de forma específica en lo que respecta a la prevención de abuso y maltrato en el contexto laboral.

3.3.3. Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo

El objeto del presente reglamento sobre higiene y seguridad en el trabajo es regular las condiciones generales de higiene y seguridad en que deberán ejecutar sus labores los

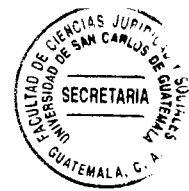


trabajadores de patrones privados y del estado, de las municipalidades y de las instituciones autónomas, con el fin de proteger su vida, su salud y su integridad corporal. Al referirse a higiene y seguridad en el trabajo podríamos incluir de forma expresa el abuso psicológico en el contexto laboral, ya que estos términos llevan de forma inmersa la protección física y moral de las personas.

En su mayoría, dicho reglamento regula condiciones extrínsecas relacionadas con la seguridad e higiene laboral, como lo son la garantía de un lugar de trabajo en edificios, cuidando las buenas condiciones de los pisos, paredes, puertas, escaleras, ventilación, la temperatura, la humedad, la iluminación, la limpieza de motores en el caso de interrelacionar a los trabajadores con máquinas, transmisores, calderas, procurando su mantenimiento periódico con el fin de procurar la vida de los trabajadores, previendo las sustancias peligrosas como polvo, gases o vapores inflamables o insalubres.

En lo que respecta al depósito de líquidos peligrosos, el mantenimiento de dichas sustancias envasadas, con manipulación seguras, entre otras.

“Artículo 107. Tomando en cuenta la importancia que para la higiene y seguridad en el trabajo tiene la salud mental de los trabajadores, un reglamento especial deberá normar todo lo relativo a la protección de la misma y a la prevención de los daños industriales ocasionados por las malas condiciones de salud mental de los trabajadores”.





CAPÍTULO IV

4. La protección del conjunto de bienes jurídicos tutelados de los trabajadores ante el acoso y maltrato laboral, en la legislación guatemalteca

4.1. Consideraciones

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica o cualquier otra condición, entre los derechos humanos protegidos reconoce el derecho al trabajo y la libre elección de éste en condiciones equitativas y satisfactorias y la protección contra el desempleo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce el respeto a los Derechos Humanos creando condiciones que permitan a cada persona gozar de éstos, incluyendo los derechos civiles y políticos. En este sentido el Pacto establece que los Estados Parte reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción alguna, en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres con



salario igual. Así mismo garantizar condiciones de existencia dignos para las y los trabajadores y para sus familias, seguridad e higiene en el trabajo, descanso, disfrute de tiempo libre, la limitación razonable de horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas; así como la remuneración de los días festivos.

Dichos derechos inherentes al trabajo se encuentran consagrados en el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que además establece los derechos protegidos de las y los trabajadores.

El Convenio 111. Sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, regulan de forma explícita, lo que comprende la discriminación, haciendo alusión que la misma puede enmarcar cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.



En concordancia con el marco internacional anterior la Constitución Política de la República de Guatemala establece que “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad”. La Carta Magna también establece que serán nulas ipso jure las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de las y los trabajadores en la Constitución y en los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala.

Considerando que el derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías mínimas irrenunciables para la parte trabajadora y que Guatemala ha asumido compromisos con la ratificación de diferentes instrumentos internacionales se hace necesario adecuar el Código de Trabajo al marco internacional de protección en materia de derechos humanos y que el mismo responda a las recomendaciones emanadas de dichos compromisos.

La presente propuesta de reforma al Código de Trabajo va enfocada a:

- a. Que el trabajador o trabajadora sea víctima de rumores en su contra, menospreciándola en su prestigio en general;



- b. Minimizar y desocupar al trabajador o trabajadora en sus potencialidades mediante el desprestigio profesional;

- c. Elementos evidentes de menoscabo de salud física, emocional, mental o psíquica del trabajador o trabajadora; y

- d. Sometimiento a presión laboral tendenciosa, con una finalidad de destruir la autoestima y la fortaleza emocional y profesional de la víctima.

La regulación propuesta es de conformidad a los avances jurídicos nacionales e internacionales sobre el maltrato y acoso en el contexto laboral y el principio de igualdad consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

En virtud de todo lo expuesto con anterioridad, siendo los considerandos que inspiran el Código de Trabajo guatemalteco, la jurisdicción laboral tiene con carácter de imperatividad, la obligación de ocuparse de calificar, distinguir, nominar y separar que conductas pueden ser tipificadas como acoso y maltrato en el contexto laboral, y cuales se pueden calificar como meros ataques a la dignidad del trabajador, caracterizados por



ser concretos y no continuados y dirigidos a menoscabar la integridad moral de la víctima.



**4.2. Proyecto de reforma al Decreto número 1441 del Congreso de la República,
Código de Trabajo**

DECRETO NÚMERO

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad.

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social e incluye los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.



CONSIDERANDO:

Que se hace necesario reformar la legislación laboral vigente, a efecto de introducir las recomendaciones dadas al Estado de Guatemala como Estado Parte en la ratificación de varios Instrumentos Internacionales, además la Constitución Política de la República de Guatemala establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

CONSIDERANDO:

Que en Guatemala no existe una entidad que investigue y valore este tipo de situaciones y aunque entre la denuncia y la legislación en esta materia no exista el mobbing, se hace necesario regularlo de forma urgente, para la protección de los trabajadores a nivel nacional.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.



DECRETA:

Las siguientes:

ADICIONES AL DECRETO NÚMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO CON SUS REFORMAS INCLUIDAS.

Artículo 1. Se adiciona el Artículo 1 Bis, el cual queda como sigue:

Artículo 1 Bis. Definiciones: Para efectos del presente Artículo se entiende como:

Acoso y maltrato laboral: Manifestación constante a lo largo de un período de tiempo, de acciones hostiles consumadas o expresadas por una o varias personas hacia una tercera, siendo ésta la víctima, consistiendo en una presión psicológica perjudicial o maltrato físico y que debido a esta situación, coloca al trabajador en una posición constante de indefensión y desamparo que atenta no solamente contra sus derechos como trabajador sino; en contra de su integridad como persona.

Abuso: Acción y efecto de abusar: De usar mal, excesiva, injusta, impropia o indebidamente alguna cosa o de alguien. En sentido jurídico lo constituye el hecho de usar un poder, de una facultad, de un derecho o de una situación, así como también de una cosa, más allá de lo lícito.



Acoso Grupal: Entre humanos, el acoso u hostigamiento tiene la denominación de acoso moral, que en ocasiones puede conllevar violencia y maltrato físico.

Acoso Mediático: Este término se hace servir para identificar situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, aplicada de forma sistemática durante un tiempo sobre otra persona tendente a provocar el desprestigio de la misma, utilizando para ello cualquier medio de comunicación de masas.

Acoso Sexual: Comportamientos físicos, verbales o no verbales, basados en el sexo, indeseables y ofensivos para la persona que es objeto y que afectan a su dignidad.

Artículo 2. Se adiciona el Artículo 2 Ter, el cual queda como sigue:

Artículo 2 Ter. Prohibición expresa: Queda expresamente prohibido cualquier forma de acoso y maltrato laboral, por considerarse un falta contra los derechos fundamentales de las personas, su comisión será denunciada por los entes vigilantes es decir, por los entes internos de la empresa, como comité de seguridad e higiene o sindicato de trabajadores, o cualquier ente que funcione como afín; perseguida y ejecutada por el Ministerio Público. Comete falta de acoso y maltrato laboral la persona que incurre en el tipo relacionado en el Artículo anterior y de las siguientes formas:



a) Activa o por comisión: Consistiendo entonces en gritos, insultos, represiones, intromisiones y obstaculizaciones del trabajo, humillaciones en público/privado, falsas acusaciones, entre otras y

b) Por omisión o de manera pasiva: Que se desarrolla en forma de restricciones en el uso de material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones en el acceso a la información necesaria para el trabajo, eliminación del apoyo necesario para el trabajador, disminución o eliminación de la formación o el adiestramiento imprescindible para el empleado, negación de la comunicación con la víctima de estos supuestos.

Artículo 3. Se adiciona el Artículo 3 Quater, el cual queda como sigue:

Artículo 3 Quater. Tipificación: Para tipificar el acoso y maltrato laboral, deberá observarse la presencia sistemática del afán de daño, hostilidad, hostigamiento, humillación, difamación, con la emisión de al menos un adjetivo descalificativo comprobable y que lleve inmersamente violencia psicológica, psicosocial y psicosomática, entre los indicadores de estos supuestos los siguientes:

- a. La imposibilidad de la víctima de mantener una comunicación apegada a las normas de las buenas relaciones sociales con otros, debido a reacciones hostiles en su entorno;
- b. Que la víctima sea objeto de rumores en su contra, menospreciándola en su prestigio en general;
- c. Minimizar y desocupar a la víctima y sus potencialidades mediante el desprestigio Profesional;
- d. Elementos evidentes de menoscabo de salud física, emocional, mental o psíquica de la víctima.
- e. Sometimiento a presión laboral tendenciosa, con una finalidad de destruir el autoestima y la fortaleza emocional y profesional de la víctima;
- f. Cuando la víctima producto de un trato denigrante y bajo presión laboral tenga síntomas clínicos de ansiedad, insomnio, inadaptación laboral, pérdida de autoestima, úlcera gastrointestinal y depresión;
- g. Posición de desigualdad entre el acosador y la víctima, no necesariamente se ha de identificar con una determinada posición jerárquica en la empresa y



h. Toda situación que se relacione con que una persona se sienta discriminada, menoscabada, aislada, entre otras para con sus derechos en general.

Artículo 4. Vigencia: El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO, PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA EL ____ DE _____ DEL AÑO DOS MIL TRECE.

4.3 Explotación

4.3.1 Qué es explotación

El diccionario define el término explotación como: “sacar provecho de algo. Extraer de las minas la riqueza que contienen. Sacar utilidad de un negocio o industria en provecho propio. Utilizar en provecho propio, por lo general de un modo abusivo, las cualidades o sentimientos de una persona, de un suceso o de una circunstancia cualquiera”. De todas estas definiciones la que más nos interesa es esta última.

La explotación se puede dar de dos formas: laboral o sexual

4.3.2 Explotación laboral

Por explotación laboral, se entiende de manera muy sencilla, como recibir un pago inferior al trabajo que se realiza, sumado a esto de personas que tienen un nivel de escolaridad superior al puesto de trabajo que están desempeñando. Esto sucede desde hacer trabajos sencillos y fáciles de realizar hasta convertirse en esclavos, con amenazas constantes de despido, viviendo bajo un clima laboral de inseguridad, bajo la

consigna de que existen muchas personas que con mucho gusto realizarían el trabajo que se realiza inclusive con un salario menor al que se percibe. Aunque la temática de un trabajo mal pagado para lo que se realiza suele ser relacionado a la explotación laboral, en un amplio término puede abarcar diferentes situaciones desde el abuso por parte del empleador hacia el empleado hasta la pérdida del trabajo.

4.3.3 Casos de explotación laboral

Entre las formas de explotación laboral que existen se encuentran:

- a) Trabajar jornadas seguidas sin tener descanso alguno (como mínimo 12 horas entre jornadas). Aunque la legislación establece que son ocho horas de jornada laboral diurna.

- b) Trabajar exceso de horas: Cuando se estipula en el contrato un número de horas y se trabaja realmente lo estipulado más otro cierto número de horas, sin que éstas sean canceladas como horas extras.

- c) Trabajar en días festivos y no ser remunerados.



- d) Exceso de tareas. Que la persona contratada deba hacer otras tareas adicionales a las que fue contratada. Eso quiere decir que el trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

- e) No pago o retraso del mismo (cobrar el mes siguiente lo que tendría que haber cobrado el mes pasado).

- f) Hacer trabajos durante el descanso del trabajador. En el marco del fundamento legal y de todos aquéllos instrumentos internacionales cuyo fin es la erradicación de la explotación laboral establece taxativamente las jornadas de trabajo diurno, nocturno y mixto específicamente en el Código de Trabajo.

4.4 Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas

Dentro de la legislación nacional, específicamente en la Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, sin embargo su enfoque es estrictamente en contra de la Violencia Sexual, explotación y trata de personas; no así la Explotación específicamente laboral.



El acoso no es un delito, hasta hoy se le califica como una falta y se le castiga con un máximo de dos meses de cárcel conmutables. La esperanza de que finalmente el acoso sexual en el trabajo se tipificara como un delito, lo cual conlleve a penas más drásticas, se desvaneció una vez más.

Después de soportar durante meses el hostigamiento del jefe de personal y de que éste no dejara escapar oportunidad para arrinconarla y amenazarla con que “debía pagarle un favor”, Vilma decidió renunciar a la fábrica donde laboraba, pidió sus prestaciones y hoy está desempleada.

Para ella, saber que el acoso laboral, del cual fue víctima; no se considera un delito en este país la llena de impotencia y en sus declaraciones indicó: “El me contrató”, cuenta. “Al principio siempre llegaba a preguntarme cómo me estaba yendo, si estaba contenta, hasta que un día me invitó a salir. Como no quise, allí cambió. Me comenzó a hostigar, diciéndome que cuándo le iba a pagar el favor de haberme contratado y que si no me portaba bien me iba a despedir”.

Vilma recuerda cómo su jefe buscaba siempre la oportunidad para amedrentarla, en los corredores, cerca del baño y en la salida. Empezó a tenerle miedo. Cada vez que se le acercaba, se le aguadaban las piernas. El



sabía que la asustaba, y eso le gustaba. Lo que más angustia le daba era pensar que un día de tantos la pudiera violar...”, y rompe en llanto.

Para mujeres como ella, que han sufrido en carne propia el acoso sexual laboral, la anulación de este delito dentro de las reformas al Código Penal que se discuten en el Congreso de la República es una afrenta a su dignidad. “Nos arruinan la vida, pero no hay forma de acusarlos. La ley los ampara y las mujeres tenemos que seguir cargando con eso”, afirma.

Mientras la ley no tipifique el acoso laboral como delito, la mayoría de los casos seguirán en silencio.

El acoso u hostigamiento sexual laboral se define como cualquier conducta sexual indeseable, que se manifiesta de diversas formas: desde insinuaciones de tipo sexual verbal, física o de otro tipo. Estas lesionan la dignidad de la mujer y limitan su libre locomoción, así como el acceso al trabajo, a la educación y a los servicios públicos.

En Guatemala, las iniciativas de ley que buscan tipificar el acoso sexual laboral como un delito y que promueven sanciones más severas, siguen acumulándose dentro de las gavetas de algún escritorio en el Congreso, a pesar de que el Estado de Guatemala ha

ratificado la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, en la cual se establece que “toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”.

A pesar de estos esfuerzos y de que las denuncias de las víctimas confirman que se trata de un problema social, poco o nada ha cambiado y la esperanza más reciente se esfumó cuando la Comisión de Legislación del Congreso suprimió el acoso sexual laboral dentro de la propuesta que busca modificar los artículos que se refieren a los delitos contra las mujeres en el Código Penal.

4.5 Más propuestas

La diputada Olga Camey de Noack presentó cuatro iniciativas que abordan el acoso sexual laboral en sus diferentes manifestaciones. Una de ellas se refiere a la prevención del acoso en el ámbito laboral y educativo, en donde constantemente se dan casos. Sin embargo, ninguna de estas iniciativas ha tenido eco dentro de los congresistas.

Considero que falta informar y sensibilizar a los hombres, pues existe una mala interpretación de la penalización del acoso laboral. Ahora lo confunden con que es



“chulear”. Hay condiciones indispensables para que éste se penalice, como la relación de superioridad. Ahora no nos queda más que seguir trabajando e insistir en el tema para que se retome, explica De Noack.

La propuesta de reforma, la cual ha sido trabajada por las agrupaciones de mujeres y presentada al Legislativo, establece que se ha omitido tipificar el acoso u hostigamiento sexual laboral, que en cualquiera de sus manifestaciones constituye una clara discriminación contra las mujeres e implica también relaciones desiguales de poder en cualquier ámbito.

Actualmente, el acoso está penalizado de manera vaga y existe solamente como falta, explica Hilda Morales, una de las responsables del proyecto de reformas a la ley y quien trabaja en el Centro de Investigación, Capacitación y Apoyo a la Mujer, CICAM. Hemos comprobado que en el interior de la república de Guatemala existen denuncias que no han sido sancionadas por los Jueces de Paz.

El Grupo Guatemalteco de Mujeres ha trabajado en el seguimiento de diversos casos de acoso. Quizá uno de los más conmovedores fue el caso de una jovencita que a los 16 años resultó embarazada de su maestro, quien era 12 años mayor que ella. Para evitar sanciones, él accedió a vivir con la joven, sin casarse, pero ahora acosa a otras estudiantes, de la misma forma en que lo hizo con ella.



Como agrupación, nos concentramos en brindar apoyo emocional, pues mientras la ley no establezca penas claras, la parte legal seguirá siendo la más complicada, explica Giovana Lemus, de GGM, e integrante de la Red de la No Violencia Contra las Mujeres.

Estos vacíos legales desaniman a las mujeres a denunciar, pues deben presentar testigos, arriesgarse a perder su trabajo y enfrentar un desgaste que, por lo general, no lleva a la justicia. "Más grave aún es que, por lo general, detrás del acoso laboral llega la violación. El problema más grave es que en Guatemala no se da seguimiento a los casos. Las autoridades no investigan las violaciones que, sin duda, pueden tener el antecedente de acoso por parte de quien, al final, fue el violador..

Gracias a una moción privilegiada, las reformas al Código Penal relacionadas con la violencia contra las mujeres fueron puestas nuevamente sobre la mesa de discusión y pronto iniciará su análisis en el pleno del Congreso. Sin embargo, tratar la penalización del acoso sexual laboral será una deuda pendiente. Consideramos que un paso adelante es mucho y cada artículo es un avance en este largo camino para reivindicar a las mujeres.

Según la visión patriarcal de Guatemala, no es tiempo de tipificar el acoso. Se debe hacer más trabajo de sensibilización para que así, en la próxima oportunidad, se pueda ganar esa batalla.



CONCLUSIONES

1. Tanto en Guatemala, como en todas partes del mundo, siempre surgen inconvenientes laborales que perjudican las relaciones interpersonales entre empleados y que pueden convertirse en algo insuperable. El acoso laboral es una de esas situaciones negativas que afectan mucho no solo el ambiente laboral, sino principalmente la integridad de la persona.
2. El Estado de Guatemala contraviene con su compromiso de vigilar por la salud de los trabajadores, al no cumplir con su obligación de velar por la salud de los trabajadores y crear una normativa que proteja al trabajador del acoso y maltrato laboral.
3. En Guatemala la ausencia legislativa en lo que se refiere al acoso laboral conlleva a la aplicación de otras normativas y el nacimiento de una importante doctrina judicial y académica que, parcialmente ofrece alguna respuesta al problema.





RECOMENDACIONES

1. Debe existir una voluntad legislativa, éste será el único camino jurídicamente válido para poder dar respuesta al fenómeno del acoso laboral. En esta labor serán muy importantes los elementos representativos tanto a nivel sindical como empresarial porque se trata de proteger el capital humano y la dignidad de la persona, por encima de todo.
2. Es preciso que el Estado incluya en el Código de Trabajo el acoso y maltrato laboral como figura jurídica para la protección del conjunto de bienes jurídicos tutelados de los trabajadores tanto de la iniciativa privada como pública.
3. Es necesario que el Estado de Guatemala incluya la integración en la normativa laboral de la figura del acoso y maltrato laboral.





BIBLIOGRAFÍA

AZEVEDO DE MOURA, Mauro. **Asedio moral. Temas de recursos humanos.** (s.l.i), (s-e); (s.f).

EINARSEN, Stale. **Bullying and harassment at work: Epidemiological and psychological aspects.** Thesis, department of psychological science, University of Bergen. (s-c), 1996.

GRAZZIA CASSITO, María. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo**, No. 4, Suiza, Organización Mundial de la Salud, Programa de Salud Ocupacional y Ambiental, (s-c), 1996

HIRIGOYEN, Marie-France. **El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso**, Barcelona España. Editorial. Paidós, 2001.

<http://it.wikipedia.org/wiki/Mobbing> (2 de mayo 2013).

<http://www.acosomoral.org/EntrevGuevara.htm> (2 de mayo 2013).

<http://www.entornosocial.es/documento/38207.pdfhtml> (2 de mayo 2013).

http://www.ismabrasil.com.br/pg_pde_0003.htm (2 de mayo 2013).

<http://www.lexisnexis.com.ar> (2 de mayo 2013).

<http://it.wikipedia.org/wiki/acoso.Mobbing> (9 de octubre 2013).

LEYMANN, Heinz. **Mobbing: persecución en el trabajo.** Paris, Francia, Editorial Paris: Seuil., 1996.



LÓPEZ CABARCOS, Miguel Ángel y Pedro Vázquez Rodríguez, **Mobbing, como prevenir, identificar y solucionar el acoso en el trabajo**. España: Editorial Pirámide, 2003.

PÉREZ BILBAO, Joaquín y otros. **Mobbing, violencia física y acoso sexual**. España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (s-c), 2001.

PIÑUEL Y ZABALA. Iñaki. **Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo**. Santander, Editorial Sal Terrae., 2003.

RODRÍGUEZ LÓPEZ, Pedro. **El acoso moral en el trabajo: La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo**. Madrid España. Editorial Dijusa, 2004

ROMERO PÉREZ, Jorge Enrique. **Mobbing laboral: acoso moral, psicológico**. Director instituto de investigaciones jurídicas Universidad de Costa Rica, (s-c), 2005.

Legislación

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

Declaración Universal de Los Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948, Asamblea General de las Naciones Unidas.

Convenio 111, Organización Internacional de Trabajo. Convenio sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.

Convenio 155, Organización Internacional de Trabajo. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo de 1981.

Código Civil Decreto Ley número 106.

Código Penal, Decreto 17-73, Congreso de la República de Guatemala.



Código de Trabajo, Decreto 330, Ampliado Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala.

Carta Social Europea, de fecha 3 de mayo de 1996.

Constitución Española, aprobada por las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de Octubre de 1978. Ratificada por el Pueblo Español de Referéndum del 6 de Diciembre de 1978. Publicada en el B.O.E.: el 29 de Diciembre de 1978.

Cortes de Suecia. Ley Básica de Prevención de Riesgos Laborales, Suecia 1993, Ley 1993. Fecha de emisión 26 de Junio de 1993.

Directivas de la Unión Europea 43/2001, de fecha 15 de mayo del 2001, Unión Europea dirección general de traducción de la comisión europea.

Código de Trabajo Francés. Modificación llevada a cabo por la Ley de Modernización Social del 17 de enero 2002. Art. L. 122-49.

Ley Belga del 11 de junio de 2002, relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, Artículo 26-2.

Ley de Acoso Moral Francia, Decreto 73-2002.

Ley de Riesgos Laborales España, Ley 31/1995 del 8 de noviembre, reformada por la Ley 54/2003 del 12 de diciembre.

Ley del Estatuto de los Trabajadores, España, Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo.

Ley del Grupo Parlamentario Socialista España, Proposición de ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo. Congreso de los Diputados, serie B, número 280-1 del 1 de marzo 1999 (número de expediente 122/000246).

Ley del Grupo Parlamentario Socialista. España. Decreto 68-1996. Fecha de emisión 26/03/1996. Congreso Español.



Ley 6410 presentada en la Cámara de Diputados Italiana, Artículos 1.1° y 1.2°, fecha de publicación, 30 de septiembre de 1999.