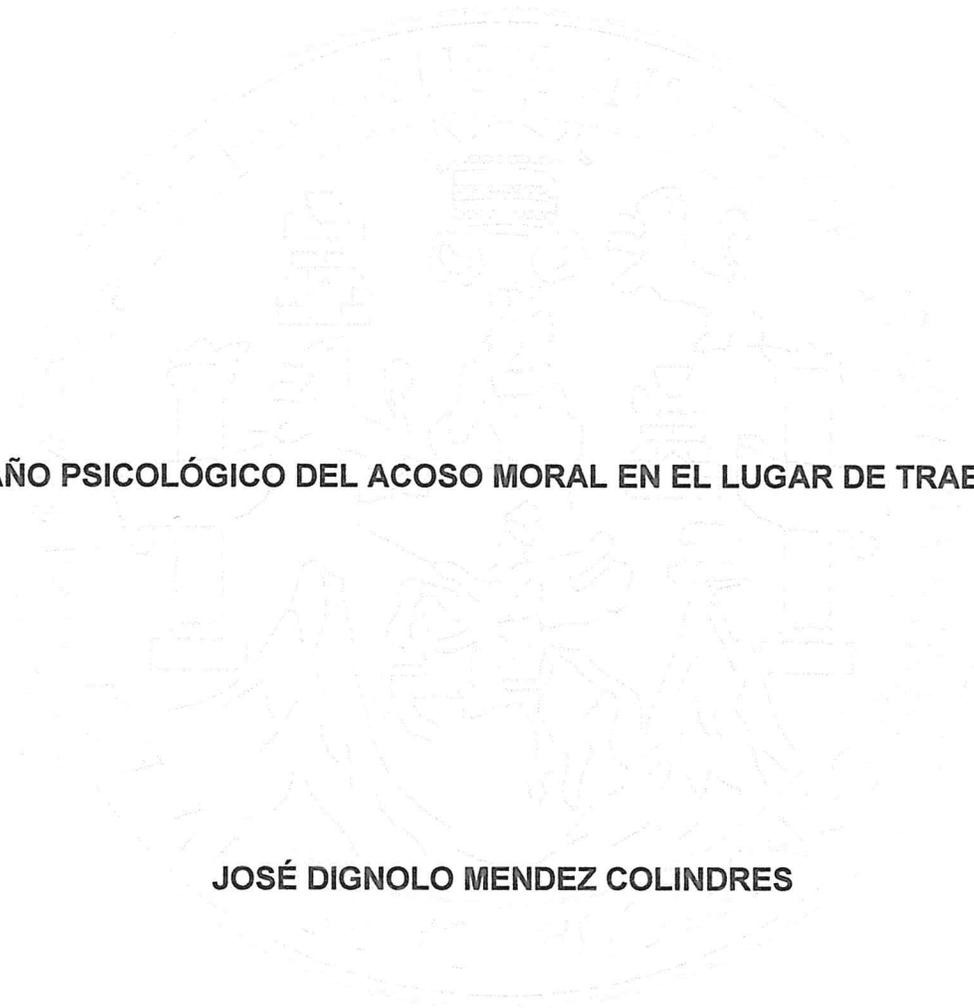


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



DAÑO PSICOLÓGICO DEL ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

JOSÉ DIGNOLO MENDEZ COLINDRES

GUATEMALA, MAYO DE 2016

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

DAÑO PSICOLÓGICO DEL ACOSO MORAL EN EL LUGAR 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

JOSÉ DIGNOLO MENDEZ COLINDRES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2016

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Lcda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Vocal:	Lic. Gamaliel Sentés Luna
Secretario:	Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Vocal:	Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario:	Lic. Carlos Pantaleón Asencio

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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 12 de marzo de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, JORGE APARICIO ALMENGOR VELASQUEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JOSÉ DIGNOLO MENDEZ COLINDRES, con carné 8515923,
 intitulado DAÑO PSICOLÓGICO DEL ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

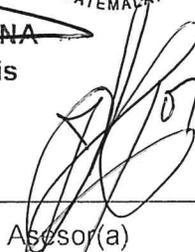
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 18 105 12015 f) _____


 Asesor(a)

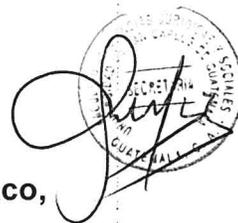
JORGE APARICIO ALMENGOR VELASQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO



Lic. JORGE APARICIO ALMENGOR VELASQUEZ

Abogado y Notario

5ª. Calle 13 Av. "A" Colonia Monte real II zona 4 del municipio de Mixco,
departamento de Guatemala, Tel. 24330096



Guatemala, 07 de agosto de 2015

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido doctor:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de informarle que en mi calidad de Asesor de Tesis del Bachiller **JOSÉ DIGNOLO MENDEZ COLINDRES**, he procedido a asesorar metódicamente en el desarrollo de su tesis titulada: **"DAÑO PSICOLÓGICO DEL ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO."**

EXPONGO:

A.- El contenido científico y técnico del trabajo de investigación, es en relación al derecho del trabajo y el daño psicológico que provoca o causa el acoso moral u hostigamiento en el ámbito laboral guatemalteco.

B.- En el desarrollo y presentación del trabajo de tesis, el sustentante utilizó diversos métodos de investigación, como lo son el método científico y el método analítico, asimismo utilizó variedad de técnicas de investigación y se apoyó en extensa bibliografía.

C.- Se corroboró la utilización correcta y docta del lenguaje y el léxico técnico jurídico propia de un profesional de las ciencias jurídicas.

D.- Respecto a la contribución científica, surge la necesidad de concientizar a los

Lic. JORGE APARICIO ALMENGOR VELASQUEZ

Abogado y Notario

**5ª. Calle 13 Av. "A" Colonia Monte real II zona 4 del municipio de Mixco,
departamento de Guatemala, Tel. 24330096**



empresarios e instituciones gubernamentales a efecto de vigilar, controlar y erradicar el fenómeno del acoso moral en el ámbito laboral guatemalteco.

E.- La estructura y contenidos del trabajo de tesis realizado satisfacen plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación a las ciencias jurídicas, tratando un tema de importancia, actualidad y valor para la práctica jurídica y social, esgrimiendo justificaciones y argumentos válidos, siendo la base para formular la conclusión discursiva concreta, que convierten el trabajo de tesis en material dable a la discusión de normativas específicas que pueden traducirse en cambios notorios.

F.- De lo expuesto me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo de mérito, toda vez que cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la elaboración de Tesis en Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra facultad, y se continúe con la revisión de la misma, concluyendo que es procedente ordenarse su revisión y en su oportunidad su discusión en examen Público de Tesis.

Expresamente declaro además, que con el estudiante no existe parentesco dentro de los grados de ley.

Con la manifestación expresa de mi respeto, soy de usted, su deferente servidor.

Lic. Jorge Aparicio Almengor Velásquez

Abogado y Notario

Colegiado 6,422

**JORGE APARICIO ALMENGOR VELASQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO**



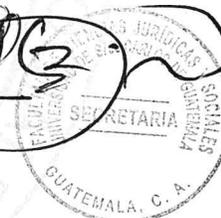
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de abril de 2016.

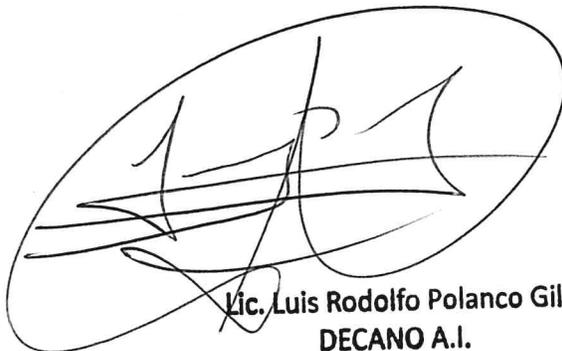
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ DIGNOLO MENDEZ COLINDRES, titulado DAÑO PSICOLÓGICO DEL ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs



 Lic. Daniel Mauricio Tejada Ayestas
 Secretario Académico




 Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
 DECANO A.I.





DEDICATORIA

A DIOS:

Supremo Creador que has derramado abundantes bendiciones, que con tu guía y tu luz he llegado a este momento de honor y gloria.

A MIS PADRES:

Erasmus Méndez Rodas (+), Cristina Colindres Marroquín (+) que desde el infinito me ven y me ayudan a seguir adelante.

A MIS HIJOS:

Deisy Guissela, Sindi Cristina, Angela Pamela, Tania Daniela y al abogado José Carlos, con amor de padre, como un estímulo en su vida futura.

A MIS HERMANOS:

Irlando, Dilma Osbina, Edilia Isabel, Mario Erasmo y Elsa Oralia, con amor fraternal, logro que hoy comparto ya que mi éxito es su éxito.

A MIS NIETOS:

Roberto Carlos, Emily Camila, Roberto Emilio, Marian Jimena, Abby Renata, con inmenso amor, como ejemplo de que con esfuerzo todo es posible realizarlo.

A MIS PRIMOS Y SOBRINOS:

Con cariño especial.

ESPECIALMENTE A:

Ruth Dalila y Brenda Pamela, por su oportuna e incondicional ayuda y constante apoyo.

A MI ASESOR DE TESIS:

Abogado y notario Jorge Aparicio Almengor Velásquez, a quien agradezco su constante



A MI ASESOR DE TESIS:

Abogado y notario Jorge Aparicio Almengor Velásquez, a quien agradezco su constante motivación para la concreción de la meta hoy alcanzada.

A MIS AMIGOS:

A quienes no menciono por respeto a quien no pudiera nombrar, pero que han sido solidarios con su amistad.

A:

Los abogados Jenny Sabrina Zeceña Sandoval y Alex Cifuentes Almengor.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por ser mi Alma Máter.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme formado académicamente.



PRESENTACIÓN

La presente investigación, se desarrolla en relación al derecho de trabajo, que estudia el conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones.

Es de importancia que al establecerse, que el derecho de trabajo es tutelar del trabajador, también lo es que dicha rama del derecho tiene desatendida ciertas áreas, siendo el caso que derivado de la problemática o fenómeno investigado, se determina que existe un daño psicológico por el acoso moral en el trabajo. Se trata de un tipo de violencia que afecta no solo al trabajador sino que también a su núcleo familiar; por lo mismo se considera que la presente investigación es de carácter cualitativo por darse entre las relaciones sociales y se puede interpretar la relevancia del fenómeno indagado; el presente trabajo abarcó un período contemplado del mes de enero del dos mil catorce a febrero del dos mil dieciséis.

Se determinaron las consecuencias jurídico-sociales de la falta de regulación y divulgación del acoso moral u hostigamiento laboral, teniendo como sujeto de estudio a la sociedad guatemalteca y los consecuentes daños psicológicos; como aporte académico se considera importante que el Estado de Guatemala reafirme su obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos de garantizar que los que viven dentro de su jurisdicción pueden disfrutar y ejercer sus derechos humanos.



HIPÓTESIS

El daño psicológico del acoso moral en el trabajo, como consecuencia del comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, que afecta la vida del individuo, su salud mental e incluso su entorno familiar, por ser objeto de acoso moral y ataque sistemático durante mucho tiempo de forma directa o indirecta, por parte de una o más personas; siendo necesario concientizar a los empresarios e instituciones gubernamentales a efecto de vigilar, controlar y erradicar este fenómeno en el ámbito laboral; asimismo el Estado de Guatemala debe contemplar a través del Organismo Legislativo crear una normativa específica que regule y sancione a quien cometa acoso moral en contra de cualquier persona.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la presente investigación, se confirmó la hipótesis planteada, concluyendo que existe veracidad en la hipótesis formulada, toda vez que es cierto que existe daño psicológico derivado del acoso moral que en la actualidad se experimenta en el ámbito de trabajo, no solo en el sector público, sino privado. Lo anterior ocasiona en la mayoría de los casos que este se dé por causa de un superior jerárquico de la persona que lo sufre; esta problemática es verificable inclusive por las situaciones judiciales que se ven en los juzgados de trabajo; casos específicos en los que se inicia el acoso moral y la relación laboral termina en un despido injustificado.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Principios del derecho de trabajo.....	4
1.2. Normativa laboral en Guatemala.....	5
1.3. Derechos humanos.....	7
1.4. La dignidad e igualdad del ser humano.....	9

CAPÍTULO II

2. El trabajo como relación de dependencia.....	11
2.1. Aspectos generales del trabajo.....	12
2.2. Sujetos del derecho individual del trabajo.....	14
2.3. El salario.....	15
2.4. Jornada de trabajo.....	17
2.5. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo.....	18

CAPÍTULO III

3. La dignidad humana e igualdad.....	23
3.1. Concepto de dignidad.....	24
3.2. Reivindicación de la dignidad como derecho humano.....	31
3.3. Los orígenes de los derechos económicos, sociales y culturales.....	32
3.4. Derecho al trabajo y los derechos en el trabajo.....	33

CAPÍTULO IV

4. El acoso moral u hostigamiento laboral.....	35
4.1. La calidad de vida laboral.....	37
4.2. Antecedentes del acoso moral u hostigamiento laboral.....	39
4.3. Partes implicadas en el acoso moral u hostigamiento laboral.....	41



Pág.

4.4. Como se da el acoso moral a otra persona	43
---	----

CAPÍTULO V

5. Antecedentes y daño psicológico que causa el acoso moral en el ámbito laboral guatemalteco	47
5.1. El acoso laboral como enfermedad laboral	50
5.2. El bienestar laboral del trabajador	51
5.3. Efectos del acoso moral u hostigamiento laboral	52
5.4. Consecuencias jurídicas del acoso moral y hostigamiento laboral	55
5.5. Consecuencias psicológicas del acoso moral u hostigamiento laboral	57
5.6. La etapa de la resistencia al daño psicológico del acoso moral en el lugar de trabajo	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	63
BIBLIOGRAFÍA	65

INTRODUCCIÓN



En los últimos años se ha producido un significativo aumento de las situaciones de daño psicológico del acoso moral en el trabajo, todo este fenómeno se da en el ámbito de la relación laboral. Se trata de un tipo de violencia que afecta no sólo al trabajador en el desenvolvimiento de su actividad productiva, sino que también afecta a su entorno familiar. Indirectamente se le causa un daño a la organización patronal y en general a la sociedad guatemalteca, debido a que atentan contra la dignidad humana.

La presente investigación se justifica al ser necesario que las normas laborales, protejan al hombre y mujer trabajadora, cualquiera que sea su estado civil, ya que tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad, derivado que los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

El objetivo general se abordada desde el punto de vista jurídico, en el tema de la dignidad e igualdad, el trabajo, la tortura y las consecuencias jurídico psicológicas del acoso moral o mobbing en el lugar de trabajo, partiendo del fenómeno que se aprecia comúnmente en el ámbito laboral y de acuerdo a lo que para el efecto establece la Constitución Política de la República de Guatemala que estipula en el Artículo 4, lo referente a la libertad e igualdad, que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

La tesis fue desarrollada en cinco capítulos: En el primero, trata lo relativo al derecho del trabajo; el segundo, hace referencia a los aspectos generales del trabajo, así como a los sujetos del derecho individual de trabajo; el tercero, se desarrolla el tema de la dignidad humana e igualdad; el cuarto capítulo, se relaciona con el acoso moral u hostigamiento laboral; y por último en el capítulo cinco, se trata el daño psicológico del acoso moral en el trabajo.



En el desarrollo de la presente investigación, se utilizaron los siguientes métodos: El analítico para comprender los elementos y aspectos relevantes del fenómeno investigado; el deductivo para establecer la ubicación del problema de los trabajadores en relación a los efectos del acoso laboral; las técnicas empleadas fueron la bibliográfica, y documental, que permitieron la elaboración de los capítulos.

Finalmente la dignidad, es un atributo inherente y congénito del ser humano, el cual no puede ser despojado pero si vulnerado. Una de las formas en que se puede menoscabar la dignidad, es con el hostigamiento o acoso laboral, el cual es conocido frecuentemente a través del término inglés mobbing asediar, acosar, acorralar en grupo y constituye la acción de producir miedo o terror en el trabajador afectando su vida, salud mental, trabajo e incluso su entorno familiar.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

El trabajo humano productivo se puede realizar por cuenta propia y por cuenta ajena. El primero se produce cuando los frutos del trabajo desarrollado son apropiados por el propio sujeto que lo ejecuta, mientras el segundo se produce cuando dichos frutos le corresponden a un tercero que le paga al sujeto ejecutor. No obstante en Guatemala, la regla casi general es en relación de dependencia.

“El derecho de trabajo, se considera como la especialización temática del derecho con ocasión del trabajo, que regula (mediante leyes, normas, reglamentos y jurisprudencia de los tribunales y sala constitucional), la existencia y funcionamiento de las relaciones entre las personas que fungen como patronos y trabajadores (referidos también en ocasiones, como obreros). El derecho laboral también cómo funciona el trabajo subordinado, cuando es trabajo independiente, ocasional o profesional; asimismo reglamenta los derechos y obligaciones que tiene cada una de las personas que trabaja o de los patronos.”¹

Es un derecho de evolución constante y de contenido económico, cuya finalidad primera es garantizar a los trabajadores un mínimo de subsistencia en la escala social, tiene que estar en constante movimiento.

¹ Fornier Facio, Arturo. *Derecho laboral I*. Pág. 4



“El derecho de trabajo no puede vivir en la ley, que es apenas el mínimo de garantía para los trabajadores, y que no puede tener la flexibilidad necesaria, sino en la práctica de las empresas, esto es, en los contratos de trabajo o en las decisiones de los tribunales encargados de decidir los conflictos económicos; es el conjunto de disposiciones que protegen al asalariado o trabajador dentro del trabajo y que están contempladas en el Código de Trabajo y en leyes que lo complementan.”²

El trabajo protegido por el derecho laboral, consiste en el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado. El trabajo humano es todo aquel desarrollado por la actividad humana exteriorizada en forma manual e intelectual, diferenciándolo de las labores instintivas de los animales.

El trabajo humano debe ser productivo, por finalidad procurarse de bienes para satisfacer necesidades, es decir que goza de un carácter económico. Se distingue de aquellas actividades que tienen por finalidad el ocio o el altruismo, que son ajenas a la protección jurídica laboral.

Protege el trabajo por cuenta ajena, pues el sometimiento que supone laborar para un tercero significa la restricción del ejercicio de la libertad mientras esto se produce. Ese trabajo humano productivo por cuenta ajena debe ser libre, acto voluntario del trabajador o trabajadora, de conceder los frutos de su trabajo a un tercero.

² Gaete Berrios, Alfredo. *Tratado de derecho del trabajo y seguridad social*. Pág. 99

El trabajo es subordinado cuando la persona trabajadora se somete a la dirección del que lo contrata, diferenciándolo del trabajo autónomo donde el trabajador conserva la libertad de dirigir la prestación, aunque el fruto le corresponda a un tercero.

“La labor profesional de un abogado respecto a su cliente, o de un médico con su paciente; este tipo de relaciones muestran que el trabajador autónomo conserva la dirección de la prestación aunque sus beneficios le pertenezcan a un tercero llamado cliente.”³

El derecho de trabajo, regula la relación entre patronos y trabajadores, así como el funcionamiento de dicha relación como el medio por el cual el trabajador percibe el sustento propio y del núcleo familiar, optar o conservar un trabajo, tiene como finalidad la percepción pecuniaria de una cantidad de dinero que permita la subsistencia y poder satisfacer sus necesidades básicas.

“Tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de uno y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”⁴.

³ Gaete Berrios, Alfredo. *Ibid.* Pág. 14

⁴ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual.* Pág. 32

1.1. Principios del derecho de trabajo

En cuanto al tema relativo a los principios matrices del proceso laboral, se enumeran concretamente los principios que informan al proceso de trabajo guatemalteco: "Respecto a los principios se establece que: 1°. De iniciativa procesal a cargo de las partes, con la excepción de la iniciativa oficial en el procedimiento de faltas laborales. 2°. De impulso procesal de oficio o inquisitivo. 3°. De aportación de la prueba por las partes (dispositivo atenuado por auto para mejor fallar). 4°. De congruencia (fue suprimida la excepción en las sentencias arbitrales). 5°. De inmediatez. 6°. De oralidad. 7°. De concentración. 8°. De publicidad. 9°. De economía (comprendiendo el de rapidez, costo mínimo del juicio y gratuidad). 10°. De preclusión. 11°. De igualdad. 12°. De tutela. 13°. De sencillez. 14°. De lealtad o probidad. 15°. De flexibilidad en la apreciación de la prueba; y 16°. De adquisición procesal."⁵

Los principios que le son comunes al proceso laboral guatemalteco con otras disciplinas jurídicas, le son propios y exclusivos a la legislación, principios comunes a todo proceso por derivar de la Constitución Política de la República de Guatemala. a) Principio de igualdad; b) Publicidad; Gratuidad; Probidad

El derecho del trabajo, se conceptúa como una rama del derecho público destinada a regir o normar las relaciones entre patronos y trabajadores como motivo del trabajo.

⁵ Newson, Linda. *El costo de la conquista*. Pág. 154



1.2. Normativa laboral en Guatemala

Derecho laboral o derecho del trabajo, son los nombres que recibe la normativa laboral, con que se conoce esta rama especializada de la ciencia jurídica. En cualquiera de las actividades económicas que realiza una sociedad se encuentran relaciones jurídicas que ligan a un patrono con un trabajador.

“El patrono es el titular de la empresa industrial, de comercio, de servicio, agrícola o de cualquier otra índole; mientras que el trabajador le presta su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Pues bien, todas las relaciones jurídicas que surgen con motivo de la relación de trabajo entre patrono y trabajador, es la materia del derecho del trabajo, el que comprende el llamado derecho individual del trabajo, que se define así cuando la relación es directa entre el patrono y el trabajador individualmente considerado; y el derecho colectivo de trabajo, que existe en las relaciones entre los patronos y los trabajadores organizados en sindicatos. Esta rama del derecho pertenece al derecho público y parte del principio de que para proteger al trabajador, sus garantías son mínimas, de manera que éstas pueden ampliarse dentro de los acuerdos que celebren las partes y nunca pueden disminuirse”⁶.

En Guatemala el derecho del trabajo está basado en los Artículos 101, 102, 103, 104 y 106 de la Constitución Política, los que se desarrollan en el Código de Trabajo, en donde se establecen sus principios fundamentales que son:

⁶ Villegas Lara, René Arturo. *Temas de introducción al estudio del derecho y de teoría general del derecho*. Pág. 111



- a) Principio de tutelaridad. Conforme este principio la ley acepta la desigualdad económica que existe entre patrono y trabajador, en consecuencia, se trata de compensar esa situación otorgándole al segundo una protección jurídica preferente.
- b) Es un mínimo de garantías. El derecho contiene un mínimo de garantías tutelares irrenunciables y que pueden ser ampliadas por las partes de la relación laboral.
- c) Es imperativo. En el sentido de que deben aplicarse forzosamente sus garantías mínimas limitando la autonomía de la voluntad, evitando que el trabajador renuncie a los derechos mínimos.
- d) Es realista y objetivo. Con motivo de su aplicación al caso concreto, el juez laboral debe juzgar la realidad social de las partes y resolver con la mayor equidad posible.
- e) Es una rama del derecho público. Ello significa que se observa el principio de que el interés social prevalece sobre el interés particular, y que la autonomía de la voluntad se ve limitada.
- f) Es un derecho democrático. Es así en la medida en que trata de armonizar los intereses de patronos y trabajadores sobre bases que garanticen las posibilidades de negociar sus relaciones jurídicas de trabajo, colocando a las partes en igualdad de condiciones para contratar y haciendo así realidad los



principios individualistas que postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad”⁷.

La normativa laboral en Guatemala, permite ser la herramienta o mecanismo de seguridad, por medio del cual se ponen en práctica todos aquellos principios que informan al proceso laboral, para proteger el derecho de las partes.

1.3. Derechos humanos

“Los derechos humanos son atributos naturales y necesarios del ser humano. Resultan de su dignidad y su existencia es consustancial con la naturaleza humana. No son el resultado de una atribución hecha por el derecho. No son la consecuencia, en cuanto a su ser, de una acción del estado ni de ninguna otra comunidad política. El derecho tanto interno como internacional, los proclama, los declara, los garantiza y los protege, no los crea.”⁸

Los derechos humanos incluyen los clásicos derechos de la libertad los derechos civiles, los derechos políticos, los económicos, sociales y culturales y los nuevos derechos, por ejemplo el derecho a la paz y al medio ambiente.

Todos los seres humanos, sin distinción alguna, gozan de sus derechos reconocidos legalmente nacional e internacionalmente, la universalidad de los derechos humanos, es la piedra angular del derecho internacional que

⁷ Villegas Lara, René Arturo. *Ibid.* Pág. 112

⁸ Gaete Berrios, Alfredo. *Op. Cit.* Pág. 188



garantizan las libertades fundamentales de todo ser humano moral y racional, bajo igualdad de condiciones.

“Esos diferentes derechos, que algunos han clasificado llamándolos generaciones de derechos, responden en su proclamación a las exigencias de las siempre renovadas necesidades humanas, en un mundo globalizado en constante y acelerado proceso de transformación y cambio.”⁹

Los derechos humanos se encuentran plenamente protegidos por el ordenamiento interno como por los diferentes instrumentos internacionales, aceptados y ratificados por Guatemala, lo que quiere decir que es una protección universal de los mismos, por ser inherentes a toda persona humana.

Los derechos humanos son uno de los más grandes inventos de nuestra civilización. Más para quienes proponen los modelos históricos de los derechos, tal invención se habría producido en la modernidad, serían el resultado de un hipotético contrato social por el que el soberano reclama obediencia a sus súbditos, a cambio de garantizarles ciertos derechos. En los hechos fueron las constituciones de los estados las que concretan los alcances de tal pacto.

Como instancia ética la historia de los derechos humanos es más amplia en el tiempo y en el espacio que su historia jurídico-política; sin embargo, sólo se puede hablar con propiedad de los derechos humanos en cuanto se consigue la sincronía de ambas historias, cuando las exigencias éticas se transforman en

⁹ Gaete Berrios, Alfredo. *Ibid.* Pág. 189



derecho vigente. Y este fenómeno supone tantos conflictos y luchas previas que en muchos lugares todavía no ha llegado a producirse. Partimos de suponer que en la civilización occidental esto ocurrió en la era moderna.”¹⁰

1.4. La dignidad e igualdad del ser humano

“Al ser iguales en dignidad y derechos, se está afirmando que no existe diferencia entre los seres humanos y es así como se instituye la justicia distributiva del régimen legal, la que ha sido consagrada por el legislador. En todo caso, debe recordarse que la igualdad ante la ley es una “igualdad entre iguales”. Entre desiguales no puede pretenderse igualdad; se deduce de cada caso en particular¹¹.

La dignidad es un atributo inherente y congénito del ser humano, el cual no puede ser despojado pero si vulnerado. Una de las formas en que se puede menoscabar la dignidad, es con el hostigamiento o acoso laboral, el cual es conocido frecuentemente a través del término inglés mobbing asediar, acosar, acorralar en grupo y constituye la acción de producir miedo o terror en el trabajador afectando su vida, salud mental, trabajo e incluso su entorno familiar.

Todo atropello se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en

¹⁰ Rovetta Klyver, Fernando. *El descubrimiento de los derechos humanos*. Pág. 84

¹¹ Rovetta Klyver, Fernando. *Ibid*, Pág. 85



ocasiones se añaden accidentes fortuitos, y hasta agresiones físicas en los casos más graves.

“En cuanto a la justicia retributiva, también llamada correctiva, ésta es la que realiza el juez suponiendo que el legislador ha distribuido correctamente los derechos entre los destinatarios consagrando correctamente la justicia distributiva”¹².

¹² Rovetta Klyver, Fernando. *Op. Cit.* Pág. 58



CAPÍTULO II

2. El trabajo como relación de dependencia

Lo que pretende el derecho laboral en toda relación de trabajo es la igualdad de condiciones, es decir equilibrar los derechos y obligaciones para las partes, fiscalizando la vulneración de derechos, pero principalmente los derechos inherentes a los trabajadores que en un momento dado puede estar en peligro no solo por la política comercial del sector patronal sino ante la falta de acción del estado.

“El trabajo en Guatemala no se presenta como una relación entre dos partes empleado y empleador iguales pero con diferentes derechos y obligaciones, en la que ambas se someten al control del Estado. Muy al contrario, se trata de una relación en la que una de las partes (el empleador) ostenta una posición de superioridad frente a la otra ante la pasividad del estado. Esta precariedad en el empleo se debe a las características del mercado laboral guatemalteco: por una parte el exceso de demanda de empleos y por otra a las propias fuentes de empleo. El 47.3% de los guatemaltecos están desempleados, subempleados o bien se ocupan en actividades informales. Respecto a las fuentes de empleo la primera lo constituye el sector informal, y las otras dos son la función pública y las grandes plantaciones”¹³.

¹³ Terre Des, Hommes. *El derecho a exigir nuestros derechos económicos, sociales y culturales en el panorama internacional*. Pág. 85



La gran mayoría de la población se ocupa en el sector informal significa que la mayor parte de guatemaltecos ni se encuentran sindicalizados, ni pueden hacer valer sus derechos como trabajadores. Por otra parte al no cotizar no tienen derecho a un plan de pensiones ni a la seguridad social.

“Se trate de un empleo formal o no, las condiciones laborales en Guatemala se caracterizan por la desprotección del trabajador, los despidos injustificados, la fijación legal de salarios mínimos insuficientes, la actitud discriminatoria, muy arraigada en la cultura del país, respecto al trabajo de la mujer, las condiciones de seguridad e higiene inadecuadas, etc., así como lo que respecta a la mano de obra indígena, el carecer de tierras y ser en su mayoría analfabetos los hace más vulnerables aún a la precariedad laboral. En época de cosecha bajan a la zona de la costa y a la zona sur y allí se ocupan en empresas exportadoras. Estas empresas constituyen una fuente de empleo asalariado, temporal y mal pagado”¹⁴.

En Guatemala existen tantas falencias, que hacen vulnerable al trabajador frente al patrono.

2.1. Aspectos generales del trabajo

En la medida en que se caracterice la calidad del trabajo con que cuente una persona, así será su desarrollo y bienestar familiar, los cual se ve reflejado en

¹⁴ Terre Des, Hommes. *Ibid.* Pág. 85



su desenvolvimiento cotidiano, tanto hombres como mujeres se ven afectados cuando la remuneración por su trabajo es deficiente y no digamos el trato que reciba por parte del patrono y sus compañeros y compañeras de trabajo.

“En general, cuando se habla de trabajo se hace referencia a un conjunto de actividades que nos proporcionan una remuneración por el hecho de llevarlas a cabo. Esta sería una definición restringida del término trabajo. Aunque en los últimos años, se suele preguntar si una mujer trabaja fuera del hogar o dentro del mismo, lo cierto es que el término trabajo se emplea preferentemente para aludir a las actividades que proporcionan un sueldo y que son desempeñadas fuera del hogar. En este sentido, restringido e incorrecto, es en el que vamos a utilizar el término trabajo en la mujer, a menos que se señale lo contrario.”¹⁵

El trabajo, como cualquier otra esfera de la vida, presenta facetas positivas y negativas para quienes lo desempeñan. Ese equilibrio entre los pros y los contras y sus repercusiones en la salud física, psicológica y social no parece.

“cuando se divide a la población por sexos, porque lo queramos o no, todavía hay discriminación en contra de la mujer en el mercado laboral, y en diferente impacto de la esfera laboral en la vida de las personas puede generar consecuencias distintas en el desarrollo personal de sus vidas”¹⁶.

¹⁵ Cardenal Hernández, Violeta. *Mujeres, trabajo y salud*. Pág. 56

¹⁶ Cardenal Hernández, Violeta. *Ibid.* Pág. 56



2.2. Sujetos del derecho individual del trabajo

Son sujetos del derecho del trabajo todos los que de alguna manera participen en la relación de trabajo y previsional, por lo que se debe distinguir entre sujetos individuales y sujetos colectivos.

Son sujetos individuales el trabajador y el dador de trabajo y son sujetos colectivos, las asociaciones profesionales tanto de patrones y empleadores como de empleados u obreros, la empresa y el Estado.

“Se considera trabajador o empleado a toda persona física que ejerce cualquier oficio. No existe ninguna razón convincente para aceptar la distinción entre obrero y empleado entre los trabajadores dependientes. La Organización Internacional del Trabajo no la admite por encontrarla discriminatoria e improcedente. En materia contractual el empleado es contratado por tiempo indefinido en cambio el obrero no puede serlo por más de un año, salvo el caso del obrero técnico cuyo contrato puede durar cinco años.”¹⁷

Con respecto a estos dos últimos, se discute mucho de su posible calidad de sujetos de nuestra disciplina. El concepto de empleado o trabajador, como sujeto de nuestro ramo, debe entenderse en un sentido que abarque no sólo al trabajador obrero, sino también al trabajador intelectual, lo mismo que al trabajador asalariado como al independiente.

¹⁷ Fernández, Marcos Leodegario. *Derecho individual del trabajo*. Pág. 107



Trabajador puede ser cualquier hombre o mujer que se encuentre en el uso de sus facultades mentales y volitivas, así mismo que muestre interés frente al desempeño en una tarea propia o de otra persona denominada como empleador o patrono.

El patrono o empresario es la otra parte necesaria de la relación laboral. Del mismo modo que el trabajador se configura como deudor del trabajo o actividad laboral y acreedor del salario o retribución, en virtud del contrato de trabajo, el empleador o empresario, es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salario.

“Empresario y trabajador, representan dos centros de intereses distintos que se corresponden mutuamente. Intereses, por supuesto contrapuestos, pero coordinados por el contrato. En concepto de patrono o empresario es el de la parte de la relación laboral, acreedora del trabajo y deudora del salario.”¹⁸

2.3. El salario

“Está relacionado con el poder adquisitivo del dinero que el trabajador recibe por la venta de su fuerza de trabajo, es decir, que el salario del trabajador se mide por la cantidad de bienes y servicios que pueden ser adquiridos. Se mantiene un juego constante entre el salario nominal y el salario real en el sentido de que el primero se mantiene relativamente estático, sujeto a alteraciones que dependen esencialmente del exceso de fuerza de trabajo, situación en la cual los patronos

¹⁸ Fernández, Marcos Leodegario. *Ibid.* pág. 107



bajan los salarios nominales y de la lucha organizada de los trabajadores, circunstancias en las cuales los patronos se ven obligados al incremento del salario nominal. El salario real se mantiene en una constante dinámica, que depende esencialmente del alza o baja de los precios de bienes y servicios, que el trabajador necesita para su subsistencia junto a su familia.”¹⁹

Toda persona con responsabilidad o cargas económicas, tiene la necesidad de obtener una cantidad de dinero en forma mensual por concepto de la contraprestación de servicios, para cubrir sus necesidades básicas y de su núcleo familiar.

“La combinación anterior de salarios nominales y salarios reales, referido al sistema capitalista, determina una constante disminución del poder adquisitivo de cada familia, con el irreversible y constante aumento de los precios de bienes y servicios, principalmente cuando se opera cualquier aumento de salarios nominales.”²⁰

Lo anterior no implica aceptar que los trabajadores dejen de luchar por el incremento de salarios, porque independientemente de ello, la burguesía capitalista e imperialista, aumenta los precios de los bienes y servicios, por lo que los trabajadores debemos de mantenernos siempre empeñados en el incremento de nuestros salarios

¹⁹ López Aguilar, Santiago. *Las clases sociales en Guatemala*. Pág. 50

²⁰ López Aguilar, Santiago. *Ibid.* Pág. 50

El salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Para los efectos del pago del salario o sueldo, puede pactarse de las formas siguientes: Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

2.4. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, legalmente no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

“Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana”²¹.

²¹ Gil Barrios, Magda Nidia. Aspectos legales de inversión en Guatemala. Pág. 15



Normalmente en Guatemala se irrespetan los horarios de trabajo, tal es el caso de las maquilas y en otra clase de fábricas, en las cuales hacen trabajar al empleado más tiempo sin siquiera reconocer las horas extras.

2.5. Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho internacional tiene preeminencia sobre las leyes nacionales con respecto a los derechos humanos.

Los acuerdos internacionales del trabajo establecen los derechos mínimos de los que disfrutarán los trabajadores en Guatemala.

El gobierno guatemalteco tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos de garantizar que los que viven dentro de su jurisdicción pueden disfrutar y ofrecer sus derechos humanos.

Como parte de tratados internacionales de derechos humanos, Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación de jure, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado y ofrecer remedios efectivos a aquéllos que padecen los abusos.

Para cumplir esos compromisos, Guatemala tiene el deber, entre otros, de asegurar que sus leyes nacionales son compatibles con el derecho internacional de derechos humanos.



Se violan habitualmente, en la ley y en la práctica, los derechos de las mujeres que trabajan en los sectores del servicio doméstico y la maquila.

“Todos los instrumentos internacionales de derechos humanos destacan una disposición contra la discriminación que declara que el disfrute de todos los derechos enumerados en el documento corresponde a todas las personas sin distinción de ningún tipo. La Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominados en conjunto los derechos fundamentales internacionales comparten la prohibición general de distinciones por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otro índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. La convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, desarrollan, respectivamente, las prohibiciones específicas de las distinciones por motivos de sexo o de raza, color u origen étnico.”²²

La conciencia de que el género y la raza o el origen étnico son motivos de discriminación que suelen agravarse y reforzarse mutuamente es especialmente relevante en el caso de las trabajadoras de casa particular de Guatemala.

El origen étnico fue un factor que se tuvo en cuenta al redactar las disposiciones del Código de Trabajo, el hecho de que el trabajo doméstico remunerado ha

²² Sunderland, Judith. *Del hogar a la fábrica, discriminación sexual en la fuerza laboral guatemalteca*. Pág. 18



estado tradicionalmente a cargo de mujeres indígenas en Guatemala influyó directamente en los derechos que el Código de Trabajo otorgara a las trabajadoras de casa particular

La Declaración de las Naciones Unidas Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1963, parte de la consideración de que la Carta de las Naciones Unidas está basada en el principio de dignidad e igualdad de todos los seres humanos, recuerda la proclamación de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades en ella enunciados sin distinción alguna.

La discriminación entre los seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico es un atentado contra la dignidad humana y debe condenarse como una negación de los principios de la Carta de las Naciones Unidas, una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Un obstáculo para las relaciones amistosas y fundamentales de la persona y convencida de la urgente necesidad de prevenir los posibles peligros de la clonación humana para la dignidad humana. Declara solemnemente entre otros pronunciamientos, que los Estados Miembros habrán de prohibir todas las formas de clonación humana en la medida en que sean incompatibles con la dignidad humana y la protección de la vida humana. Los Estados Miembros



habrán de adoptar además las medidas necesarias a fin de prohibir la aplicación de las técnicas de ingeniería genética que pueda ser contraria a la dignidad humana.”²³

²³ De la Torre, Javier. **Dignidad humana y bioética**. Pág. 172





CAPÍTULO III

3. La dignidad humana e igualdad

El Estado con el fin de garantizar la dignidad humana, debe tener en cuenta que la integridad física, síquica y espiritual, la salud, el mínimo de condiciones materiales para la existencia digna son elementos constitutivos de una vida íntegra y presupuesto necesario para la autorrealización individual y social.

El principio de la dignidad está vinculado con otros derechos, ya que la protección de la dignidad humana cobra especial importancia en relación con las personas con discapacidad, que no por razón de sus limitaciones son menos humanas pero que frecuentemente se ven sometidas a tratos degradantes e inhumanos, con lo que se les niegan las condiciones mínimas para asegurar una aceptable calidad de vida.

“El Estado está obligado jurídicamente por la Constitución Política de la República de Guatemala a garantizar el cumplimiento y desarrollo de dicho principio “El respeto a la dignidad humana debe inspirar todas las actuaciones del Estado. Los funcionarios públicos están en la obligación de tratar a toda persona, sin distinción alguna, de conformidad con su valor intrínseco. La integridad del ser humano constituye razón de ser, principio y fin último de la organización estatal.”²⁴

²⁴ Parra Dussan Carlos. *Derechos humanos y discapacidad*. Pág. 165



En Guatemala, existe una persistente violación de los derechos laborales y una débil institucionalidad pública para administrar y aplicar la justicia laboral; los datos de la encuesta de campo no dan lugar a dudas.

Un país multiétnico y pluricultural como Guatemala, es susceptible a la desigualdad y la discriminación en las relaciones laborales, por razones de etnia y género, debido a un conjunto de factores complejos.

Se debe estudiar integralmente, incluyendo la información y opiniones de los afectados. Esta situación se torna más difícil al constatar que la discriminación por razones étnicas ha sido en Guatemala parte estructural de la sociedad y el Estado, por lo que es urgente desarrollar un nuevo contrato social que permita concretar acciones legales y de hecho para lograr una efectiva administración en contra de la desigualdad y discriminación en el mundo del trabajo.

3.1. Concepto de dignidad

La dignidad es un principio clave en el derecho, es el fundamento del derecho, la fuente de donde emanan los derechos, la causa y razón de las legislaciones sobre derechos humanos; y su protección es la meta a la que debe aspirar todo sistema jurídico.

Es el fundamento último del orden social, moral y jurídico, por lo que el hecho de que la persona sea un fin en sí misma se concreta en el ámbito jurídico en que es siempre sujeto de toda relación jurídica, mientras que cualquier otro ente



de la naturaleza puede ser objeto de dominio por parte de la persona, objeto de actos jurídicos. No es posible, por tanto, el trato cosificado a la persona.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos afirma en su preámbulo preceptúa que: “La libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”. En efecto, el término dignidad se utiliza en muchos ámbitos pero con diferentes significados. Es una de esas palabras “talismán” que con frecuencia se usa para defender cosas opuestas, pues no todos la entienden de la misma manera. Parece, más bien, que a pesar de su profusa utilización, no ha sido comprendida en absoluto. De ahí, la importancia de llegar a un concepto nítido y operativo del mismo pues de ello depende de forma esencial el destino mismo del hombre...”²⁵

El concepto de dignidad es más antiguo que el de derechos humanos y está presente en todos los documentos y discursos políticos y jurídicos. Pero, como ya hemos indicado, no siempre se le da el mismo significado.

Desde la perspectiva antropológica, todo ser humano es persona, que es un ser superior al resto de los seres vivo y que su dignidad se deriva de su propio ser y no de sus cualidades o circunstancia.

²⁵ Lacalle Noriega, María. *La persona como sujeto del derecho*. Pág. 144



En la dignidad ontológica, la cualidad exclusiva, indefinida y simple del ser humano, que muestra su superioridad con independencia del modo de comportarse.

Es la perfección o intensidad de ser que corresponde a la naturaleza humana y que se predica de la persona, en cuanto ésta es la realización existencial de la naturaleza humana.

Dignidad de la persona, tiene valor en sí misma, independientemente de cualquier circunstancia o cualidad interna o externa, independientemente de su raza, credo, ideología, sexo, clase social, nacionalidad; también independientemente de su conducta, buena o mala, heroica o delictiva.

El hombre está inmerso en un tejido de relaciones reales en las que interactúa con otros hombres y con las cosas. Cada ser humano tiene la posibilidad de hacerse más pleno, más perfecto, mediante el obrar, que es el despliegue de su ser.

“El principio de la dignidad se le suele atribuir a Kant, sin embargo, se sabe que aparece muchísimo antes del siglo XVIII. Según Kant, la persona impone el imperativo categórico de tratar a la humanidad siempre como un fin: “Obra de tal modo que trates a la humanidad sea en tu propia persona o en la persona de otro, siempre como un fin, nunca como un medio. La persona dice Kant, es siempre un fin en sí mismo, no susceptible de rebajarse a la categoría de medio bajo ninguna circunstancia, ni siquiera de carácter excepcional. Como ya se



sabe muchos autores antes que Kant ya habían tratado el tema de la dignidad humana; entre ellos sobresale Santo Tomás de Aquino, para quien “persona significa lo que es más perfecto en toda la naturaleza, es decir el subsistente en naturaleza racional”. La dignidad coloca al ser humano por encima del resto de seres que carecen de razón. La dignidad es excelencia o eminencia en el ser, que no sólo hace al ser humano superior a los demás seres, sino que lo sitúa en otro orden del ser, distinto y más alto.”²⁶

La dignidad humana no se limita a la superioridad respecto a los demás seres, lo que le daría un carácter meramente comparativo y relativo, sino que reside en la grandeza de la naturaleza humana en sí misma considerada.

Radica en su naturaleza racional y se manifiesta en el dominio que ejerce sobre el mundo. El resto de seres vivos se adapta al mundo y si no lo hace perece.

La persona en cambio adapta el mundo a sus necesidades y o transforma para hacerlo a su medida.

“Por otra parte, la persona es el único ser de la naturaleza que reconoce que tiene derechos y deberes. Los animales tienen apetitos y distinguen lo agradable de lo desagradable, pero no son sujetos de derechos ni de deberes porque carecen de razón y de libertad”²⁷.

²⁶ Lacalle Noriega, María. *Ibid.* Pág. 145

²⁷ Lacalle Noriega, María. *Ibid.* Pág. 147



No siempre utiliza para el bien esta capacidad de dominio, y con frecuencia su acción sobre el mundo y sobre sí mismo, supone una degradación. Pero sea como sea, lo cierto es que solo la persona tiene ese poder de dominio.

La persona es todo ser capaz de obtener derechos y contraer obligaciones, derivado del poder de raciocinio que posee, la moralidad y conciencia que forma su propia identidad y en el nivel de la calidad de sus principios y valores así será su desenvolvimiento dentro de una sociedad.

“La idea de dignidad humana, se trata sin duda de un tema abstracto, con el que se pretende identificar a los seres dotados de libertad de elección y por tanto con posibilidad para elaborar planes de vida. Hablar del individuo como sujeto moral supone considerar a los hombres y mujeres como elementos esenciales del discurso moral; como sujetos racionales capaces de elaborar y proponer planes de vida y de llevarlos a la práctica. Esto implica entender que los sujetos morales poseen fácticamente capacidad para elegir (libertad de elección) y que orientan su existencia hacia la consecución y planes de vida (libertad moral)”²⁸.

La libertad de elección constituye un presupuesto de cualquier reflexión moral. Se trata de la capacidad de elección propia de la condición humana, que encuentra limitaciones sobre todo en lo que se refiere al medio social y cultural histórico en el que se desarrolla.

²⁸ De Asís, Rafael. *Igualdad, no discriminación y discapacidad*. Pág. 36



En cualquier caso debe ser contemplada como un aspecto formal que no se refiere a elecciones concretas y que posee un valor que se proyecta en todos los seres humanos de forma igual, por lo que incluso hace abstracción de ese marco social y cultural.

La libertad moral es un momento utópico en la vida de los individuos, ya que es aquel en el que estos ven realizados su proyecto vital. No se trata de un proyecto cerrado.

El proyecto vital no se cierra en el tiempo sino que es en su historia donde se va perfilando. La libertad moral, como idea formal, puede ser incluida cualquier plan de vida.

Esa idea de libertad moral posee un valor que se proyecta en todos los seres humanos, de forma igual, esto es, en principio, no cabe establecer diferencias, entre seres humanos en lo referente a la libertad moral.

El dinamismo de la dignidad, parte de una determinada consideración del individuo con carácter mínimo, que se traduce en la idea de dignidad y que puede entenderse a través de la relación del concepto de individuo con la libertad de elección.

La integridad física es pues una dimensión objetiva del marco moral y se encuentra así en su misma noción, ya que toda actuación moral va a requerir la existencia de los seres humanos; en el marco moral en el que se sitúa el



discurso sobre los derechos, la idea de igualdad desempeña un papel crucial. La construcción de los derechos que se origina desde lo que se ha denominado dinamismo de la libertad, partiendo de la idea de igualdad para todo ser humano, proyectando las exigencias que de ella se deducen en todo sujeto moral.

Los derechos se justifican por la función que desempeñan en la evolución y desarrollo de la humanidad, para el logro de una vida humana digna. El presupuesto abstracto que sirve para identificar la idea de dignidad humana, en un sentido mínimo y negativo. Esto vale en todo momento relacionado con los derechos, en tanto que establece los límites de lo moral.

La importancia de cuestionarse una relación, a veces presente, entre talento y dignidad, esto es la idea de que a mayor talento, mayor dignidad. Pero una vida más digna, no implica una mayor dignidad. La dignidad será la misma y en todo caso si tanto la dignidad como el logro de una vida humana digna se valoran positivamente, lo que habrá de hacer es potenciar la posibilidad de adquirir y perfeccionarse esos rasgos y con ello remover los obstáculos que dificultan su logro”²⁹.

Todos los individuos considerados como sujetos morales poseen capacidades ya mencionadas, sin embargo se asume que no todos cuentan con el mismo talento y esta diferencia en el talento, puede ser relevante en la discusión moral

²⁹ De Asís, Rafael. *Ibid.* Pág. 37



y jurídica, si bien es cierto, esa relevancia debe hacerse siempre bajo una serie de exigencias, entre las que destacan dos.

La dignidad humana es un derecho o un valor intangible y propio del ser humano, sea cual sea su raza, sexo y cultura, es de orden superior en relación a los demás seres vivos que conocemos.

3.2. Reivindicación de la dignidad como derecho humano

“Los derechos económicos, sociales y culturales, fueron marginados durante gran parte del siglo XX, a pesar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconocía la indivisibilidad de los derechos. Los derechos humanos no fueron inmunes a la polarización del mundo durante la guerra fría. Por una parte se defendía que la realización de los derechos económicos, sociales y culturales, exigía un compromiso político con el socialismo. Por otra, los derechos civiles y políticos se consideraban un lujo que sólo resultaba posible una vez que se alcanzaba un nivel de desarrollo económico.”³⁰

Los derechos económicos, sociales y culturales, se han logrado en buena medida, gracias a la acción de numerosos activistas sociales de todo el mundo.

Los mensajes adquieren más resonancia en los años ochenta, cuando la política mundial comenzó a preocuparse por el deterioro de las condiciones

³⁰ Benenson House, Peter. **Derechos humanos para la dignidad humana**. Pág. 16



sociales y cada era mayor la importancia que debía dársele al carente desarrollo económico, en detrimento de la dignidad humana

Los derechos económicos, sociales y culturales, incluyen todo lo relacionado a vivienda, alimentación, educación, salud y seguridad social, así como la participación a las actividades culturales, acceso al agua, al saneamiento y principalmente a un trabajo digno.

3.3. Los orígenes de los derechos económicos, sociales y culturales

“Aunque los derechos económicos, sociales y culturales a menudo se describen como derechos nuevos o de segunda generación, en realidad gozan de reconocimiento desde hace siglos. Las declaraciones de derechos francesa y estadounidense de finales del siglo XVIII, incluían conceptos tales como (The pursuit of happiness) que significa (La búsqueda de la felicidad) y (Égalite et fraternité) que significa (igualdad y fraternidad), y el derecho a la creación de sindicatos, a la negociación colectiva y a unas condiciones de trabajo seguras.”³¹

La primera institución de defensa de los derechos humanos a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo, protege los derechos de los trabajadores y defiende un alcance más amplio de los derechos humanos desde 1919.

³¹ Benenson House, Peter. *Ibid.* Pág. 16

3.4. Derecho al trabajo y los derechos en el trabajo

El derecho al trabajo, que a menudo queda rebajado al derecho a tener un puesto de trabajo y a la obligación de garantizar el pleno empleo, es quizá el más incomprendido de los derechos económicos, sociales y culturales que se abordan en el presente documento.

El derecho al trabajo abarca, al menos, el acceso a un empleo sin discriminación, la libertad de elección del empleo y una estructura de empleo, incluida una formación profesional adecuada.

“Los derechos en el trabajo están más detallados. Incluyen el derecho a un salario justo, a una remuneración igual por trabajo de igual valor, a condiciones.”³²

El derecho del trabajo tiene finalidades y funciones originarias claramente identificables que suponen un tenso equilibrio entre las necesidades del funcionamiento económico empresarial y la vigencia de los derechos subjetivos que pueden ser ejercidos individual y colectivamente por los trabajadores.

El progreso del derecho laboral ha transcurrido en una tierra intermedia entre el reconocimiento de la libertad de emprendimiento económico y la corrección jurídica de resultados de mercado.

³² Benenson House, Peter. *Ibid.* Pág. 18



El derecho del trabajo, figura como una rama del derecho para la formulación de creación normativa al servicio de la eficiencia económica, bajo un método de apreciación de la legitimidad de las normas



CAPÍTULO IV

4. El acoso moral u hostigamiento laboral

El acoso moral u hostigamiento laboral psicológico, es el asedio o intimidación que sufre una persona en su lugar de trabajo, por parte de los empleados o de sus propios compañeros.

“En los años noventa, organizaciones internacionales, tanto universales, como europeas, han puesto de relieve la necesidad de profundizar en el conocimiento de los factores socioeconómicos, psicosociales y culturales que concurren en las conductas de violencia psicológica en el trabajo, resaltando un enfoque integrado de prevención de las conductas y atención reparadora adecuada a las víctimas”³³.

Es la acción de acosar o acorralar, amedrentar al trabajador en su lugar de trabajo, situación que puede traducirse incluso en una violencia psicológica por actitudes negativas u hostiles de los empleadores o compañeros de trabajo.

“Desde que en 1948 se aprobara la Declaración Universal de Derechos Humanos, éstos, los derechos humanos, han sido una constante en los estudios que de forma directa o indirecta, se ocupan de las relaciones que se generan en torno al trabajo. Este tema constituye pues, un ítem imprescindible en el mundo de la empresa. La mayoría de las veces, desgraciadamente, la referencia a los

³³ De Tejada Muñoz, Victoria Fernández. *Derechos humanos y relaciones laborales*. Pág. 46

derechos humanos se ha realizado para constatar las violaciones de los mismos por parte de las empresas de forma recurrente contra los grupos más vulnerables: mujeres, niños e inmigrantes. Pero también, en ocasiones, el foco se centra en la evolución que desde aquel 1948 hasta la actualidad, se ha producido en el marco del reconocimiento de los derechos y de la garantía de su cumplimiento a través de diferentes instrumentos internacionales y nacionales”³⁴.

Los actos hostigadores suelen producirse por comisión, de forma activa. En este caso se materializa en gritos, insultos, represivos, humillaciones en público o en privado, falsas acusaciones, intromisiones y obstaculizaciones en el trabajo que reducen su eficacia y calidad.

Son conductas hostigadoras 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 de datos o 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 comunicación con él, entra otras.

La agresión puede manifestarse a través de tres vías; física, verbal y exclusión social, que a su vez, se subdividen todas estas en directa e indirecta. La agresión física y verbal directa, se considera una forma de agresión abierta

34 De Tejada Muñoz, Victoria Fernández. *Ibid.* Pág. 47

mientras que la exclusión social directa e indirecta es una forma de agresión relacional”³⁵

Existen varias formas de ocasionar el acoso moral u hostigar a una persona en su trabajo y todo va a depender del perfil del acosador u hostigador, se ha visto que en muchos casos es por medio de gritos, insultos, bromas, reprensiones constantes, humillaciones, falsas acusaciones, obstaculizaciones e intimidaciones.

4.1. La calidad de vida laboral

“En el año 1947, en Londres, se desarrolla un enfoque que representa el movimiento de Calidad de Vida Laboral. Con la aplicación al campo de las empresas y de las organizaciones de la teoría general de sistemas y de una experiencia realizada en la industria del carbón en Inglaterra, en los años cincuenta, se desarrolló un enfoque socio técnico que es una de las primeras acciones con lo que comienza la calidad de vida laboral.”³⁶

El objetivo es el desarrollo de sistemas de trabajo donde los aspectos sociales y los técnicos estén integrados y se apoyen recíprocamente; en este sentido, se trata de tomar en consideración las necesidades sociales de los trabajadores conjuntamente tanto con los factores tecnológicos como los del entorno que influyen en el lugar de trabajo.

³⁵ Dejamil Tony Kahale Carrillo. *La protección jurídica del acoso laboral*. Pág. 37

³⁶ Joan Boada, Grau, Pilar Ficapal Cusi. *Salud y trabajo, los nuevos emergentes riesgos psicosociales*. Pág. 29



Cualquier lesión, accidente y enfermedad, bien sea física, psicológica, tiene una serie de repercusiones para el empleado y para la unidad familiar a la que pertenece.

En cuanto al propio trabajador, puede afirmarse que es la víctima la que más directamente padece la situación y las secuelas de un accidente, una lesión o una enfermedad.

La persona se ve afectada por el dolor físico y/o psicológico que supone el padecimiento y eso puede implicar que se sienta limitada en sus capacidades y tal vez marginada.

La influencia de las condiciones de la empresa son determinantes en la salud laboral. Es esencial establecer un buen clima social dentro de la misma, crear climas de distensión y estrategias de mejora de las relaciones humanas.

Se hace necesaria la sensibilidad social en la protección de la salud y potenciar su capital humano. Las enfermedades, los accidentes y las lesiones causan absentismo en personas técnicas y profesionalmente experimentadas con una alta eficiencia.

Las personas afectadas requieren unas atenciones sanitarias y unas prestaciones económicas cuyo coste podría dedicarse a otras necesidades sociales de la organización

4.2. Antecedentes del acoso moral u hostigamiento laboral

El crecimiento y desarrollo de las empresas, así como adoptar políticas económicas o comerciales de enriquecimiento a toda costa, debiendo incluso desarrollar estrategias tendientes a socavar los derechos de los trabajadores, incluso colocando en los puestos claves o jerárquicos a personas prepotentes y abusivos para ejercer el trato con cada persona a su mando.

“No se había incubado todavía la agresividad laboral norteamericana; conceptos como el marketing resultaban totalmente desconocidos y por supuesto, no existía la figura del ejecutivo. En aquellos años ni se manejaba esta expresión. Pero la transformación industrial y el imparable desarrollo cambiaron notablemente el escenario, adoptando las empresas de tipo medio, y no digamos las de grandes plantillas, la filosofía empresarial norteamericana de feroz guerra competitiva en cada sector para rebasar y superar al adversario. Y, claro está, para ello se necesitaba en los puestos clave a personas carentes de escrúpulos morales y con una dominante ambición; aunque ésta resultara malsana.”³⁷

“El profesor Heinz Leymann nació el 17 de julio de 1932 en Alemania, pero se nacionalizó como ciudadano sueco en 1955. Vivió en Suecia por largos años. Era doctor en psicología, pedagogía y también obtuvo el grado de doctor en la ciencia médica de la psiquiatría. A principios de los 80 el profesor Leymann encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo en empleados y

37 Rivas Sánchez Luis José. *Mobbing terrorismo psicológico en el trabajo*. Pág. 33



en sus lugares de trabajo. Desde entonces Heynz Leymann es el experto internacional más reconocido en el campo del mobbing en los lugares de trabajo. Trabajó como psicólogo clínico y era profesor de ciencias del trabajo en la Universidad de Umea, Suecia. Llega a tratar cerca de 1300 pacientes, un número importante de ellos fueron hospitalizados en una clínica que aplicaba programas especiales con el tratamiento desarrollado por el profesor Heinz Leymann. Murió en 1999 en Suecia. En el tema del mobbing fue importante la contribución del médico sueco Peter Paul Heinemann (1931, Alemania, 2003, Suecia); y, Dan Olweus, psicólogo noruego, en su aplicación al ámbito escolar (bullying). Leymann indicó 45 acciones propias del Acoso laboral o mobbing.”³⁸

Enumerar cada una de las actividades de acoso laboral sería complicado, pero dentro de las más importantes se encuentran las siguientes:

- El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- Los compañeros le impiden expresarse, les gritan e injurian en voz alta.
- Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados y críticas hacia su vida privada.
- Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas, se le amenaza verbalmente y por escrito.

³⁸ Romero Pérez Jorge Enrique. *Mobbing laboral, acoso moral, psicológico*. Pág. 134

- Se rechaza el contacto con la víctima evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio.
- Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros como si no le vieran o no existiera.
- Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.
- Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:
- Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

4.3. Partes implicadas en el acoso moral u hostigamiento laboral

Los sujetos que intervienen en las situaciones de acoso laboral son el sujeto activo, la persona que lleva a cabo el acoso de manera individual o colectiva en contra de una o varias personas que trabajan en la empresa, de la cual actúan consciente o inconscientemente con conductas de hostigamiento psicológico con el propósito de marginar y humillar frente a otras personas. Las características resaltantes que definen a esta clase de sujeto, de la agresión, son la exagerada centralización en sí mismos, la falta de interés o empatía hacia los demás y la necesidad de aprobación y triunfo.

Suelen ser personas egocéntricas, intolerantes a las críticas y necesitadas de admiración y reconocimiento. Los agentes tóxicos del acoso laboral suelen ser



mayoritariamente jefes, aunque también, existen acosadores entre los mismos compañeros y subordinados. Se señala como sujeto activo al jefe en dos de cada tres casos y a los compañeros en un treinta por ciento de los casos.

Las víctimas ponen en evidencia su calidad y pretenden imponer reformas que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su estatus actual en la empresa.

“Los trabajadores eventuales en comparación a los fijos, por ello la precariedad laboral favorece la aparición del hostigamiento laboral. Por sectores, las conductas hostigadoras son más frecuentes en la Administración Pública que en el sector privado, seguido por los servicios empresariales, sanidad, actividades sociales y servicios personales.”³⁹

Existen personas brillantes, atractivas, seductoras, envidiables y consideradas peligrosas o amenazadoras por el agresor que teme perder su protagonismo y un tercer grupo formado por personas vulnerables o depresivas que son el blanco fácil del agresor para poder descargar sus propias frustraciones.

El sujeto pasivo suele tratarse de una persona con un elevado nivel de ética, alta capacitación profesional y popular entre sus compañeros; normalmente, mujeres menos de treinta años.

³⁹ Kahale carrillo, Djamil Tony. *La protección jurídica del acoso laboral*. Pág. 49

En toda relación legal siempre existen dos partes y en una relación laboral también si se quiere se puede nombrar un sujeto activo y un pasivo o bien quien ejerce como víctima o victimario.

El acoso laboral, es la repetición de la conducta es un requisito imprescindible para que se considere que un trabajador es víctima de hostigamiento. En este sentido, las conductas indiciarias de la presumible existencia de acoso laboral, vista desde la psicología son las siguientes: Aislar, incomunicar o desamparar en las relaciones laborales; privar a la víctima de la capacidad de expresión; desacreditar a la persona; Amenazar a la persona con usar instrumentos disciplinarios; poner en peligro la salud del trabajador; rebajar a la persona asignando trabajos inferiores a su capacidad; abrumar con una carga de trabajo insoportable

4.4. Como se da el acoso moral a otra persona

El acoso moral suele comenzar por el rechazo de una diferencia, eso se manifiesta mediante una conducta al límite de la discriminación: observaciones sexistas para desalentar a una mujer en un departamento de hombres, bromas soeces dirigidas a un homosexual. La discriminación al acoso moral, más sutil y más difícil de advertir, con el fin de evitar el riesgo de que sancionen al agresor. Cuando dicho rechazo surge de un grupo, es que le resulta difícil aceptar a alguien que piensa o actúa de modo distinto o que tiene espíritu crítico, lo que detestan del que piensa de otro modo no es tanto la opinión distinta que



preconiza como su osadía al querer juzgar por sí mismo, cosa que sin duda ellos no hacen jamás y de lo que, en el fondo, tienen conciencia.

Presintiendo el peligro de la marginación, las víctimas se las componen para limar sus diferencias o su originalidad y como los camaleones, acaban fundiéndose en el grupo. La persona con menor capacidad de trabajo sea marginada por el grupo porque relentiza el ritmo o da una mala imagen del servicio, aunque es igualmente el caso de la persona que tiene un celo excesivo cuando se incorpora a un grupo que funciona bien sin demasiado esfuerzo.

Las mismas empresas, tienen dificultades para soportar asalariados distintos o atípicos. Los procedimientos de acoso tienen como objetivo primordial el desequilibrio y la eliminación de los individuos que no son conformes al sistema. Para que el grupo sea homogéneo, se aplasta al que no está calibrado, se aniquila toda especificidad, sea de carácter, de comportamiento, de sexo o de raza.

La envidia, es un sentimiento natural que surge inevitablemente cuando dos personas son susceptibles de compararse entre sí o de estar en posición de rivalidad.

Puede causar estragos considerables volviendo destructivos a los individuos, pero es un concepto ignorado por las ciencias sociales, que proceden como si este sentimiento no existiera.



“Los sentimientos de celos pueden aparecer entre colegas, respecto de la jerarquía o entre superiores y subordinados, y cómo soportar, cuando uno ya no está muy seguro de sí mismo por carácter, que el subordinado tenga más títulos o sea más capaz. Eso puede provocar el paso a la acción de todos los niveles de la organización”⁴⁰.

⁴⁰ France Hirigoyen, Marie. *El acoso moral, distinguir lo verdadero de lo falso*. Pág. 40





CAPÍTULO V

5. Daño psicológico del acoso moral en el lugar de trabajo

“La Organización Internacional del Trabajo, solicitó a Guatemala un informe específicamente sobre todas las formas de acoso laboral y discriminación relacionada con el empleo en sus informes de seguimiento sometidos conforme a la declaración relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo desde el año 1998. En virtud de la Constitución de Guatemala, el derecho internacional tiene preeminencia sobre las leyes nacionales con respecto a los derechos humanos.”⁴¹

Los Acuerdos Internacionales del Trabajo, establecen los derechos mínimos de los que disfrutarán los trabajadores en Guatemala. El gobierno guatemalteco tiene la obligación conforme al derecho internacional de derechos humanos de garantizar que los que viven dentro de su jurisdicción pueden disfrutar y ejercer sus derechos humanos.

Como parte de tratados internacionales de derechos humanos, Guatemala se ha comprometido a eliminar la discriminación de jure, prevenir las prácticas discriminatorias en los sectores tanto público como privado y ofrecer remedios efectivos a aquellos que padecen los abusos.

⁴¹ France Hirigoyen, Marie. *Ibid.* Pág. 40



Para cumplir estos compromisos, Guatemala tiene el deber, entre otros, de asegurar que sus leyes nacionales son compatibles con el derecho internacional de derechos humanos.

El acoso moral en el trabajo sea un fenómeno tan antiguo como el mismo trabajo, hasta principios de la década de los años noventas no solo se le había identificado como un fenómeno que destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad, sino que también favorece el absentismo, la abstención deliberada de acudir al trabajo.

“En Latinoamérica, Colombia es uno de los países que ha regulado las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral al definirlo como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.”⁴²

El acoso laboral como una conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a 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 o que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo.

⁴² France Hirigoyen, Marie. *Ibid.* Pág. 40



“La igualdad y la no discriminación son condiciones esenciales para el goce de los derechos humanos, su estudio permite cuestionar las inequidades dadas por la “neutralidad” de la norma jurídica, por los contextos sociales o por las prácticas políticas”.⁴³

La persona que sufre acoso psicológico en su trabajo recibe un tipo de violencia psicológica reiterada a través de conductas de maltrato en el ámbito de su trabajo por sus jefes, compañeros, subordinados, de forma sistemática y recurrente, durante un período que puede llegar a durar meses e incluso años.

Se pretende hostigar, intimidar, o perturbar su desempeño profesional hasta conseguir el despido, la salida o el abandono temprano del trabajo por parte de la víctima.

El acoso psicológico tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

43 Reaam Panszi, Tania. *Derecho a la igualdad y a la no discriminación*. Pág. 11

5.1. El acoso laboral como enfermedad laboral

El acoso laboral se ha considera como una nueva enfermedad y un riesgo laboral de tipo psicosocial. El cuadro de daño psicológico más habitual en los casos de acoso moral suele ser el síndrome de estrés postraumático. Un cuadro que muy frecuentemente se confunde con depresión y problemas de ansiedad y que suele ser muy mal identificado.

“En junio de 2009, más de 800,000 personas sufrían en España acoso en su empleo, según datos de la fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo. El 20% de los trabajadores reconocía que había sufrido algún tipo de trato discriminatorio y el 45% aseguraba que presencié casos entre sus compañeros.”⁴⁴

El acoso moral o psicológico en el trabajo es un problema latente en nuestra sociedad, aunque desconocida para la inmensa mayoría.

En el maltrato psicológico, se produce un cambio en la personalidad y manera de entender la vida de los afectados, porque observan que su esfuerzo para progresar en el trabajo no sirve, lo que provoca desilusión, desencanto, la pérdida de la capacidad de superación y una crisis psicológica profunda.

⁴⁴ France Hirigoyen, Marie. *Ibid.* Pág. 40

“El acoso siguen un curso crónico: primero provoca incapacidad psicológica, con cuadros depresivos, después cambios de carácter. La persona se vuelve hostil y desconfiada, lo que en lenguaje popular se llamaría amargada”⁴⁵

Debe el Estado tener un interés internacional, para implementar mecanismos o herramientas tendientes a fortalecer la legislación interna de cada país para garantizar las condiciones de trabajo, lo más importante acá es la tutela que el estado debe desempeñar ante las violaciones que la parte patronal ocasione en su momento, reivindicando con ello los derechos inherentes al trabajador.

5.2. El bienestar laboral del trabajador

“Es importante considerar que cada día se hace necesario incluir mas aspectos de bienestar laboral, al evaluar la eficacia de cualquier institución, servicio o programa, ya que pueden producirse serios problemas. No es casual que se preste mayor atención al fenómeno conocido como desgaste, síndrome del quemado o “burnout” en los trabajadores; “Burnout, significa literalmente “quemado”, algunos lo traducen como “síndrome de quemarse por el trabajo”, o desgaste psíquico en el trabajo, otros prefieren seguir utilizando el término en inglés. Actualmente se observa una tendencia a su conceptualización como “desgaste profesional”, que al parecer refleja mejor la esencia de este fenómeno.”⁴⁶

⁴⁵ Ferro Veiga Jose Manuel. **Peligros del trabajo. acoso, adicción burnout, estrés laboral y dejadez en funciones.** Pág. 25

⁴⁶ Ferro Veiga Jose Manuel. **Inbid.** Pág. 25



La salud laboral tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre cada hombre a su trabajo.

5.3. Efectos del acoso moral u hostigamiento laboral

Los accidentes y enfermedades laborales causadas por las condiciones de trabajo constituyen manifestaciones de violencia, en el contexto de las organizaciones de producción, pues son hechos predecibles y evitables que afectan la salud y la vida de los trabajadores, que resultan con golpes, cortes por objetos o herramientas, sobreesfuerzos, caída de objetos por desplome o derrumbe, caídas desde distintos niveles.

El impacto diverso de la violencia en la población altera el proceso vital humano en sus diferentes etapas y todas las dimensiones de la salud física, psicológica y social se ven severamente comprometidas,

“La violencia tiene la capacidad de desarrollar un efecto dominó en la salud, pues desencadena una diversidad de alteración y estas, al acumularse en forma progresiva, afectan el presente y el futuro de los grupos humanos”⁴⁷.

⁴⁷ Campos Santelices, Armando. *Violencia social*. Pág. 244



Las víctimas del acoso laboral tienden a confundir el hostigamiento, persecución o violencia psicológica con una mera situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral.

Es una situación de tensión en el trabajo y el empresario busca en sus conductas por medios inadecuados, un mayor aprovechamiento de la mano de obra al imponer condiciones de trabajo más favorable a sus intereses.

Si el empleador busca un rendimiento en su productividad no va utilizar de manera arbitraria sus facultades para crear un clima hostil en el lugar de trabajo, y mucho menos imponer al trabajador en actividades inútiles, repetitivas e irrealizables. Sin embargo, sí pueden suceder tales actuaciones en el supuesto que se persiga hostigar al trabajador.

De manera que los motivos que inducen al empleador a utilizar arbitrariamente sus potestades directivas son diferentes a las que puede emplear para maltratar psicológicamente al trabajador.

Frente al ejercicio arbitrario del poder empresarial, no estando comprometidos otros posibles y distintos derechos fundamentales, cabrán las respuestas que proporciona la legalidad ordinaria que logran corregir las conductas empresariales arbitrarias mediante las acciones o reclamaciones oportunas.

Mientras que frente al acoso la respuesta se obtiene en la Constitución Política de la República de Guatemala, por constituir un atentado al derecho a la



integridad moral. El acoso u hostigamiento laboral se lesionan derechos fundamentales de la persona, y en el ejercicio de las facultades empresariales, como abusivas, se lesionan los derechos estrictamente laborales.

Existe un ataque a la dignidad del trabajador que no necesariamente deba considerarse hostigamiento laboral, en el sentido de obligar al trabajador a colocar la mesa y la pantalla del ordenador de una determinada forma para ser vista por el empresario.

El hecho de que el trabajador vea modificada la ubicación física de su puesto de trabajo, no puede ser visto por sí mismo como determinante de un comportamiento empresarial discriminatorio, cuando aquellas, le son encargadas dentro del ámbito material propio de la categoría profesional que tiene reconocida la trabajadora, que tienen un contenido significado económico e interés evidente para la empresa.

Es necesario delimitar lo que constituye acoso u hostigamiento laboral y lo que son las tensiones ordinarias en toda comunidad de personas, de las que no puede decirse que se encuentre exenta el entorno laboral, si tenemos en cuenta el permanente dinamismo con que se desenvuelve el trabajo en general y que genera tensiones físicas y psíquicas, desencadenantes de padecimientos para el trabajador.

De modo que todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico o entre trabajadores de igual categoría han de



calificarse, sin más, como acoso u hostigamiento laboral; es decir, no toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, puede calificarse como acoso laboral, sin perjuicio, obviamente, de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente.

De manera que el elemento temporal es un presupuesto que diferencia el acoso laboral de las tensiones ordinarias en el entorno laboral, en el que estas últimas suponen un acto aislado y determinado en el tiempo.

No alcanza la extensión temporal que exige el hostigamiento laboral como persecución sistemática y recurrente del trabajador, con una media de una vez por semana y durante un tiempo prolongado de seis meses, como mínimo.

“La problemática laboral que no demuestra en la configuración empresarial y social conductas desafortunadas que permitan circunscribir y enmarcar lo acontecido en el hostigamiento laboral o social buscado de propósito, determina una incompatibilidad de caracteres o choque de personalidades en una confrontación propia del conflicto laboral”⁴⁸.

5.4. Consecuencias jurídicas del acoso moral y hostigamiento laboral

“Bajo esa misma perspectiva de acercamiento, el trabajo incluye un recorrido analítico por las distintas previsiones jurídico legales que nuestro sistema ofrece

⁴⁸ Campos Santelices, Armando. *Ibid.* Pag. 78



al trabajador, empleado público para tutelar sus derechos e intereses frente a las situaciones de acoso laboral en las que se pueda encontrar.”⁴⁹

El bien jurídico tutelado, es el derecho a la dignidad personal del trabajador; garantizada por el derecho constitucional, la forma en que se produce la lesión de ese derecho, lo que implica por parte del sujeto activo que es el empresario o patrono o superior jerárquico así como otros trabajadores ó empleados públicos compañeros del ofendido una conducta caracterizada por: un acoso u hostigamiento a un trabajador/empleado pública mediante cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto.

Existe una reiteración en el tiempo de dicha conducta, siguiendo una unidad de propósito, y persiguiendo una finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente al acosado, logrando así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador.

La intención de dañar, ya sea del empresario, gestor, órgano jerárquico superior, ya sea de los compañeros de trabajo, empleados públicos, y ello con la intención de incidir en la esfera de los derechos personales más esenciales.

Teniendo en consideración todas esas premisas, se parte de un análisis general de lo que es el acoso laboral, moral y psicológico, distinguiéndolo en lo posible, de aquellas otras actuaciones, situaciones, percepciones, que no lo son, y cuyo tratamiento conlleva, en ocasiones, que los verdaderos casos de acoso queden

⁴⁹ Decastro Pinel, Francisca. **Bases jurídicas para la gestión universitaria. tomo II.** Pág. 90



ocultos y no se actúe sobre ellos, con las consecuencias tan nefastas y perjudiciales que ello ocasiona, tanto en los propios afectados, como en las instituciones donde se convive con esas realidades.

5.5. Consecuencias psicológicas del acoso moral u hostigamiento laboral

Las personas amenazadas, acosadas o difamadas son víctimas psicológicas. Al igual que las víctimas de guerra, se las ha colocado en un estado sitio virtual que las ha obligado a permanecer constantemente a la defensiva.

Un trabajador que ha padecido acoso moral o psicológico en su trabajo durante un tiempo presenta una serie de síntomas parecidos a los del denominado Síndrome de estrés postraumático, característico de las víctimas de asalto, catástrofes naturales, terremotos, inundaciones, accidentes aéreos, bombardeos, violaciones, entre otros.

Las víctimas de todas esas situaciones experimentan un único suceso traumático aislado que no se vuelve a dar más, las víctimas del acoso psicológico en el trabajo suelen vivenciar repetidos ataques, amenazas, ridiculizaciones y denostaciones, con la sensación de estar siempre a tiro del acosador y de no tener vía de escape salvo marcharse de su trabajo.

La manifestación de los síntomas del síndrome de estrés postraumático no tiene por qué ser contemporánea a los ataques de acoso, dado que en numerosas ocasiones las víctimas de acosos pretéritos manifiesta esta sintomatología.



El acoso graba en su memoria las agresiones y humillaciones padecidas y vuelve a revivirlas una y otra vez a través de pensamientos, imágenes y emociones, especialmente en el momento del sueño, en el que todo lo que se ha reprimido en el inconsciente por resultar doloroso entra de nuevo en la esfera de la actividad cognitiva.

El estrés o síndrome general de adaptación se define como la respuesta inespecífica del organismo como la respuesta inespecífica del organismo a cualquier exigencia que se le presenta.

Es una respuesta del organismo a un requerimiento procedente del entorno o a la interpretación que hacemos de un acontecimiento.

Respecto a la reacción de alarma, se activan los mecanismos de defensa del organismo para afrontar o evitar el peligro. El organismo reacciona de igual manera al ataque de una fiera en la selva que al insulto, crítica o vejación del acosador.

El ataque produce el disparo del Sistema Nervioso Simpático, que activa el sistema adrenérgico, liberando en la sangre adrenalina y otras hormonas de estrés.

5.6. La etapa de la resistencia al daño psicológico del acoso moral en el lugar de trabajo

La etapa de resistencia se trata del mantenimiento en el tiempo del estado de alerta que el organismo debía haber eliminado. La resistencia al acosador requiere una enorme inversión de energía que precisa mantener elevados los niveles defensivos del organismo. Al mantenerse la resistencia en el tiempo, se produce un rebote, cuando el agresor ya no está presente.

Ese rebote produce una serie de daños cuando el estímulo agresor ya no está a la vista. El sistema nervioso parasimpático restablece el equilibrio apagando el sistema simpático.

El agotamiento puede desembocar en la muerte si el acontecimiento estresante no desaparece y obliga al cuerpo y a la mente a luchar y defenderse sin tregua de él. Si se hace caso omiso de los síntomas de alarma que el organismo emite previamente, se produce el derrumbe completo del sistema mental y físico.

Algunos expertos en psicología cognitiva señalan que el cerebro humano no ha evolucionado lo suficiente como para manejar los acontecimientos estresantes de tipo simbólico que proporcionan la vida y el trabajo en nuestra época.

El cerebro sigue preparando al organismo para la lucha o el ataque ante estímulos puramente sociales que podemos elaborar cognitivamente, como pueden ser:



- El miedo a perder nuestro trabajo;
- La amenaza contra la reputación o la propia imagen;
- La vergüenza al ser humillado o ridiculizado en público;
- El miedo al aislamiento social; y
- La burla, la calumnia o la difamación públicas.

Se trata de hechos sociales sometidos a evaluación cognitiva subjetiva y a distorsión, pero no por ello dejan de desencadenar el estrés en la persona. Numerosas investigaciones vienen relacionando el mantenimiento del estrés en el tiempo con la aparición de síntomas físicos como:

- La reducción de la inmunidad y síndrome de fatiga crónica
- Los problemas menstruales y las cefaleas tensionales;
- La aparición o incremento de alergias y asma, la indigestión, colitis, colón irritable;
- La artritis reumatoide y dolores de espalda, cervicales, dorsales y lumbares;
- La alopecia psicógena (calvicie de origen psicológico) y las variaciones bruscas en el peso
- El hipertiroidismo, la hipertensión, la diabetes
- Las úlceras de estómago, gastritis, hernias de hiato y las palpitaciones



- La reducción del tamaño cardíaco; infarto de miocardio; derrame cerebral
- El cáncer.

Finalmente se establece que todo aquel ambiente tenso o agresivo que vive el trabajador en su lugar de trabajo, puede ocasionarle serios problemas en su salud y núcleo familiar, puede evidenciarse consecuencias irreparables, estas situaciones la víctima las puede somatizar, incluso desarrollar un estrés postraumático y cambios en su personalidad; las consecuencias psíquicas son las de mayor preocupación, las cuales ameritan tratamiento o terapia psicológica, pues se ve reflejado en gran escala socialmente y en su entorno familiar, siendo esto progresivo interfiriendo en la vida del ser humano.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El daño psicológico del acoso moral en el trabajo, como consecuencia del comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, que afecta la vida del individuo, su salud mental e incluso su entorno familiar, por ser objeto de acoso moral y ataque sistemático durante mucho tiempo de forma directa o indirecta, por parte de una o más personas; siendo necesario concientizar a los empresarios e instituciones gubernamentales a efecto de vigilar, controlar y erradicar este fenómeno en el ámbito laboral; en Guatemala es necesario implementar a través del Organismo Legislativo una normativa específica que regule y sancione a quien cometa acoso moral en contra de cualquier persona.

Se establece las causas y los consecuentes daños que se perciben en el ámbito laboral en contra del trabajador y patrono simultáneamente y se pretende coadyuvar en la búsqueda y aplicación de medidas que contrarresten la problemática evitando con ello las consecuencias y el daño que se percibe en el ámbito laboral, en contra del trabajador y que perjudica en ocasiones incluso al patrono.





BIBLIOGRAFÍA

- CARDENAL HERNÁNDEZ, Violeta, **Mujeres, trabajo y salud**. España: Ed. Complutense, 2012.
- CAMPOS SANTELICES, Armando. **Violencia social**. Costa Rica: Ed. Universidad Estatal a Distancia, 2010.
- CABANELLAS GUILLERMO. **Diccionario de derecho usual. Tomo 1**. Argentina: Ed. Heliasta. Buenos Aires, 1996.
- DE LA TORRE, Javier. **Dignidad humana y bioética**. España. Ed. Pontificia, 2008.
- DE CASTRO, Pinel Francisca. **Bases jurídicas para la gestión universitaria. Tomo II**. España: Ed. Club Universitario, 2008.
- FERRO VEIGA, Jose Manuel. **Peligros del trabajo acoso, adicción burnout, estrés laboral y dejadez en funciones**. Argentina: Ed. Spanish, 2009.
- FERNANDEZ, Marcos Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. España: Ed. Amazon, 1990.
- FORNIER FACIO, Arturo, **Derecho laboral I**. Costa Rica: Ed. Universidad Estatal a Distancia, (s.f.).
- FRANCE HIRIGOYEN, Marie. **El acoso moral, distinguir lo verdadero de lo falso**. Francia: Ed. La Découverte et Syros, 2000.
- FRANCE HIRIGOYEN, Marie. **El acoso moral. Maltrato psicológico en la vida cotidiana**. Francia: Ed. Paidos, 2013.
- GAETE BERRIOS, Alfredo. **Tratado de derecho del trabajo y seguridad social. Tomo I**. Chile: Ed. Jurídica de Chile, 1967.
- GIL BARRIOS, Magda Nidia. **Aspectos legales de inversión en Guatemala**. Guatemala: Ed. Magna Terra, 1993.
- KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. **La protección jurídica del acoso laboral**. México: Ed. de Nuevo León, 2012.



LOPEZ AGUILAR, Santiago. **Las clases sociales en Guatemala.** Guatemala. Ed. Universitaria, 2000.

LACALLE NORIEGA, María. **La persona como sujeto del derecho.** España: Ed. Dykinson, 2013.

NEWSON, Linda, **El costo de la conquista.** Honduras Ed. Guaymuras, 2000.

PARRA DUSSAN, Carlos. **Derechos humanos y discapacidad.** Colombia: Ed. Universidad del Rosario, 2004.

RENEAUM PANSZI, Tania. **Derecho a la igualdad y a la no discriminación.** 1era. Ed. México. Ed. Universitaria, 2013.

ROVETTA KLYVER Fernando. **El descubrimiento de los derechos humanos.** España: Ed. Iepala, 1991.

SUNDERLAND, Judith. **Del hogar a la fábrica, discriminación sexual en la fuerza laboral guatemalteca.** Estados Unidos de Norte América: (s.e.), 2002.

TERRE DES, Hommes. **El derecho a exigir nuestros derechos económicos, sociales y culturales en el panorama internacional.** España: Ed. Icaria, 2002.

VILLEGAS LARA, René Arturo, **Temas de introducción al estudio del derecho y de teoría general del derecho.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1991.

Legislación

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

Convenio 169 Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala el 5 de junio del año 1996. 1997.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1947.