

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure on horseback, surrounded by various heraldic symbols including castles and a crown. The shield is set against a background of a sunburst. The entire emblem is enclosed within a circular border containing the Latin motto: "ACADEMIA CAROLINA CONSPICUA VIRIBUS GUTEMALENSIS INTER SISATVNEIIVOD".

**IMPORTANCIA DE TIPIFICAR COMO DELITO EN EL CÓDIGO PENAL,
EL ACOSO LABORAL**

JUAN ROMEO CRUZ GONZÁLEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2011

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

**IMPORTANCIA DE TIPIFICAR COMO DELITO EN EL CÓDIGO PENAL
EL ACOSO LABORAL**



TESIS

**Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala**

Por

JUAN ROMEO CRUZ GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2011

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente:	Lic. Héctor René Granados Figueroa
Secretario:	Lic. Rodolfo Giovani Celis López
Vocal:	Lic. Carlos Humberto De León Velasco

SEGUNDA FASE:

Presidente:	Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
Secretario:	Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Vocal:	Lic. Rodolfo Giovani Celis López

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 Publico).



RAFAEL HUMBERTO PAREDES KRESS

ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado Número 6647

11 Calle 7-35 zona 1 oficina 3, Edificio Lido, Ciudad de Guatemala.

Tels. 59595992-43932206

Guatemala 03 de mayo de 2010

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutin
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con el nombramiento correspondiente, procedí a Asesorar el trabajo de tesis del Bachiller JUAN ROMEO CRUZ GONZÁLEZ. La cual está intitulada "IMPORTANCIA DE TIPIFICAR COMO DELITO EN EL CÓDIGO PENAL, EL ACOSO LABORAL".

Al asesorar la investigación realizada en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramático y redacción, que consideré en su momento necesarias, para mejorar la comprensión del tema desarrollado.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca un tema de importancia dentro del área de protección al trabajador, relacionado a las condiciones laborales, en cuanto a situaciones que por el cambio de sistema aún no ha sido superado, siendo un tema de actualidad porque busca incluir dentro de las leyes laborales otras causales que facultan a las trabajadoras y trabajadores a dar por terminada su relación laboral e iniciar un procedimiento penal después de haber demostrado la existencia del hecho originado como es el acoso laboral que se da

RAFAEL HUMBERTO PAREDES KRESS

ABOGADO Y NOTARIO

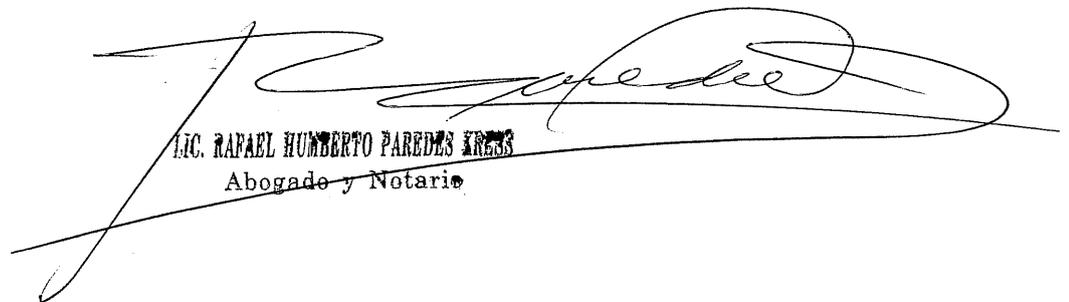
Colegiado Número 6647
11 Calle 7-35 zona 1 oficina 3, Edificio Lido, Ciudad de Guatemala.
Tels. 59595992-43932206



durante dicha relación buscando la deducción de responsabilidades especialmente la pena en contra del autor que puede ser su ex patrono u otros empleados causantes de dicho hecho delictivo.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben de cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnica de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales Examen General Público, resulta procedente **EMITIR DICTAMEN FAVORABLE**, del trabajo asesorado.

Deferentemente;



LIC. RAFAEL HUMBERTO PAREDES KRESS
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecisiete de mayo de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) RICARDO ALFREDO GRIJALVA RODRÍGUEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JUAN ROMEO CRUZ GONZÁLEZ, Intitulado: "IMPORTANCIA DE TIPIFICAR COMO DELITO EN EL CÓDIGO PENAL, EL ACOSO LABORAL".

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


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.





Licenciado
Ricardo Alfredo Grijalva Rodríguez
Abogado y Notario
Colegiado 4132

Guatemala 06 de septiembre de 2010

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutin
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable Director:

De conformidad con el nombramiento emitido, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller JUAN ROMEO CRUZ GONZÁLEZ, intitulado "IMPORTANCIA DE TIPIFICAR COMO DELITO EN EL CÓDIGO PENAL, EL CASO ACOSO LABORAL"

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias, para la mejor comprensión del tema que se desarrolló.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca la etapa del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico de actualidad, la redacción de información realizada por el Bachiller JUAN ROMEO CRUZ GONZÁLEZ, fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual. La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos, deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliografía que comprueba que se hizo la recolección de bibliografías actualizadas, en todo el contenido de la investigación.

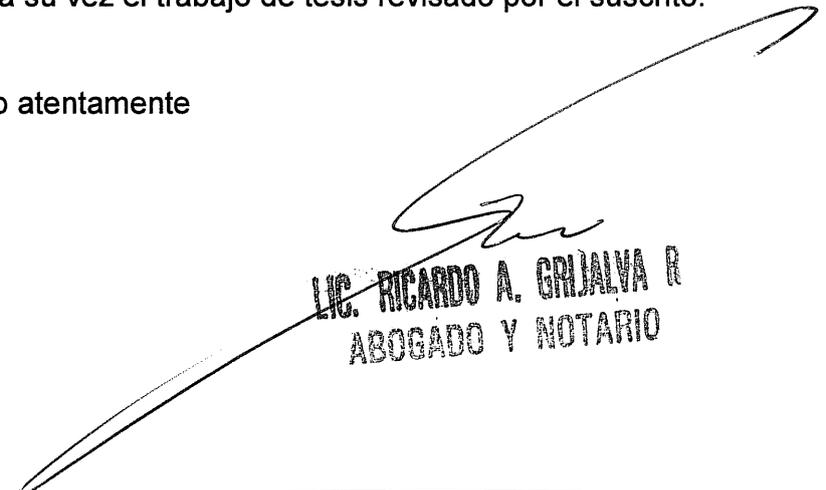


Licenciado
Ricardo Alfredo Grijalva Rodríguez
Abogado y Notario
Colegiado 4132

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación está apegado a las pretensiones del autor porque se denota que es un tema importante para la protección de los derechos y garantías de los trabajadores y trabajadoras en los diferentes ámbitos de trabajo y siendo un problema latente es por ello que debe regularse en la legislación guatemalteca, especialmente en el Código Penal.

En conclusión, el trabajo de investigación de tesis, cumple con los requerimientos científicos y técnicos de conformidad con la normativa respectiva; así como el empleo de la metodología y técnicas de investigación, la redacción de las conclusiones y recomendaciones, bibliografía así como el propio contenido, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por lo que una vez cumplido con los mínimos establecidos en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Publico resulta, procedente emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando a su vez el trabajo de tesis revisado por el suscrito.

Me suscribo atentamente



LIC. RICARDO A. GRIJALVA R
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

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



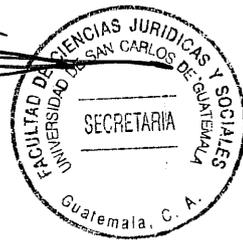
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciocho de marzo del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JUAN ROMEO CRUZ GONZÁLEZ, Titulado IMPORTANCIA DE TIPIFICAR COMO DELITO EN EL CÓDIGO PENAL, EL ACOSO LABORAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

2011

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

A DIOS:

Especialmente le dedico esta tesis a mi supremo creador porque a través de su hijo Jesucristo me permitieron realizar el presente trabajo; dándome los medios económicos, salud, conocimiento, sabiduría e inteligencia necesaria y a todas las personas que oportunamente mi Creador, puso en el camino y me dieron la ayuda para realizar el presente trabajo, así como a todas aquellas personas que han contribuido al logro de esta meta.

A MÍ FAMILIA:

A mis Padres Andrés Cruz y Vicenta González y a mis hermanas: María Regina, Telma Petrona y Rosario Cecilia, a mis Abuelos y demás familiares.

A:

A la Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral y el contrato individual de trabajo.....	1
1.1. Derecho laboral.....	1
1.2. Antecedentes.....	1
1.3. Sujetos de la relación laboral.....	3
1.4. Contenido del derecho de trabajo.....	4
1.5. Fuentes del derecho de trabajo.....	5
1.6. Principios generales del derecho de trabajo.....	12
1.7. El contrato individual de trabajo.....	14
1.8. Clasificación de los contratos de trabajo.....	16

CAPÍTULO II

2. Acoso laboral psicológico.....	17
2.1. Generalidades.....	19
2.2. Origen del acoso moral o mobbing.....	21
2.3. Definiciones de mobbing.....	23
2.4. Fases del mobbing.....	27
2.5. Características.....	32
2.6. Tipo o modalidades de acoso moral o mobbing.....	42
2.7. Denominaciones.....	47
2.8. Grados.....	48
2.9. Factores que intervienen en el acoso moral.....	49
2.10. Consecuencias del mobbing.....	51



Pág.

2.11. Distinción entre acoso moral o mobbing y roces propios del trabajo.....	53
---	----

CAPÍTULO III

3. Cambios en las condiciones primitivas del contrato de trabajo.....	55
3.1. Modificaciones del contrato de trabajo.....	56
3.2. Consecuencias del mobbing.....	65

CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular el acoso moral en Guatemala.....	79
4.1. Derecho comparado.....	85
4.2. Necesidad de regular el acoso moral en Guatemala.....	103
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	109
BIBLIOGRAFÍA.....	111



INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación fue inspirado en la realidad nacional de la clase trabajadora en la república de Guatemala, por la constante variación de las condiciones primitivas del contrato de trabajo causado por un fenómeno no tipificado en nuestra legislación que es el acoso laboral o acoso moral que sufren trabajadores y trabajadoras en cualquier ámbito laboral, fenómeno que está siendo latente sin que ninguna de las autoridades confronte dicha situación así como tampoco ningún sindicalista ni grupos sindicales de trabajo se han preocupado por promover su regulación para frenar el mismo.

Como objetivo primordial de la investigación se basa en establecer en primer lugar las formas de acoso laboral ya que a través de éstas se evitan los cambios en las condiciones primitivas del contrato de trabajo ya que dicho tema como fenómeno crea condiciones de trabajo hostiles que se convierten en un hecho delictivo por las distintas formas en que se presenta en los lugares de trabajo, por lo cual deviene importante establecer como un tipo penal específico para así evitar su propagación en cualquier ámbito de trabajo.

El acoso laboral como fenómeno afecta las condiciones primitivas establecidas en el contrato de trabajo y vulneran derechos internacionales establecidos en pro del trabajador, provocando también consecuencias de tipo psicológico y principalmente en la economía de la que es víctima de este hecho. Otros aspectos asociados con el acoso laboral son la falta de posibilidades de influir sobre decisiones que afectan al propio trabajador o trabajadora, la falta de información generalizada en la empresa y la falta de conversaciones sobre las tareas y metas del equipo y de cada uno de los trabajadores, el exceso de trabajo, la falta de autonomía y la monotonía son frecuentes en las personas acosadas, así como la interesante anticipación de grandes cambios futuros en la unidad de trabajo, la incertidumbre asociada, por lo que vistos estos aspectos desde el punto de vista jurídico, el acoso laboral permite cambiar las condiciones primitivas del contrato de trabajo. Por ello es necesario partir



la investigación desde la iniciación de la relación laboral y la forma en que ésta relación debe perdurar entre el trabajador y empleador, especificar los problemas que afectan dichas condiciones del contrato de trabajo, porque en Guatemala este fenómeno no está regulado y ocurre frecuentemente en los distintos lugares de trabajo en toda la República de Guatemala por lo que es necesario su pronta regulación.

Este estudio está contenido en cuatro capítulos, los cuales detallo a continuación: El primero, trata del derecho laboral y el contrato individual de trabajo; el segundo, acoso laboral psicológico; el tercero, es un estudio sobre los cambios en las condiciones primitivas del contrato de trabajo a través del acoso laboral; y el cuarto capítulo, expone la forma de encuadrar el delito y la necesidad de que se encuentre legislado en Guatemala, mismos que son desarrollados y basado en la doctrina y jurisprudencia en lo que respecta a los derechos tutelares de la clase trabajadora.

Los métodos utilizados fueron el sintético analítico y jurídico porque hay muchos tratadistas en el tema por lo cual se hace necesario enfocarse en determinados aspectos del acoso laboral creando las herramientas para encuadrarlo dentro de nuestra legislación guatemalteca, y dentro de las técnicas de investigación la utilización de fichas bibliográficas, fichas de trabajo, fichas de análisis, reproducciones, discos compactos y dispositivos de almacenamiento de información.

Finalizada la investigación y una vez vistos y conocidos todos los aspectos, características, elementos y causas que originan el acoso laboral o acoso moral en la república de Guatemala en cualquiera de los ámbitos de trabajo existentes, es de observar que afecta directamente a los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna, por lo que es determinante que éste fenómeno es constitutivo de delito y por cuya razón es importante su pronta regulación en la legislación nacional, estableciendo sus causas en nuestro Código de Trabajo y consecuentemente se establezca sus elementos y demás presupuestos legales especialmente lo referente a la pena en el Código Penal guatemalteco.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral y el contrato individual de trabajo

1.1. Derecho laboral

El derecho laboral, también conocido como derecho de trabajo o derecho social, es el conjunto de normas, principios y doctrinas que regulan las relaciones de los trabajadores, los patronos, las agrupaciones sindicales y el Estado, y siendo este derecho inherente a la vida cotidiana del ser humano, parte de la necesidad de supervivencia y base del desarrollo económico de cada Estado, por eso es importante conocer sobre el origen y la trascendencia que se da en una relación de trabajo, de empleador y trabajador.

1.2. Antecedentes

A través de la historia se logra visualizar que la relación de trabajo ha sobrepasado muchas fases que han servido para lograr determinados equilibrios en dicha relación específicamente en las condiciones de trabajo, es por ello que los Estados han regulado cada uno sus legislaciones toda las actividades desarrolladas en la esfera laboral, tal y como lo expone el autor Germán Eduardo Cascante Castillo, quien describe: "El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las



demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.”¹.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba según el autor Germán Eduardo Cascante Castillo), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad tal y como ha sucedido en otros aspectos de la vida humana al estar en constante evolución con respecto a la regulación de los derechos y garantías individuales a través de legislación de cada Estado.

Es por ello que el Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Por ejemplo las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo pasado, pero no es hasta el año del 1919 cuando esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles en el cual se pone fin a la

¹ Cascante Castillo, Germán Eduardo. *Teorías Generales del Derecho del Trabajo*. Pág. 8.

primera guerra mundial, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias.

Después del surgimiento del derecho de trabajo se han establecido diversas definiciones de tipo: filosóficos, económicos y físicos del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es establecer y definir esa relación de trabajo específicamente porque busca proteger al subordinado tal y como lo explica el autor Germán Eduardo Cascante Castillo al tratar respecto de dicha subordinación como parte del derecho público: “La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del Derecho laboral.”².

1.3. Sujetos de la relación laboral

Los sujetos de la relación laboral están conformados por el trabajador o los trabajadores, considerados respectivamente como individual o colectivamente, él o ellos y el empleador, personas que desarrollan cotidianamente la relación de trabajo desde el momento en que ambas partes trabajador y patrono inician a sostener dicha relación.

Por otro lado es relevante diferir ciertos términos en la relación de trabajo porque en la actualidad se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a: obreros o patrones, términos que marcan líneas ideológicas,

2. *Ibid.*

así como tampoco resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador, ya que ésta última expresión se les designa a aquellas personas quienes han montado una empresa mercantil y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

De lo anterior resulta importante establecer la relación del trabajo desde su concepción porque en esto deben concurrir 4 circunstancias sin excepción alguna entre los sujetos de dicha relación según el autor Germán Eduardo Cascante Castillo en su obra Teorías generales del derecho del trabajo, página 30 hace la siguiente clasificación:³

- Voluntariedad: elección libre por parte de las dos partes del contrato.
- Retribución: compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador.
- Ajenidad: en los frutos, en los riesgos y en los medios, todo ello asumido por y para el empleador.
- Dependencia: consistente en estar bajo el ámbito de organización y dirección de otra persona, el empleador.

1.4. Contenido del derecho de trabajo

Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

³ Cascante Castillo, Germán Eduardo. Ob. Cit. o. Pág. 18.



- Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).
- Derecho de la seguridad social: dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).
- Derecho procesal laboral.

1.5. Fuentes del derecho de trabajo

Son fuentes del derecho de trabajo las siguientes:

a) Las normas constitucionales: En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional, entre ellos se puede

definir desde el espíritu constitucional de cada definición que surge de aquella relación de trabajo, entre ellos se pueden mencionar:⁴

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartita: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación. Consistente en el derecho de conformar agrupaciones de trabajo legalmente constituidos para tratar con respecto a las condiciones de trabajo en forma colectiva.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
- Derecho a negociar colectivamente. Porque a través de la representación del sindicato de trabajadores de determinada institución formulan el pliego de

⁴ *Ibíd.*

peticiones para buscar beneficios de los trabajadores afiliados atribuidos al bienes común.⁵

b) Los tratados internacionales: Así también en la legislación de cada Estado para regular aquellos textos, principios y demás derechos laborales para la sustentación de los mismos adoptan tratados internacionales regulados y operados por una autoridad macro que es la Organización Internacional de Trabajo. Por eso es que dichos tratados internacionales constituyen también una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los mismos Estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social⁶.

⁵ *Ibíd*
⁶ *Ibíd*

Esto porque el fin que busca cada país parte es la de unificar los derechos y garantías individuales o colectivas con el objeto de sostener un equilibrio en las condiciones en cualquier país de cada región.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países partes. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran mismos que tiene como único objeto la unificación de las condiciones de trabajo de acuerdo a las necesidades que representa para cada país, atendiendo a diversos factores tales como: culturales, sociales, económicos, políticos, geográficos, etc.:

- La Organización Internacional del Trabajo.
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos⁷.

c) La ley: La Ley propiamente dicha es la que constituye una de las Fuentes del Derecho de Trabajo como la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia, porque gracias a aquella gama de normativas constitucionales, la ley sustantiva y adjetiva hacen que la ley sea la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento

⁷ Ibid.

jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción, no importando otros factores que intervengan en la realización de la relación laboral⁸.

d) Códigos laborales: Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como: las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras, de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas.-

El código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales es decir entre trabajadores y empleadores, puesto que contendrán todos aquellos derechos y obligaciones tanto para empleadores como para los propios trabajadores.⁹

Asimismo estipularán todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas laborales a través de procedimientos específicos también regulados dentro de los mismos sistemas de codificación.

⁸ *Ibíd.*

⁹ *Ibíd.*

e) **Leyes especiales:** En algunos ordenamientos jurídicos existen leyes ordinarias y especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los Códigos Civiles o los Códigos de Trabajo como en el caso de algunas legislaciones que dentro de las leyes civiles se encuentran inmersos derechos de trabajo como sucedía antes en la legislación guatemalteca.

También existen leyes que por su naturaleza vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos como por ejemplo el establecer las condiciones de trabajo de los menores de edad o de personas con capacidades especiales o específicamente de cada grupo de trabajo de conformidad al oficio, arte o profesión que desempeñan por lo que dada a la particularidad de cada trabajo será necesario regular sus condiciones por aparte del resto de trabajadores en cada Estado¹⁰.

f) **Leyes no laborales:** Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como Derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.¹¹

Por eso es importante incluir las leyes no laborales porque al momento de surgir algún conflicto entre los sujetos de la relación laboral o cuando la parte trabajadora se encuentra en la necesidad de solicitar nuevas condiciones de trabajo, por lo cual pese a que cada Estado cuenta con su propia legislación laboral éstos no incluyen

10 *Ibíd.*

11 *Ibíd.*



ciertos aspectos que beneficien a la parte trabajadora y principalmente cuando finaliza dicha relación laboral es necesario suplir leyes no laborales para resolver dichos conflictos o para beneficiar al trabajador.

g) Reglamentos: Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución.¹²

También se pueden incluir en éstas fuentes del derecho laboral los propios reglamentos internos de trabajo en cada lugar de trabajo, empresa o institución, porque de los reglamentos correspondientes de las leyes dictadas por el poder ejecutivo se busca una aplicabilidad general, pero no como debe operar el reglamento interno de trabajo que regula el quehacer diario tanto de los trabajadores y los empleadores porque estos consisten en el ordenamiento específico y conciso de dichas actividades que se desarrolla en cada lugar de trabajo, desempeñando así los reglamentos un rol práctico y directo en la relación laboral.

h) Jurisprudencia: La jurisprudencia de los tribunales de trabajo también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal.- Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas

¹² *Ibíd.*

aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros¹³.

Siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral para la solución de los conflictos o resolver una o más peticiones especialmente de la parte trabajadora, al ser afectado por las condiciones impuestas en su lugar de trabajo, especialmente porque esta fuente es utilizada a través de los reiterados criterios constitucionales para la resolución de conflictos no regulados dentro del entorno jurídico laboral sólo porque se han presentados casos similares con antelación.

1.6. Principios generales del derecho laboral

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles¹⁴.

13 *Ibíd.*

14 *Ibíd.*

A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho laboral:

a) Principio protector: El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del Derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del Derecho privado¹⁵.

El principio protector contiene tres reglas:

- Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador¹⁶.
- Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- Regla in dubio pro operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador¹⁷.

b) Principio de irrenunciabilidad de derechos: El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los

15 *Ibid.*

16 *Ibid.*

17 *Ibid.*

derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.¹⁸

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas¹⁹.

c) Principio de continuidad laboral: Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador²⁰.

d) Principio de primacía de la realidad: No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico²¹.

e) Principio de razonabilidad: Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno²².

18 *Ibid.*

19 *Ibid.*

20 *Ibid.*

21 *Ibid.*

22 *Ibid.*

f) Principio de buena fe: El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

1.7. El contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona física o jurídica es decir a entidades mercantiles o civiles, bajo el mando de este o éstos a cambio de una remuneración.

La realidad de la relación laboral, especialmente por los contratos individuales de trabajo se dan en su mayoría en forma verbal porque en la legislación nacional se acepta la forma de contratación en forma verbal, desde luego que desde ya, muchos empleadores en la actualidad han optado por suscribir contratos con sus trabajadores con el fin de evitar futuros conflictos, debido a que los trabajadores se encuentran facultados por la ley debido a que en el código de Trabajo vigente se regula que la prueba se reputa al empleador y no al trabajador es bajo ese principio filosófico que la normativa le impone al empleador demostrar lo contrario con respecto a las peticiones del actor en cualquiera de los conflictos surgidos por la relación laboral.



Para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de tres elementos²³:

- Prestación personal de servicios.
- Remuneración.
- Subordinación jurídica. La subordinación jurídica es la relación de poder dar órdenes que el trabajador debe acatar.

1.8. Clasificación de los contratos de trabajo

Debido a las diversas necesidades de cada trabajador o de cada grupo de trabajo, los contratos de trabajo se clasifican para objeto de la presente investigación por el plazo en que debe regirse entre las partes

a) Contratos de tiempo determinado: Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado período, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no supone responsabilidad para ninguno de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, por aplicación del principio de primacía de la realidad.

²³ *Ibíd.*



b) Contratos de tiempo indefinido: Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso más que su finalización al contrato de trabajo, cuyos contratos han sido de manera preferencial por algunos analistas al considerarlos que debieren ser todos los contratos de trabajo por un plazo indefinido, esto con el fin de atender el principio de la tutelaridad que protege al trabajador en la legislación de cada Estado, puesto que ésta circunstancia implica una garantía para el trabajador al asegurar un futuro económico prominente.





CAPÍTULO II

2. Acoso Laboral Psicológico

El acoso laboral psicológico es un término nuevo que ha surgido en los países desarrollados y que surge también en países en vías de desarrollo, término que lleva implícito el hostigamiento de parte del empleador hacia el trabajador y por supuesto en menoscabo de los derechos que le asisten a éste pese a que se encuentra protegido a través de las leyes laborales o por un contrato individual o colectivo de trabajo.

2.1. Generalidades

El acoso psicológico laboral o acoso psicológico en el trabajo es también conocido con el término mobbing término inglés que no significa más que el acoso laboral o acoso moral en el lugar del trabajo, conocido frecuentemente a través del término que quiere decir: acosar, hostigar o acorralar en grupo, por lo cual debe entenderse como la acción de un hostigador u hostigadores conducentes a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.²⁴

²⁴ Piñuel, Iñaki; Mobbing; Manual de autoayuda. "Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo". Pág. 56.

Este concepto hace referencia a situaciones de acoso psicológico que se da entre los miembros de una organización de trabajo, aunque al ser este tipo de problemas propios de las organizaciones sociales, pueden producirse en otros ámbitos distintos del laboral (familiar, escolar, vecinal, etc.). No obstante, se utilizará el término para definir este riesgo laboral de origen psicosocial, exclusivamente en el ámbito laboral.

Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica 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 ocasiones se añaden "accidentes fortuitos", y hasta agresiones físicas en los casos más graves.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima —o víctimas—, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del status quo, etc.)

El término mobbing (del verbo inglés to mob, con el significado antes aludido) proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza

terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

El científico sueco Heinz Leymann citado por Iñaki Piñuel y Zabala, investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término mobbing para referirse al problema. La incidencia poblacional del acoso laboral se calcula que se encuentra entre el 10 y el 15 % del total de los trabajadores en activo²⁵.

2.2. Origen del acoso moral o mobbing

El autor Manuel Fidalgo Vega describe que el origen de la palabra mobbing parte de la etología. Cita el anterior autor a Konrad Lorenz, quien es un eminente etólogo, utilizó la palabra mobbing para describir algunas conductas grupales de animales, en concreto, ataques de un grupo de animales a un único animal. Si bien la conducta agresiva en el llamado animal es instintiva y puede responder al instinto de supervivencia, la agresión entre los conocidos como animales racionales parece una conducta aprendida, difícil de explicar la mayoría de las veces en función del beneficio de la especie.

Con posterioridad, se aplicó el término mobbing a conductas similares producidas por niños en los contextos escolares. Finalmente fue Heinz Leymann expresa el autor; quien recuperó tal vocablo y lo aplicó al contexto de organizaciones de trabajo,

²⁵ Piñuel, Iñaki. Ob. Cit. Pág. 12".

empleándose ya el término para referirse a las agresiones de un grupo, o de una persona, contra la víctima. Así, un conjunto de problemas originados a partir de las relaciones que se establecen entre los trabajadores de una organización de trabajo han sido conceptualizados con la denominación de mobbing²⁶.

Fue entonces que en los años 80, Heinz Leymann utilizó el término Mobbing para referirse a una forma de violencia de grupo entre adultos y en el espacio de trabajo. Este término proviene del verbo inglés to mob que significa acosar, asaltar, atropellar, atacar en masa a alguien²⁷.

Heinz Leymann define al acoso moral o mobbing como: "aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y esto de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo."²⁸.

Para que se defina una situación de acoso moral se deben cumplir al menos tres situaciones: la acción es sistemática y persistente, los efectos que sufren las personas acosadas son devastadores, a nivel físico y psicológico, la existencia de diferencias de poder (formal o informal).

26 Fidalgo Vega, Manuel "Prevención de riesgos laborales Acoso Psicológico en el Trabajo", Pág. 7

27 *Ibíd.*

28 *Ibíd.*

Quedan así excluidos todos aquellos conflictos pasajeros, que se prestan en un momento determinado, ya que se entiende que estos forman parte de las relaciones humanas que se dan en los espacios de trabajo.

El acoso moral o mobbing forma parte de los factores de riesgo psicosocial y resulta difícil de abordar porque están mediados por múltiples factores tales como los estilos de liderazgo y de mando, la carga de trabajo, los estilos de comunicación que se da al interior de la empresa, el clima laboral, etc.²⁹.

2.3. Definiciones de mobbing

Se usa este término para identificar situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de Heinz Leymann. En castellano, se podría traducir dicho término como "acoso psicológico", "psicoterror laboral" u "hostigamiento psicológico en el trabajo".

En dinámica de interacción de acoso, el presunto agresor o agresores suelen valerse, normalmente, de algún argumento o estatuto de poder, del que se sirven para mantener su posición de predominio. Estos elementos de sustento pueden ser

²⁹ Rudnick Vizcarra, Carolina, "El acoso moral o mobbing como un riesgo laboral", Pág. 27.

la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores. Así, es esta posición asimétrica en la interacción es un elemento fundamental para que la situación sea finalmente definida como mobbing.³⁰

- En una reciente sentencia del Juzgado de lo Social de Santander se establece un concepto uniforme de mobbing. Este juzgado entiende por mobbing aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración.³¹
- El término mobbing, siguiendo la definición de Iñaki Piñuel y Zabala en su libro *Mobbing cómo: “sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, es utilizado en el ámbito al referirse al continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador parte de otro u otros, que se comportan con él de forma cruel con vistas a aniquilación o destrucción psicológica y a obtener, a través de diversos procedimientos, salida de la organización”*³².
- “Situación en la que una persona (o grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el

30 Fidalgo Vega, Manuel. *Ob. Cit.*, Pág. 7.

31 Piñuel, Iñaki, *Mobbing, “El estado de la cuestión”*. Pág. 2.

32 Diéguez Fernández, Nazaret, *Psicóloga Industrial Técnica en Prevención de Riesgos Laborales “Mobbing o Acoso Moral en el Lugar de Trabajo”*, Pág. 58.

ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” define Heinz Leymann³³.

- “El ejercicio de la violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder” (Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo)³⁴.
- Definición genérica “un comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que goza de un apoyo o un encubrimiento tácito de la organización, y que, debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales”³⁵.
- Marie-France Hirigoyen; define el acoso moral en el trabajo se define como «toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo». Lo anterior lo resume en que el acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. Todas las personas que lo sufren están profundamente desestabilizadas.

33 *Ibíd.*

34 Marie-France Hirigoyen, “El Acoso Moral en el Trabajo Distinguir lo verdadero de lo falso”, Pág. 2

35 *Ibíd.*

- "Es una forma sistemática de acoso prolongado en el tiempo con el fin de perseguir el aislamiento de una persona respecto del grupo laboral, a raíz de lo cual la víctima pierde su autoestima y su capacidad de trabajo con el propósito de manifestar una superioridad o la destrucción laboral del ofendido, llevándolo al autoexilio o expulsión indirecta"³⁶
- "Se trata de una técnica de intimidación propia de empresa u organizaciones institucionales que no quieren o no pueden proceder al despido, por la cual el hostigados utiliza su cargo superior para ir arrinconando y aislando al trabajador elegido hasta acabar por inutilizarlo, después de un lento proceso de desgaste del que, a diferencia del acoso sexual o la violencia física, no quedan huellas aparentes y resulta difícil de demostrar por las escasas pruebas físicas que puedan existir"³⁷
- Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo, "Los actos de violencia en el trabajo provocan alteraciones en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y en el entorno laboral en su conjunto, además de consecuencias devastadoras para la salud del individuo"(Chappel y Di Martino, 1998)³⁸

36 Rudnick Vizcarra Carolina. Ob. Cit. Pág. 1

37 *Ibíd.*

38 *Ibíd.*

2.4. Fases del mobbing

La palabra mobbing deriva del verbo inglés *To mob* (atacar con violencia) prestado de la Etología, donde fue introducido por Konrad Lorenz para referirse al comportamiento agresivo de algunas especies de pájaros contra sus contendientes³⁹.

La primera persona que estudio el mobbing como violencia psicológica en el sitio de trabajo como causante de patologia se debe al psicólogo alemán, afincado en Suecia, Heinz Leymann que en el año 1986 describió en un libro las consecuencias, sobre todo en la esfera psíquica, de las personas expuestas a un comportamiento hostil y prolongado en el tiempo por parte de los superiores o compañeros de trabajo. Las fases del mobbing son varias:⁴⁰

- Fase 0: La seducción. Sin esta fase no puede darse el acoso. En esta fase el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento. Normalmente, la seducción va dirigida a la víctima, pero en ocasiones está destinada al entorno próximo de la víctima y puede quedar enmascarada⁴¹.
- Fase 1: El conflicto. La mayoría de expertos definen el mobbing a partir de esta fase. Una mala resolución del conflicto es lo que lleva al acoso laboral. Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa "el conflicto" del "acoso" que se solapan.

39 Universidad de Zaragoza "Fases del Mobbing", España año 2010, <http://www.unizar.es/>, Guatemala, agosto del año 2010, Pág. 36.

40 *Ibíd.*

41 *Ibíd.*

- Fase 2: Acoso Moral en el trabajo. También denominado: mobbing, bossing o bullying. La definición de aquel "comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío"⁴².
- Fase 3: El entorno. La respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, con el consiguiente daño en la salud del acosado. Por tanto, el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral. Los cómplices son los que magnifican las consecuencias de la conducta arbitraria, al permitir las decisiones ilegales e inmorales del causante del acoso: "se le deja hacer". El superior jerárquico decide voluntariamente no hacer caso de las quejas del acosado y en su lugar da libertad al acosador para que se ensañe con vilezas de todo tipo. Lógicamente, el superior es el principal alentador dentro de la dinámica del mobbing, es partícipe, es cómplice, aprovecha para proyectar sobre el acosado la venganza, los celos y las frustraciones personales⁴³.
- Fase 4: La actuación de la empresa. El acoso puede surgir en cualquier empresa, algunas veces porque la organización del trabajo tiene una deficiente planificación y en otras porque forma parte integrante del "hacer" empresarial. Tanto si se trata de una estrategia empresarial consciente, como inconsciente no debemos olvidar

42 *Ibíd.*

43 *Ibíd.*

que reposa sobre el sufrimiento moral y físico del trabajador. En la administración pública, especialmente en la universidad y en la administración sanitaria, es muy corriente el mobbing amparándose en las guerras entre grupos de funcionarios. La impunidad es absoluta si los superiores han decidido que el acosador "trabaje" a gusto sobre el acosado⁴⁴.

- Fase 5: La marginación. Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales). La marginación es potenciada por *compañeros* deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los cauces ordinarios. Además, en esta fase: el personal subalternos (administrativos, becarios, residentes, personal en prácticas) aprovechan para hacer todo tipo de humillaciones, faltar el respeto al acosado, crear rumores malignos y comentarios vejatorios, falsedades y calumnias: todos quieren hacer "méritos" ante al acosador, al que temen con pavor y es quien reparte favores y consiente las conductas más miserables⁴⁵.

Es típico que la "secretaria" responda ante las llamadas de teléfono o entrega de cartas que el acosado "no lo conoce" o simplemente que "no trabaja o no ha trabajado nunca en la empresa". Habitualmente cuanto menor sea la preparación profesional de este personaje, mejor cumple el papel del ninguneo cotidiano. ¡Se

44 *Ibíd.*

45 *Ibíd.*

siente importante con las pequeñas canalladas que son reídas alegremente a la hora del café!⁴⁶

Para rematar la faena el acosado debe estar en un sitio lo más incomodo posible, invisible del público, aislado de los compañeros y haciendo tareas inútiles o lo más rutinarias y repetitivas posible, para que el sentimiento de fracaso se vaya apoderando del acosado. Al mismo tiempo, se crea un estado de opinión de que es un personaje conflictivo, que no se comunica o no participa, que no se integra, etc. Además de maltratado, se le imputa todo lo negativo que pueda ocurrir... hasta el cambio climático o que el equipo de fútbol de la ciudad baje a segunda división⁴⁷.

- Nueva fase: la recuperación. Debido al mayor conocimiento y difusión del proceso destructivo del mobbing, existen personas en la empresa (jefes y compañeros) que se niegan a agredir y también existen personas fuera de la empresa que ayudan a la reparación del daño recibido. Si ese no fuera el caso, es necesario acudir a los tribunales de justicia con toda la documentación acumulada y con buen asesoramiento legal⁴⁸.

Rudnick Vizcarra describe otra forma de fases estas derivadas de un proceso que evoluciona y que tiene diferentes niveles o grados de desarrollo en el tiempo. Se distinguen en cuatro fases que son fundamentales:

46 *Ibíd.*

47 *Ibíd.*

48 *Ibíd.*

- Fase 1. Incidentes Críticos: en un primer momento, se habla de indecente crítico o acontecimiento precipitante. Se debe distinguir tal incidente de los conflictos habituales que surgen en el medioambiente de trabajo. El problema surge cuando los conflictos no son resueltos y estos se cronifican, lo cual dará lugar al desarrollo de una situación de acoso moral⁴⁹.
- Fase 2. Acoso y Estigmatización: en esta fase, la víctima empieza recibir ataques psicológicos por parte del acosador, que en sus inicios le causa desconcierto y tiende a evitar. Los colegas de trabajo también pueden verse sorprendidos por esta situación y no prestan la atención que se requiere, le restan importancia e incluso se niega lo que ocurre. Estas actitudes provocan el empeoramiento y prolongación de la situación⁵⁰.
- Fase 3.- Intervención de la Autoridad: la dirección de la organización comienza a ser consciente de la gravedad de la situación, lo que requiere medidas de intervención. Estas pueden ser orientadas a la resolución del conflicto o por el contrario, pueden ir dirigidas a la negación y ocultamiento del problema, lo que incrementa la gravedad de la situación y el malestar de la persona afectada⁵¹.
- Fase 4. Exclusión: debido a que la situación persiste, la víctima puede ser etiquetada como trabajador "difícil" o "problema" o con problemas de salud mental, lo cual terminará por desembocar en una expulsión o abandono del

49 Rudnick Vizcarra Carolina. Ob. Cit.Pág. 1

50 *Ibíd.*

51 *Ibíd.*

puesto de trabajo. Es frecuente que el trabajador se vea obligado a pedir la baja laboral ante la incapacidad de continuar realizando las labores habituales, o pida licencias médicas que alargan van acumulando un estado de incapacidad laboral y facilita el despido⁵².

2.5. Características

a) Estrategias y modalidades de mobbing. Según el profesor Iñaki Piñuel y Zabala son estrategias o características habituales en el acoso laboral las siguientes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.⁵³
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.

52 *Ibíd.*

53 *Ibíd.*

- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- Ignorarlo (hacerle el vacío) o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.

- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad⁵⁴.

b) Consecuencias psicológicas y laborales

- Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- Proceso de desvaloración personal.
- Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas.
- Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.

54 Piñuel, Iñaki, "Liderazgo Zero". Pág. 25.

- Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.

- Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.⁵⁵

c) Otras consecuencias:

- Agresividad con la familia.
- Aumento de la conflictividad con la familia.
- Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares.
- Retraimiento de la víctima con la familia y amigos.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la "obsesión" con el problema laboral. «No te quejes, que nosotros no estamos mejor».
- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente.
- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos. El desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significar la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no se recupera nunca la capacidad de trabajo. «En muchos casos, el *mobbing* persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos

⁵⁵ Piñuel, Iñaki, "Mi jefe es un psicópata. Por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder", Pág. 6.

o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así la empleabilidad externa de la víctima. Se trata de una especie de *re-mobbing*».⁵⁶

d) Perfil habitual de la víctima

- Personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o familiares (por su éxito social, su buena fama, inteligencia, apariencia física).
- El mobbing suele afectar a trabajadores perfectamente válidos y capaces, bien valorados y creativos. Muy frecuentemente se trata de adultos superdotados, de forma que suelen ser, paradójicamente, los mejores de la organización.
- En otros casos se debe a haberse resistido la víctima a participar, colaborar o a "mirar a otro lado" mientras se producían "enjuagues", es decir, por aquello que conocen o han presenciado.
- Otro perfil es el de aquellos que presentan un exceso de ingenuidad y buena fe y que no saben hacer frente desde el principio a aquellos que pretenden manipularlos o perjudicarlos.
- También se elige a la víctima debido a su juventud, orientación sexual, ideología política, religión, procedencia geográfica, etc.
- Es muy frecuente que se seleccione a las víctimas entre personas que presenten un factor de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social (inmigrantes, minusválidos, enfermos, víctimas de violencia doméstica, mujeres u hombres

56 Lafont Nicuesa, Luis "El delito de acoso moral en el trabajo" Pág. 8

atractivos...). En estos casos la posibilidad de hacer frente a los acosadores disminuye, viéndose facilitada la impunidad de éstos.

- Las víctimas, pues, suelen ser personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como con un alto sentido de la justicia. Personas con alguna característica que los distingue, como las ya apuntadas (jóvenes, mujeres, minorías...). Personas altamente capacitadas. Personas populares, líderes natos. Personas con una elevada capacidad empática, sensibilidad o comprensión del sufrimiento ajeno. Personas con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias. Personas en situaciones de alta vulnerabilidad, etc.⁵⁷

e) Perfil del acosador

El fin último del acosador es el asesinato psicológico de la víctima, y el motivo principal encubrir la propia mediocridad, todo ello debido al miedo y la inseguridad que experimentan los acosadores hacia sus propias carreras profesionales. De este modo se puede desviar la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones. La mera presencia de la víctima en el lugar de trabajo desencadena, debido a sus características diferenciales, una serie de reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los hostigadores. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

57 Correa Carrasco, Manuel; "Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo" Pág. 3.

Los agentes tóxicos del acoso son en la mayoría de los casos los superiores o jefes, apoyados a menudo por esbirros o sicarios. También hay muchos acosadores entre los propios compañeros de la víctima, y se calcula que, en un 4% de casos, el mobbing es de tipo ascendente, es decir, del subordinado al superior.

Es frecuente la actuación de los acosadores en grupos o bandas de acoso, y los actos de hostigamiento suelen ser, como se ha visto, gritos, insultos, reprensiones constantes, humillaciones, falsas acusaciones, obstaculizaciones, bromitas, motes... Todo lo cual puede desembocar en el auténtico linchamiento psicológico de la víctima, que si es practicado entre todos los trabajadores es muy difícil de probar, por lo que el asesinato psicológico habrá resultado perfecto.⁵⁸

La exposición a estas conductas de hostigamientos reales y observables no es algo casual sino plenamente causal o intencional puesto que quien acosa intenta, con mayor o menor consciencia de ello, un daño o perjuicio para quien resulta ser el blanco de esos ataques, muy especialmente el amilanamiento y la quiebra de su resistencia psicológica a medio plazo. Todo proceso de acoso psicológico en el trabajo tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a anularla, someterla o eliminarla de la organización, que es el medio a través del cual el acosador canaliza y satisface una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

58 Navarro Nieto, Federico; “La tutela jurídica frente al acoso moral laboral”, Pág. 5

No es infrecuente encontrar (aunque no es siempre el caso) que esa necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suelen presentar los hostigadores, procede de una serie de tendencias psicopatológicas o de personalidades mórbidas o premórbidas. Estas psicopatías corresponden a auto promotores aberrantes, maquiavélicos, narcisistas o paranoides, que aprovechan la situación que les brindan los entornos más o menos turbulentos o desregulados de las modernas organizaciones para cebarse sobre sus víctimas.

Con todo, los agresores abusan y se prevalen corrientemente de su posición de poder jerárquico formal, pero del mismo modo recurren a su poder de tipo informal (los poderes fácticos) dentro de la organización para remediar sus frustraciones a través de la violencia psicológica sobre otros, compensar sus complejos o dar rienda suelta a sus tendencias más agresivas y antisociales⁵⁹.

f) Profesiones más afectadas

Son profesionales más frecuentemente afectados los funcionarios y el personal laboral contratado de las administraciones públicas (central, autonómica o local), los trabajadores de la enseñanza primaria, media o universitaria, auditores, los trabajadores de la salud, cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, personal de hostelería y turismo, personal de bancos e instituciones financieras, así como los miembros de organizaciones denominadas ideológicas (instituciones y

⁵⁹ *Ibíd.*

organizaciones caritativas o religiosas, partidos políticos, sindicatos). En general, todo el sector de los servicios resulta afectado en mayor proporción.⁶⁰

g) El mobbing maternal

No siempre el acoso tiende a la eliminación del compañero o subordinado incómodo. Frecuentemente lo que pretende quien acosa es mostrar a la víctima o a los demás su poder, y hacerlo mediante la destrucción de aquel al que va a victimizar. Incluso marcar o mostrar un ejemplo de lo que puede ocurrirle a alguien.

El llamado mobbing maternal o, más propiamente, acoso contra las mujeres embarazadas, es uno de estos casos en los que no se busca la destrucción de la víctima de forma directa, sino que a pesar de que lo anterior se consiga igualmente, lo que se busca más inmediata y directamente es mostrar un ejemplo de lo que le puede pasar a “la que se atreva a” quedarse embarazada.

Es un tipo castigo ejemplarizante que debe servir de aviso para otras mujeres que observan lo que le ocurre a la víctima y que de este modo no se atreven ya a quedarse embarazadas.⁶¹

Según datos de la Fundación Madrina, la mitad de las mujeres que ellos atienden han sufrido mobbing en el momento en que se han quedado embarazadas.

60 Lafont Nicuesa, Ob. Cit. Pág. 15

61 *Ibíd.*

El último Estudio Cisneros (XI), del profesor Iñaki Piñuel y Zabala, recoge que:

- El 18 % de las trabajadoras denuncian que en su organización se producen presiones contra las mujeres por causa de su maternidad.
- El 8% de las trabajadoras acosadas refieren como causa principal del mobbing su maternidad.
- El 16% de las trabajadoras acosadas lo son por reclamar derechos laborales que les corresponden.
- El 16% de las trabajadoras acosadas denuncian acoso simplemente por el hecho de ser mujeres.

Según Iñaki Piñuel, el reproche más frecuente que se dirigen a sí mismas las víctimas del acoso laboral es no haber hecho frente a tiempo al problema. La negación del problema suele ser el primer y principal obstáculo para comenzar a darle respuesta y solución, de manera que se pretende hacer frente cuando ya es demasiado tarde. Esta negación o inhibición ante el problema se produce cuando el afectado percibe, sí, una amenaza extraordinaria para su integridad, pero cuyo afrontamiento efectivo es percibido como extremadamente doloroso. Se deja pasar el tiempo con la ilusión de que éste lo remedia todo, pero la experiencia práctica apunta a todo lo contrario: lo que se produce en realidad es el enquistamiento del problema. Por tanto, es muy necesario plantar cara de manera decidida desde el primer momento, ya que «el mecanismo destructivo del hostigamiento psicológico no puede operar cómodamente contra una víctima activa y asertiva que da respuestas. (...) El acosador requiere para su actuación de la paralización de la víctima desde el

principio y que ésta no haga nada. El mecanismo perverso del mobbing requiere y cuenta con esta parálisis.» De esta manera, se aconseja al trabajador y a las organizaciones que lo apoyan:

- Tomar conciencia del derecho a la dignidad en el trabajo.
- Labor preventiva.
- Información.
- Asistencia, apoyo y entrenamiento en la respuesta activa por parte de especialistas.
- Evitar a toda costa el retraso en la solución del problema.

Este retraso en el afrontamiento activo del problema, así como la llamada reacción poliánica de, no querer ver el mal, no pensar mal, no criticar, no hacer daño a nadie para Iñaki Piñuel lo único que consiguen es facilitar el camino al acosador hacia nuevas agresiones y nuevas víctimas.⁶²

2.6. Tipo o modalidades de acoso moral o mobbing.

En las organizaciones laborales se pueden dar conductas acosadoras de diferentes tipos, estas pueden ser de un superior o jefatura, de parte de un colega de trabajo o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima⁶³.

62 Hirigoyen, Marie-France "El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana" Pág. 2
63 Rudnick Vizcarra Carolina, Ob. Cit. Pág. 2

- El acoso moral de tipo descendente, es aquel en que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la persona que es víctima del acoso, como por ejemplo, su jefe⁶⁴.
- El acoso moral horizontal, se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo los méritos ajenos⁶⁵.
- El acoso de tipo ascendente, la persona que realiza el acoso moral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado, es poco frecuente, pero se dan casos. Esta situación se puede dar cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que fueron sus colegas de trabajo. También ocurre cuando se incorpora a la organización una persona de un cargo directivo, y desconoce la organización o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados⁶⁶.

Existen una serie de comportamientos que se consideran acoso moral, entre ellos mencionamos los siguientes:

- Limitar las posibilidades de comunicación: sea esta la forma en que ocurre la comunicación, su impacto a nivel de la autoestima y/o la comunicación de tipo negativa, como por ejemplo: no permitir a la persona afectada la posibilidad de

64 Ibid.

65 Ibid.

66 Ibid.

comunicarse, interrumpirla cuando habla o esta expresa sus ideas, ataque de tipo verbal, críticas a las labores que realiza, críticas a la vida privada, amenazas verbales o por escrito, evitar el contacto visual, verbal, gestos de rechazo, menosprecio, etc.

- Ataques a las relaciones sociales personales: conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, como por ejemplo: asignación de puestos de trabajo que aísla del resto de los colegas, se niega su presencia, no se dialoga con la persona afectada, separación de colegas y amigos de la víctima⁶⁷.
- Ataque a la reputación: conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizar, calumnias, confabulaciones, se inventan enfermedades de la persona afectada por el acoso, se atacan creencias de tipos religiosos o filosóficos, evaluaciones y registros del trabajo poco equitativos⁶⁸.
- Ataque a la calidad profesional y a la situación personal: cambios frecuentes en tareas y responsabilidades, interés en disminuir capacidades, rendimiento y responsabilidad laboral y privada, cuestionamiento de competencia personales y experiencia profesionales, asignación de tareas complejas o inferiores a la capacidades⁶⁹.
- Ataque dirigidos a la salud de la víctima: violencia de tipo verbal, amenazas de violencia física, exposición a trabajos de alto riesgo o a exigencia y demandas

67 Ibid.

68 Ibid.

69 Ibid.

complejas, agresiones de tipo físicas y psicológicas, daños a los recursos personales⁷⁰.

Estamos ante una situación de acoso moral cuando una o más personas son sometidas a ataque como los mencionados anteriormente, de forma sistemática y persistente en el tiempo, por parte de otro miembro de la organización sea este superior, colega o subordinado, quien puede además llegar a implicar a otros en esta situación de acoso.

Las consecuencias y efectos del acoso moral siempre son desastrosas para la persona que lo sufre tanto a nivel psicológico como físico, finalizando, en su gran mayoría, con la expulsión o abandono del puesto de trabajo por parte del afectado. A esto se suman los daños colaterales hacia la familia de los afectados y hacia la organización con un balance negativo para el clima laboral de la empresa y con implicancia a nivel del rendimiento y costos económicos para la empresa⁷¹.

Por otro lado la Sentencia numero C-898/06 dictada por Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, en Bogotá Colombia el año 2006 expresa las modalidades de este tipo de ilícito ya regulado en ese país.

70 *Ibid.*

71 Corte Constitucional de Bogotá Colombia, Magistrado ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, Sentencia numero C-898/06, "Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 3 (parcial) de la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigantes en el marco de la relaciones de trabajo", Pág. 16.

- **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral⁷².
- **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral⁷³.
- **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral⁷⁴.
- **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos⁷⁵.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

72 *Ibíd.*

73 *Ibíd.*

74 *Ibíd.*

75 *Ibíd.*

- Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.⁷⁶

2.7. Denominaciones

El término mobbing (del verbo inglés to mob, con el significado antes aludido) proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz.

En las distintas aproximaciones al tema objeto de estudio, que recibe los nombres de mobbing, bullying, harassment, whistleblowers, e ijime, entre otros, la autora Marie-France Hirigoyen, manifiesta que el acoso moral existe en todas partes con matices distintos según las culturas y los contextos. El fenómeno no es nuevo aunque los estudios que lo abordan sean relativamente recientes. En la década de los ochenta, el profesor Heinz Leyman, introdujo el concepto de mobbing para describir las formas severas de acoso.

El concepto bullying (del inglés to bully que significa intimidar, tiranizar, maltratar, ofender brutalmente) se utiliza para describir humillaciones, vejaciones, novatadas u

⁷⁶ *Ibíd.*

otras amenazas. En un informe de la Organización Internacional del Trabajo titulado, *La violence au travail*, de Chappell y Di Martino (1988), se cita bullying para describir las intimidaciones y vejaciones relacionadas con el lugar de trabajo. El citado informe describe que la noción de violencia en el trabajo está evolucionando en el sentido de que ya se le concede tanta importancia a los comportamientos psicológicos como a los comportamientos físicos y que se reconoce plenamente el alcance de los actos de violencia menor.

También se utiliza el término harassment (hostigamiento, persecución sexual, acoso) para «ataques repetidos e inopinados de una persona a otra para atormentarla, minarla, frustrarla y provocarla».⁷⁷

2.8. Grados

Los grados del acoso moral están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Sáez distingue tres grados⁷⁸:

- Primer grado: la persona es capaz de hacer frente a los ataques de que es víctima y de mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas, humillaciones y quienes encaran a su agresores. A pesar de esto, la víctima de acoso no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ *Ibid.*

lo que sucede. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas⁷⁹.

- Segundo grado: En esta etapa es difícil que la persona puede eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más complejo. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada con el tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarle importancia a lo que está sucediendo⁸⁰.
- Tercer grado: la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de un tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son: depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas, intentos de suicidio. La familia y amigos son conscientes de la gravedad del problema⁸¹.

2.9. Factores que intervienen en el acoso moral.

Existen ciertas condiciones de trabajo que constituyen circunstancias favorecedoras del acoso moral en el trabajo y donde su corrección y manejo puede prevenir de manera efectiva su presencia según Rudnick Vizcarra.

79 Ibid.

80 Ibid.

81 Ibid.

La autora establece de manera general el riesgo de aparición de conductas de acoso es menos frecuente en organizaciones donde existen buenos equipos de trabajo, con un comunicación fluida, frecuente y abierta y donde además existen practicas adecuadas de enfrentamiento y resolución de los conflictos que se dan en todo tipo de relación humana. En una organización sana, no solo no se da este tipo de conducta abusiva, sino que además no se permite y se sanciona cualquier tipo de conducta de acoso.

Se menciona por la doctrina –según Rudnick Vizcarra- entre los factores de riesgo que favorecen el surgimiento de este tipo de conductas, los siguientes:

- Un inadecuado diseño de los puestos de trabajo, así como la falta de definición de las funciones y tareas de cada persona;
- Una falta de valoración de los empleados por parte de la organización;
- Un inadecuado liderazgo;
- Sistemas de comunicación ineficaces;
- Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones;
- Lugares de trabajo con exposición a altos niveles de exigencias presiones;
- Inexistencia de políticas de manejar y resolución de conflictos;
- Falta de políticas sancionadoras o de penalización de las direcciones de la organización para las conductas de acoso⁸².

82 Ibid.

Según Rudnick Vizcarra también existen una serie de condicionantes externas a la organización que pueden favorecer las situaciones de acoso moral en los lugares de trabajo, como por ejemplo:

- El conjunto de valores y normas que predomina en la sociedad y que ejercen una influencia negativa en la cultura de la organización;
- La existencia de una fuerte competencia económica de la sociedad actual;
- Condiciones del empleo, tales como flexibilidad, inestabilidad laboral, situaciones de precariedad, que agudizan estas relaciones de abuso⁸³.

2.10. Consecuencias del mobbing

Mazzo Iturriaga establece que el mobbing puede tener “consecuencias devastadoras para la salud del individuo” indica un informe de la Organización Internacional del Trabajo, basado en el estudio del psicólogo sueco Heinz Leyman. Los síntomas pueden dividirse en dos tipos:

a) Síquicos

Son los que se presentan en la actitud de la persona tales como

- Depresión.
- Ansiedad.
- Ataques de pánico.
- Irritabilidad.

⁸³ Ibid.



- Reacciones paranoicas.
- Disminución de la autoestima.

b) Psico-fisiológicos

Son los que se presentan y afectan física y mentalmente a la persona tales como

- Disturbios gastrointestinales.
- Alteración del sueño.
- Disminución del deseo sexual.
- Taquicardias.
- Vértigo.
- Sudoración.
- Trastornos dermatológicos.
- Cefaleas.

Visto desde el lado positivo, las personas que están bajo la supervisión de una jefatura normal tienen un 27% menos de posibilidades de enfermarse y 46% menos riesgo de pedir licencia, lo que también redundaría en una mejor eficiencia de la organización (reemplazar a un trabajador significa normalmente un desgaste de los recursos de una organización). Hechos aislados de violencia física o psicológica no crean una situación de mobbing, como tampoco malas condiciones laborales, mala gestión del personal, estrés laboral, etc.⁸⁴

84 Mazzo Iturriaga, "Mobbing o acoso laboral en Chile" Pág. 1.

La anterior clasificación de las consecuencias mencionadas son las establecidas a principios de los 90, se introduce este concepto para referirse al fenómeno de hostigamiento, acoso moral o agresión psicológica hacia una persona en el lugar de trabajo, por parte de sus compañeros o superiores en forma deliberada, y que produce como consecuencia en la víctima trastornos sociales y afectivos⁸⁵.

2.11. Distinción entre acoso moral o mobbing y roces propios del trabajo

a) Acoso Moral o Mobbing

- Actitud reservada de los autores: actúan veladamente, clandestinamente, en la oscuridad.
- Aumento progresivo del acoso.
- Permanencia en el tiempo de las acciones abusivas.
- Finalidad: el trabajador renuncie, abandone el trabajo, se retire voluntariamente; apartar al trabajador de la empresa por medios que atentan contra su salud y dignidad.
- El daño especialmente psicológico, del trabajador.

b) Roce propios del Trabajo

- Actitudes expresas y develadas de los autores; se actúa a nombre personal y al descubierto.
- Expresiones o manifestaciones acotadas en tiempo y espacio.

85 Rudnick Vizcarra Carolina, Ob. Cit. Pág. 58



- Desacuerdos duran minutos u horas.
 - Finalidad: propia del punto de vista que se quiere priorizar y el consiguiente objetivo laboral a lograr.
 - Sin daño, excepto el típico males aparejado al conflicto.
- c) Se podría decir entonces, que mobbing se distingue por
- El actuar oculto de sus hechores y el fin propuesto;
 - El aumento progresivo de la violencia moral;
 - La permanencia en el tiempo de prácticas de acoso laboral;
 - El Daño especialmente psicológico, del trabajador⁸⁶.

86 Ibid.



CAPÍTULO III

3. Cambios en las condiciones primitivas del contrato de trabajo a través del acoso laboral

El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, vale decir, sus efectos se producen en el tiempo, de manera tal que cobra respecto de éste, especial importancia la posibilidad de introducir modificaciones en su contenido⁸⁷. Primero que todo, cabe tener presente que, el principio general en esta materia señala que el contenido del contrato de trabajo puede ser modificado por mutuo consentimiento de las partes pero sólo respecto de aquellas materias que las partes hayan podido convenir libremente, es decir, sin afectar los derechos mínimos que la legislación laboral garantiza. Asimismo, será necesario y pertinente que estas modificaciones se consignen, o sea, se tome nota escrita de ellas y sean suscritas por las partes, al dorso de todos los ejemplares donde consta el contrato o bien, en documentos anexos⁸⁸.

Para realizar modificaciones en las cláusulas del contrato pactadas se cuente con el consentimiento de ambas partes. Por lo tanto, no será lícito que alguna de las partes imponga de forma unilateral a las otras modificaciones en las cláusulas del contrato convenido.

87 Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas, A.G., "Asesoría Legal Modificaciones Al Contrato De Trabajo", Santiago de Chile, Chile año 2003, http://www.asimet.cl/modificaciones_contrato_trabajo.htm, Guatemala agosto año 2010, Pág. 3.

88 *Ibid.*

Por otra parte, resulta relevante destacar que, los derechos laborales tienen el carácter de irrenunciables, por lo tanto, las modificaciones que se introduzcan en el contrato no podrán afectar los derechos laborales, mínimos garantizados por la legislación laboral. De esta forma, no es lícito que se convenga una modificación en el monto de la remuneración que signifique que el trabajador perciba un ingreso inferior al mínimo legal. Lo mismo es aplicable, por ejemplo, para una modificación en la jornada de trabajo que supere la extensión de la jornada máxima legal⁸⁹.

Ahora bien, las leyes laborales impone la obligación de consignar por escrito las modificaciones introducidas al contrato, sin embargo, éste es un requisito exigido por vía de prueba pues el contrato de trabajo es un contrato consensual y este carácter se extiende, lógicamente, a sus modificaciones, por lo que éstas serán válidas aún cuando no se hayan escriturado⁹⁰.

3.1. Modificaciones del contrato de trabajo

La modificación del contrato de trabajo tiene su origen en las variaciones de las condiciones de la relación laboral, la cual consiste no en un beneficio para el trabajador cuando existe el mobbing en dicha relación sino en un perjuicio, por lo cual es necesario establecer las formas de dichas modificaciones a las condiciones primitivas del contrato laboral.

89 *Ibíd.*

90 *Ibíd.*

a) Modificación de la naturaleza de los servicios: Debe tratarse de labores similares, entendiéndose por tales las que requieren de idéntico esfuerzo intelectual o físico, que se desarrollen en condiciones ambientales similares y que la nueva modalidad de prestación de servicios no signifique un mayor grado de subordinación jerárquica dentro de la empresa.

Las nuevas labores no pueden significar un detrimento o perjuicio para el trabajador, es decir, una disminución del ingreso o la necesidad de incurrir en mayores gastos para prestar los servicios.

Tampoco puede significar un detrimento moral para el trabajador, vale decir, mayor subordinación o condiciones ambientales adversas. Ósea en forma de menoscabo integral a la persona del trabajador, no sólo desde el punto de vista económico sino que también social y moral.

Este último párrafo es importante para el presente estudio ya que el patrono o bien los trabajadores cambian las condiciones primitivas del contrato a través del menoscabo de su integridad física vista desde tres puntos de vista económicos sociales y morales⁹¹.

Existe menoscabo económico, pues la falta de infraestructura necesaria para la atención de la clientela hace fácil deducir que ello dará lugar a un merma en los ingresos de los vendedores.

91 *Ibíd.*

Hay menoscabo moral y social en la medida que los trabajadores tenían, antes del cambio de recinto de trabajo , mejores condiciones que con posterioridad, debiendo considerarse, además, que otros vendedores continúan en el anterior lugar de trabajo y (por lo tanto) se hacen diferencias entre el personal referido en esa materia.

b) Alteración del sitio o recinto donde se prestan los servicios: El nuevo sitio o recinto debe estar situado dentro de la misma ciudad o localidad. La alteración no debe significar menoscabo para el trabajador. Sin embargo el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestan los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, que se desarrollen fuera del límite urbano.

c) Alteración de la distribución de la jornada de trabajo: La alteración debe fundarse en circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento, o alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

Dichas circunstancias debe afectar a la globalidad de la empresa o establecimiento, o bien, a alguna de sus unidades o conjuntos operativos y no a trabajadores en particular para lo cual es necesario fijar dos condiciones:

- El tiempo máximo de anticipación o postergación de la hora de ingreso deberá ser de 60 minutos.
- El empleador deberá dar un aviso al trabajador de al menos 30 días.

Por lo anteriormente descrito, el derecho a reclamo que asiste al trabajador puede hacerlo regularmente ante la inspección de trabajo en algunos países mediante un proceso administrativo que demuestre el perjuicio al trabajador. Las excepciones a dichos cambios a favor del patrono solo se dan regularmente con el objeto de evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento faena en las siguientes situaciones: Que sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, Que deban impedirse accidentes, Que deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones⁹².

Como se aprecia, las circunstancias que facultan al empleador para hacer uso de esta facultad, se refieren a situaciones límites o extremas que exigen una acción de parte del personal a fin de evitar daños en la empresa o en su funcionamiento.⁹³

Las condiciones de trabajo pueden verse alteradas por acuerdo entre trabajador y empresario, siempre con el límite del respeto a los derechos adquiridos por el trabajador.

El cambio de funciones en el seno de la empresa, además, puede obedecer a una decisión unilateral del empresario. En este caso, la modificación de las condiciones de trabajo se efectuará con el debido respeto a la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La modificación por voluntad del empresario puede ser⁹⁴:

92 *Ibíd.*

93 Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas, A.G., *Ob. Cit.* Pág. 5

94 *Datadiar.com. Ob. Cit.* Pág. 10

d) Por cambio de puesto de trabajo: En este caso estaremos ante los problemas de movilidad funcional, en virtud de la cual se produce un cambio de funciones o del puesto de trabajo en el seno de una empresa o centro de trabajo. Puede suponer⁹⁵.

e) Modificaciones dentro del mismo grupo profesional: En este caso la decisión empresarial no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, precisas para desarrollar el concreto puesto de que se trate, y por la pertenencia al grupo profesional, o a falta de definición de este concepto por el sistema clasificación en vigor, la movilidad podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

- Modificaciones entre distintos grupos profesionales o categorías equivalentes: Al contrario que en el caso anterior, la decisión empresarial requiere justa causa para efectuar el cambio de puesto de trabajo. Así se exige que concurren razones técnicas u organizativas que justifiquen la movilidad, que el cambio se realice por el tiempo imprescindible, y se debe retribuir al trabajador de acuerdo con las funciones efectivamente realizadas. Pero además:

Si la movilidad tiene por objeto el desempeño de trabajos de categoría inferior se exigirá complementariamente que dichas razones se refieran a necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva debiendo ser comunicado el cambio a los representantes de los trabajadores.

⁹⁵ *Ibíd.*

Si las funciones fuesen superiores a las del grupo profesional, se establecen unos plazos en el desempeño, pasados los cuales el trabajador podrá reclamar al empresario el ascenso correspondiente.

- **Traslados y desplazamientos:** El cambio de puesto de trabajo desempeñado en la empresa o centro de la misma, puede implicar un cambio del lugar donde se ejecutan esas tareas. Si tales cambios tienen lugar en un mismo centro de trabajo, o se producen de un centro de trabajo a otro pero sin conllevar cambio de residencia, la decisión empresarial no está en principio sometida a limitación alguna. Por contra, si implican un cambio de residencia estaremos ante un fenómeno de movilidad geográfica que puede suponer.
- **Traslados:** Es el cambio de un puesto de trabajo a otro que se ubica en localidad distinta, implicando un cambio de residencia del trabajador, por tiempo indefinido o por tiempo superior a doce meses en un período de tres años⁹⁶.

El traslado requiere la concurrencia de razones económicas, técnicas organizativas o productivas que lo justifiquen, y la sujeción al procedimiento establecido (notificación al trabajador y a los representantes de los trabajadores, derechos de preferencia para el traslado o de permanencia en el puesto de trabajo actual, compensación por gastos,...).

Puede tener carácter individual o colectivo (cuando afecta a una pluralidad de trabajadores), y el trabajador tendrá, en todo caso el derecho a rescindir el

⁹⁶ *Ibíd.*



contrato de trabajo percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo⁹⁷.

- Desplazamientos: A diferencia del anterior el cambio de residencia que aquí se origina es de carácter temporal no haciendo necesario el cambio del domicilio habitual. El desplazamiento supone un cambio del lugar de la ejecución del trabajo por tiempo igual o inferior a doce meses en un período de tres años. Es éste el límite temporal para apreciar si estamos ante un traslado o un desplazamiento⁹⁸.

Por tanto, si concurren razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por tratarse de contrataciones referidas a la actividad de la empresa, el empresario podrá

97 *Ibíd.*

98 *Ibíd.*

desplazar a su personal temporalmente a otros centros de trabajo a población distinta de la de la residencia habitual, debiendo abonar al trabajador los gastos de viaje y dietas que se le ocasionen.

El empresario notificará la decisión con antelación suficiente a la fecha de efectividad, pudiendo el trabajador reclamar contra la misma⁹⁹.

- **Modificación de las condiciones sustanciales de trabajo:** Las condiciones en que se va a desempeñar una concreta prestación de trabajo, fijadas inicialmente en el contrato pueden verse alteradas posteriormente.

Para apreciar cuando debe estarse al procedimiento que fija la ley para la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo habrá que tener en cuenta dos circunstancias. De una parte, la modificación ha de ser relevante, tiene que revestir cierta importancia. De otra ha de ser una modificación que afecte a alguna de las siguientes cuestiones¹⁰⁰.

- la jornada de trabajo
- el horario
- el régimen de trabajo a turnos
- los sistemas de remuneración
- los sistemas de trabajo y rendimiento

⁹⁹ *Ibíd.*

¹⁰⁰ *Ibíd.*

- de funciones, siempre que la modificación exceda de los límites establecidos para la movilidad funcional

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual, o colectivo, cuando afecten a una pluralidad de trabajadores en los términos fijados por la ley.

El procedimiento a seguir por el empresario varía en función del carácter individual o colectivo de la modificación que se pretenda. No obstante con carácter general, son requisitos necesarios¹⁰¹:

- la previa notificación por parte del empresario tanto al trabajador/es afectado/s, como a sus representantes.
- la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas por el empresario contribuya a superar la situación de la empresa¹⁰².

En todo caso siempre le quedará al trabajador la posibilidad de impugnar la decisión empresarial, pudiendo en última instancia, resolver el contrato de trabajo con derecho a indemnización¹⁰³.

f) Aplicación del Mobbing para los cambios primitivos en los contratos de trabajo:
Retomando lo escrito anteriormente el mobbing es una sofisticada forma de acoso u

101 *Ibíd.*

102 *Ibíd.*

103 *Ibíd.*

hostigamiento psicológico que un empleado sufre en su lugar de trabajo. Con ello se puede establecer que el patrono o bien los trabajadores cambian las condiciones primitivas del contrato a través del menoscabo de la integridad física del empleado, esto como ya se dijo anteriormente esta vista desde tres puntos de vista económicos sociales y morales.

- Existe menoscabo económico, pues la falta de infraestructura necesaria para la atención de la clientela hace fácil deducir que ello dará lugar a un merma en los ingresos de los vendedores.
- Hay menoscabo moral y social en la medida que los trabajadores tenían, antes del cambio de recinto de trabajo , mejores condiciones que con posterioridad, debiendo considerarse, además, que otros vendedores continúan en el anterior lugar de trabajo y (por lo tanto) se hacen diferencias entre el personal referido en esa materia.

3.2. Consecuencias del mobbing

El acoso psicológico puede considerarse como una forma característica de estrés laboral, con la particularidad de que no se da por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene que ver, tal y como señala Heinz Leymann, con un "temor psicológico en el trabajo que implica una comunicación hostil y amoral, dirigida sistemáticamente por uno o varias personas,

así siempre contra otra que se siente acorralada en una posición débil y a la defensiva¹⁰⁴.

No tiene las mismas consecuencias ni provoca las mismas reacciones en todas las personas, debido fundamentalmente a que las diferencias entre las habilidades, capacidades y recursos para afrontarlas pueden ser muy distintas; no obstante, sus consecuencias son devastadoras en la mayor parte de los casos¹⁰⁵.

Para la víctima el mobbing se manifiesta, ante todo, a través de problemas de salud relacionados con la somatización de la tensión nerviosa.

La persona afectada puede presentar diversas manifestaciones de patologías psicosomáticas desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos: palpitaciones, temblores, desmayos, dificultades respiratorias, gastritis y trastornos digestivos, pesadillas, sueño interrumpido, dificultad para conciliar el sueño, dolores de cabeza y/o de espalda, entre las dolencias más frecuentes¹⁰⁶.

El estrés, característico de las situaciones de hostigamiento, aparece como un trauma para la persona que lo sufre. Este trauma es tanto mayor cuanto menor es el apoyo que recibe de sus compañeros, es decir, cuanto más aislada se encuentra la

104 Santander, Grc, "Mobbing.acoso Psicologico", España año 2007, http://www.reclamos.cl/reclamo/santander_grc_mobbing_acoso_psicologico, Guatemala agosto 2010, Pág. 10.

105 *Ibíd.*

106 *Ibíd.*

persona. Llegado este momento la víctima suele revivir los acontecimientos de forma sistemática, especialmente durante el sueño en forma de pesadilla¹⁰⁷.

La víctima del mobbing no se puede creer lo que está sucediendo. Supone una cortapisa importante a la hora de organizar su defensa, pues, ante esta negación de la realidad no repara en la existencia del problema y, por lo tanto, se hace imposible la identificación.

Tras el hostigamiento se disparan los mecanismos de alerta de la víctima. Aparece una hipervigilancia permanente, lo que supone que se encuentre en una constante situación de alerta ante cualquier estímulo exterior que pueda generar la más mínima sospecha de agresión. Esto da lugar, entre otras cosas, a que se altere el sueño y se pierda el apetito. Debido a ello, el acosado, comienza a disminuir el rendimiento en su trabajo dando, de forma involuntaria, nuevos argumentos al acosador¹⁰⁸.

La sintomatología que presenta la víctima del acoso es muy diversa. Las principales alteraciones psicológicas que presenta el acosado son: Dificultades de concentración y memoria, Miedo acentuado y continuo, Irritabilidad, Ansiedad, Sentimiento de amenaza, Disminución de la autoestima, Alteraciones del sueño, Miedo al fracaso, Somatizaciones múltiples, Reacciones paranoicas¹⁰⁹.

Además, la persona afectada por el mobbing para disminuir su ansiedad puede desarrollar diferentes conductas adictivas (tabaquismo, alcoholismo, toxicomanías...).

La excesiva duración o intensidad de la situación de mobbing puede dar lugar a

107 *Ibíd.*

107 *Ibíd.*

109 *Ibíd.*

patologías más graves o agravar patologías ya existentes, pudiéndose desarrollar cuadros depresivos graves e incluso tendencias suicidas.

A nivel social, las personas víctimas del mobbing o acoso psicológico llegan a ser muy susceptibles, hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y que desarrollan conductas de aislamiento, evitación, retraimiento, o por otra parte, de agresividad y hostilidad como manifestaciones de inadaptación social. La salud del trabajador o trabajadora se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión, consejo, ayuda...) tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar¹¹⁰.

El mobbing puede tener, asimismo, importantes repercusiones negativas tanto en la vida familiar, con un aumento de la tensión entre los cónyuges y una mayor movilidad general tanto en ellos como en sus hijos, como en la vida laboral, donde se puede acompañar de un mayor absentismo laboral, bajas prolongadas y posibilidad de perder el empleo y quedar en situación de paro laboral¹¹¹.

Las consecuencias de esta práctica afectan no sólo de manera negativa a la persona que la sufre, y a su entorno laboral y social sino también a la empresa en la que trabaja. La persona afectada padece daños en su salud física y psicológica con la consiguiente repercusión sobre el rendimiento laboral e incidencia en la siniestralidad laboral. En este sentido, las consecuencias para la empresa son importantes. Los

110 *Ibíd.*

111 *Ibíd.*

efectos del acoso moral en el trabajo se pueden estudiar desde tres puntos de vista: consecuencias sobre la sociedad; consecuencias sobre la organización; consecuencias sobre la víctima¹¹².

- Consecuencias sobre la sociedad: El profesor John Toohey publicó, en 1991, un libro titulado *Occupational stress. Managing a metaphor* en el que analizaba los costes del acoso moral y otros casos de enfermedades profesionales relacionadas con el estrés. En su estudio centrado en Australia concluyó que los costes por bajas laborales debidas al maltrato psicológicos son dramáticos.

La principal crítica que hace Toohey se centra en el hecho de que estos empleados, como consecuencia de largos períodos sometidos a condiciones de trabajo psicológicamente muy degradadas, finalmente llegan a la consulta del médico y el especialista emite el diagnóstico de "estrés".

La crítica de Toohey es que la "industria de la salud", por medio de este procedimiento, se focaliza en "estar enfermo", o en "no estar capacitado para competir en la vida laboral", en lugar de obligar a los directivos responsables a hacer indagaciones sobre las condiciones de trabajo que producen las enfermedades. Como Toohey resalta, los resultados de este tipo de política

112 *Ibíd.*

desincentivan a los responsables organizacionales para mejorar las condiciones de trabajo¹¹³.

Los empleados tan gravemente escarnecidos, muestran una tendencia hacia la jubilación anticipada, como se constata en las estadísticas públicas suecas. Las cifras de 1992 muestran que por lo menos el 25% de los trabajadores de más de 55 años se retiran anticipadamente.

Las estimaciones hechas por la Seguridad Social sueca alcanzan grandes magnitudes con respecto a la proporción de afiliados que desarrollan enfermedades a partir de condiciones de trabajo psicológicamente degradadas. Por ejemplo, las experiencias de mobbing varían entre el 20% y el 40% los casos de jubilaciones anticipadas anuales causadas por condiciones de trabajo psicológicamente pobres. En otras palabras, aproximadamente, entre un tercio y un quinto de las jubilaciones anticipadas, antes de los 55 años, han sufrido acosos prolongados (conclusiones derivadas de debates con funcionarios del Comité Nacional de la Seguridad Social Sueca, 1933).

A finales de 1993 y principios de 1994, se promulgó el Acta de Rehabilitación Profesional Sueca. Esta ley obliga a las empresas a presentar un plan de rehabilitación profesional a la oficina de la Seguridad Social cuando un empleado tiene una baja de un mes o seis veces durante un periodo de 12 meses. El propósito de esta norma es situar el coste de la rehabilitación en sus orígenes: allí

113 *Ibíd.*

donde las condiciones de trabajo degradantes son causa de costosas consecuencias.

- Consecuencias sobre la organización: El economista sueco, U. Johanson, desarrolló una lista de indicadores para calcular los costes económicos de las bajas por enfermedad repetitivas y de larga duración. Desarrolló métodos para distinguir diferentes tipos de costes para la compañía y calcular sus enormes sumas. También ha podido demostrar que es menos costoso para una empresa ofrecer a estos empleados una rehabilitación profesional cara y reorganizar las condiciones de trabajo. Los conflictos prolongados disparan otras dinámicas negativas, que empeoran las condiciones psicológicas de trabajo¹¹⁴.

Por lo general, los efectos que genera el acoso moral en las empresas se centran en disminuir la calidad del trabajo debido por las faltas justificadas o injustificadas del trabajador, la producción también baja ocasionando problemas con los clientes. El clima laboral se enrarece y sube el índice de siniestralidad laboral.

Se puede diferenciar tres tipos de consecuencias sobre la organización:

a) Sobre el rendimiento: Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta a la productividad laboral, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Así, se

114 Ibid.

producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. En los casos más graves, según el profesor Eduardo Vinyamanta, la productividad de una empresa se lleva a ver reducida hasta un 20%¹¹⁵.

Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo ya que previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo rotando con sus compañeros tanto interna, como externamente (buscando puestos dónde no se necesite su presencia física en la empresa)¹¹⁶.

b) Sobre el clima social: Distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales,...) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo. Aparecerán o se intensificará la conflictividad laboral, habrá más quejas y denuncias.

c) Sobre la accidentabilidad: Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios,..).

115 *Ibíd.*

116 *Ibíd.*

Existen otros costes intangibles que afectan a la reputación de la empresa, un activo muy importante que debe ser medido y gestionado como cualquier otro. Las firmas tardan años en construirse una reputación y unos simples rumores pueden llevar al traste todo el trabajo hecho para éste propósito. Por ello, las empresas deben colaborar para que el clima laboral sea el adecuado.

- Consecuencias sobre la víctima: El coste para la víctima es altamente destructivo. Una pregunta obvia es por qué la víctima no abandona la organización a tiempo; la respuesta es contundente: la mayoría de las víctimas de estas agresiones es mayor de 40 años, con mermadas posibilidades, de toda índole, de rehubicarse laboralmente.

Héctor Germán Santarriaga expresa “esto es causa de otro hecho: básicamente aquellos que han desarrollado SSPT (Síndrome de Estrés Postraumático) a causa del acoso, raramente son menores de 40 años”.

El riesgo de que la posición profesional de la víctima se anquilose o incluso empeore es elevado, según un estudio de Knorz & Zapf.

La exclusión del empleo puede tornarse, fácilmente, en una situación en la que el individuo aterrorizado es incapaz de encontrar ningún otro tipo de empleo, lo que significa sustancialmente que ha sido excluido del mercado laboral. Visto desde esta

perspectiva, otros efectos negativos adicionales podrían ser detectados en investigaciones futuras¹¹⁷.

Las principales consecuencias del acoso moral laboral se pueden estudiar desde diferentes niveles:

- A nivel psíquico. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés posttraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías¹¹⁸.

Por otro lado, todos estos síntomas pueden solucionarse de forma casi inmediata si la persona es separada del foco que lo produce, pero la dificultad radica precisamente en identificar como origen de este tipo de problemas la situación de

117 *Ibid.*

118 *Ibid.*

acoso, ya que la víctima, en un principio, elude el problema. El impacto de los síntomas dependerá:

- ✓ Del grado de control percibido, es decir, de la percepción que tenga la persona de hacer frente con ciertas garantías a la nueva situación.
- ✓ El grado de predecibilidad de los ataques. Tanto mayor serán sus posibilidades de defensa cuanto mayor sea el grado de conocimiento de los momentos en que se vana producir las agresiones.
- ✓ La esperanza percibida de mejora.
- ✓ El apoyo de su entorno tanto laboral como extralaboral.

La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas. Éstas serían las consecuencias más graves de este fenómeno, y el riesgo de que se produzca es especialmente alto en profesionales cualificados que obtienen una importante gratificación de su trabajo. El profesor Leymann señala que en aquellos casos en los que se elige el lugar de trabajo como escena del

suicidio puede interpretarse como un último acto de rebeldía o como acusación póstuma¹¹⁹.

- A nivel físico, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.
- A nivel social, es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es¹²⁰.

En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. La salud del individuo se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión consejo, ayuda,..) tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral¹²¹.

Desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un

119 *Ibíd.*

120 *Ibíd.*

121 *Ibíd.*



trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.





CAPÍTULO IV

4. Necesidad de regular el acoso moral en Guatemala

Para hablar de acoso laboral, hay que entender el fenómeno de la violencia como un hecho que hace parte del repertorio de comportamiento del ser humano y cuyo intención y efecto potencial es infligir daño al otro, si a esto se le suma la necesidad de hacer parte de un colectivo, es inherente la interacción de imaginarios diferentes, abriéndose en consecuencia la entrada del conflicto, el cual desafortunadamente en buena parte de nuestra población genera una reacción en cadena constituida por la frustración, la baja tolerancia y la respuesta hostil, aspecto claramente reflejado en el núcleo de la sociedad como es la familia, con altos niveles de pobreza y con desbalance negativo para el trabajador entre la oferta y la demanda de empleo. En consecuencia se observa con frecuencia un entorno de violencia en la familia, la sociedad y el trabajo denominados: violencia intrafamiliar, violencia social y violencia en el trabajo¹²².

Es precisamente la violencia en el trabajo el motivo de reflexión, un tema que viene generando gran preocupación en el mundo teniendo en cuenta la necesidad de sociedades más abiertas y del intercambio de tecnología que exige la globalización actual. Se evidencia la tendencia mundial hacia un interés por el respeto de la

122 Jeannette Durán Salazar "El Día de la salud en el mundo del trabajo", Pág. 6.

dignidad humana, donde el gobierno nacional ha venido desarrollando esfuerzos en el conocimiento del problema y su solución integral¹²³.

En Referente teóricos es un tema que se viene estudiando seriamente desde los años 80, siendo pioneros Noruega y Suecia con investigaciones entre las que sobresale la realizada en 1984 por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo liderada por Heinz Leymann (científico sueco que adelantó estudios sobre el acoso moral en el trabajo presenta publicaciones desde 1984 hasta 1996 sobre el tema desde los enfoques clínico de la psicología, epidemiológico, organizacional y administrativo) se basa en el concepto de Mobbing o acoso moral, termino de la etología tomado de manera análoga con el comportamiento de algunas aves que estando agrupadas atemorizan a un animal solitario, además basados en los estudios del Lorenz en 1971, quien describe los comportamientos de niños reunidos en pequeñas pandillas ejerciendo un comportamiento destructivo contra un solo niño¹²⁴.

El mobbing o acoso moral es definido como “comunicación hostil y desprovista de ética administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes”. En términos estadísticos se plantea frecuencia cercana de una vez por semana y persistencia en un periodo prolongado durante 6 meses aproximadamente. Se trata de un comportamiento en el

123 Ibid.

124 Ibid.

medio laboral donde el individuo en una conducta generalmente de abuso de poder, discrimina, humilla, debilita o amenaza a un trabajador con dificultades para defenderse, ocasionándose un riesgo para la salud mental y física de la víctima y desde el punto de vista jurídico se propicia la restricción de los derechos civiles en el trabajo, principalmente de la participación puesto que se da la descalificación, el aislamiento y la restricción de la comunicación, como estrategia y si dado el caso el trabajador víctima de acoso se ve avocado a renunciar o abandonar su trabajo, se estaría vulnerando el derecho al trabajo; derecho reconocido como fundamental en las cartas magnas establecidas por diferentes países¹²⁵.

Las situaciones de violencia en el trabajo coexisten en especial frente a la presencia de factores de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo, siendo factores determinantes la ausencia de claridad de roles o funciones que el trabajador debe desarrollar, la falta de previsión o de planeación de la organización que suscita situaciones contradictorias de orden administrativo y técnico y la deficiente gestión de los conflictos organizacionales en donde la hostilidad se refuerza ya sea por estímulo de conductas agresivas o por actitudes de indiferencia por parte de la autoridad empresarial¹²⁶.

Los estudios mencionados prescriben generalmente cuatro etapas del mobbing así:

- Conflicto inicial: Los desacuerdos en el trabajo pueden darse por diferencia de criterio profesional, por diferencias de expectativas frente al trabajo que se

125 *Ibíd.*

126 *Ibíd.*

realiza, o por cambios en la organización, que exigen el establecimiento de adaptaciones o de nuevas relaciones como cuando se incorpora una nueva persona al trabajo. La persona acosada experimenta un estadio clínico de autoafirmación, cree tener la razón y manifiesta algunos niveles de ansiedad¹²⁷.

- **Estigmatización:** Las conductas hostiles se evidencian con regularidad, “rotulando” al acosado frente a los demás. La víctima empieza a dudar de sus propios criterios, emergen falsas explicaciones para sí mismo y para los demás y su sentir es de desconcierto. Se manifiesta inseguridad y devaluación de sus propias capacidades¹²⁸.
- **Intervención:** como consecuencia de la estigmatización la persona acosada experimenta la interferencia en su desempeño laboral y familiar. Resultados evaluados en contra por parte del empleador, en varias ocasiones influenciado por el acosador. La víctima entonces empieza a percibir el trabajo como un motivo de sufrimiento psíquico, por ende alteraciones en el estado de ánimo, de la concentración la memoria, aparecen algunos brotes de agresividad frente a otras personas ya sea en el trabajo o en la familia, insomnio y sensación de agotamiento. La anterior sintomatología incrementada por la persistencia de la estigmatización¹²⁹.

127 *Ibíd.*

128 *Ibíd.*

129 *Ibíd.*

- **Marginación o Expulsión:** Forma parte de la resolución o etapa final que en la medida en que las condiciones de trabajo y el conflicto como tal no es resuelto, la persona acosada cursa en una dirección de bajas permanentes por salud, retiro del trabajo aparentemente voluntario o por despido por bajo rendimiento. En esta etapa clínicamente sucede una estabilización crónica del cuadro que incluye síntomas de depresión, psicósomáticos y de estrés postraumático. En la estigmatización médica puede llegar a diagnosticar personalidad paranoica, maníaco depresión o alteración del carácter.¹³⁰

De otra parte nos aproxima al problema los informes reportados por Organización Internacional del trabajo, evidencian el fenómeno como un hecho altamente preocupante, como lo expresan los resultados aportados por la encuesta aplicada en más de 50 países por el instituto interregional de las Naciones Unidas para investigaciones sobre la delincuencia y justicia en 1996, en los cuales “la prevalencia para ataques oscila entre el 1,9% para hombres y el 4.6 % para mujeres (dependiendo de las regiones) y para incidentes sexuales sufridos por mujeres, prevalencias de entre el 3% y el 7,5% de las mujeres trabajadoras”. Para el mismo año la Organización Internacional de Trabajo reporta que cerca de 6 millones de trabajadores fueron objeto de violencia física, tres millones de acoso sexual y cerca de 12 millones de intimidación y amedrentamiento para un prevalencia del 8%, siendo Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra registraron las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual en el lugar de trabajo

130 *Ibíd.*

En Colombia el referente investigativo sobre el tema es el estudio denominado Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. Adelantado en el año 2004 por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia en los sectores económicos de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas. Los resultados se presentan de manera comparativa con el reporte producto de la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo llevado a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida, en el año 2000 y en resumen expresan lo siguiente: Las prevalencias relacionadas con violencia física y sexual es de 1.3% en Colombia y 2% en Europa; La prevalencia de acoso de Colombia duplica la europea. En Colombia es de 19.8 frente a Europa del 9%; De los cuatro sectores analizados el de mayor prevalencia de violencia en el trabajo es Transporte (25.1%) ; Las agresiones físicas provienen principalmente de usuarios o personas ajenas al trabajo, excepto en transporte, donde la principal agresor es el compañero de trabajo; El acoso psicológico es el de mayor ocurrencia; El 12.8% de los trabajadores manifestaron recibir agresiones verbales de los cuales el 40% son infligidas por el jefe y el 22% por compañeros de trabajo; La violencia sexual se expresa con una prevalencia del 1.7% de los cuales el 51% de los casos es por acoso sexual laboral; El acoso psicológico se observa con mayor frecuencia en edades entre los 20 a 30 años con tendencia a ser mayor hacia la mujer en los sectores de Salud y financiero. El factor psicosocial con mayor prevalencia asociado al acoso laboral en los cuatro sectores es el denominado compensación (40%) referidos a compromisos laborales que proporcionen garantías contractuales y de reconocimiento económico, a menor compromiso de la relación laboral mayor importancia toman las metas a cumplir y por ende disminuye la oportunidad y preocupación por el bienestar del trabajador. Como

determinante subjetivo de la violencia en el trabajo el neuroticismo es de mayor prevalencia (12 a 18%) lo cual indica la tendencia a reaccionar con emociones intensas, y desproporcionadas frente a situaciones adversas, concomitantes con la teoría asociada al acoso de baja nacionalización de los conflictos y de comunicación asertiva¹³¹.

4.1. Derecho comparado

Es importante a su vez basar la investigación en el derecho comparado por la falta de regulación del acoso laboral en nuestro país lo cual el derecho comparado constituye una herramienta esencial para la tipificación del delito acoso laboral dentro del código penal guatemalteco, para esto se citan algunos de los países que ya cuentan dicha figura en su legislación.

a) Acoso Laboral en Colombia: En Colombia el Acoso Laboral se encuentra regulado en la Ley número 1010 del 23 de enero de 2006, donde regula principalmente lo siguiente:

Objeto: El objeto de la creación de la ley es: definir, prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión, maltrato y en general todo ultraje de la dignidad humana ejercida en las relaciones de trabajo. (Artículo 1)

131 *Ibíd.*



Concepto: Conceptúa también la ley lo que se entenderá por ACOSO LABORAL y es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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. (Artículo 2)

Modalidades de acoso laboral: En el Artículo dos mencionan la ley Colombiana una serie de modalidades de acoso laboral siendo las siguientes:

Maltrato Laboral: Violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes. Expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre. Comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.

Conductas constitutivas de acoso laboral: Los actos de agresión física independiente de sus consecuencias. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. (Artículo 7)

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. Las múltiples denuncias disciplinarias de los sujetos activos del acoso La negativa claramente injustificada a otorgar permisos licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones. La exigencia de laborar en horarios excesivos - cambios sorpresivos del turno laboral. Exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento o en forma discriminatoria.

Modalidad discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

Modalidad entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, constituyen acciones de entorpecimiento laboral: La privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para

la labor. La destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del Trabajador. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Conductas atenuantes: Ha observado buena conducta anterior. Obró en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso o en estado de ira e intenso dolor (Excepto en caso de violencia sexual).

- Procura voluntariamente disminuir o anular sus consecuencias.
- Repara, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- Presenta condiciones de inferioridad síquica determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte de la persona acosada.

- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores Tiene vínculos familiares y afectivos. (Artículo 3)

Circunstancias agravantes

- Repetición de la conducta
 - Realiza la conducta de manera frívola o por recompensa de dinero.
 - Se oculta información aprovechando la imposibilidad que pueda tener la víctima de acoso para defenderse
 - Aumentó deliberado e inhumano del daño psíquico y biológico en la víctima de acoso laboral.
 - Posición predominante que el autor del acoso ocupe.
 - Ejecuta la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
 - Cuando en la conducta causa daño físico o psíquico a la víctima de acoso.
- (Artículo 4)

No es acoso laboral: Lo referente a las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida tales como:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes.(Artículo 8)
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Autores de acoso laboral: El artículo seis menciona que personas son susceptibles de ser acosadores sexuales:

- Los directivos, mandos medios y operativos (privado y público).
- El empleador que hace caso omiso de situaciones de acoso.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador.
- Empleador que favorezca el acoso laboral.
- La persona que omita cumplir los requerimientos del Inspector de Trabajo.

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral: Así también la citada ley en el Artículo nueve menciona que para tener Medidas preventivas y correctivas del Acoso Laboral es necesario ajustar los reglamentos internos de las empresas. Entre ellas: Socializar la participación a los trabajadores (comité de convivencia bipartito), acta de asistencia. El empleador elabora y adapta un capítulo al reglamento de trabajo.

Mecanismos, procedimiento interno, funciones del comité, conciliación, confidencialidad. Revisión de texto adaptado en el reglamento interno por parte del inspector de trabajo

El empleador deberá someter a revisión del Inspector de Trabajo el capítulo de acoso laboral. El incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo.

Si la adaptación se ajusta a los requerimientos de dicha ley, el Inspector ordenará mediante auto insertar el capítulo correspondiente en el reglamento de trabajo vigente; en caso contrario, formulará observaciones y señalará como plazo máximo para su adecuación dos meses.

Tratamiento sancionatorio

Las sanciones son reguladas en el Artículo 10, esta establece como falta disciplinaria gravísima.

- Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador y la indemnización.
- Con sanción de multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Con la obligación de pagar a las EPS y ARP el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral.

Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato.

Las garantías contra actitudes retaliatorias contra la víctima de acoso laboral que denuncia.

La terminación unilateral del contrato de la víctima del acoso laboral cuando se profieran dentro de 6 meses siguientes a la petición o queja. La competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por el Ministerio público.

Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Estas garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la Ley 1010 de 2006 según Artículo 11.

Autoridad competente para adoptar medidas sancionatorias

Corresponde a los Jueces de Trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos (trabajadores o empleados particulares). Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. (Artículo 12).

Procedimiento sancionatorio: Ministerio Público aplicará el procedimiento del Código Disciplinario Único. Los Jueces del Trabajo: Audiencia, dentro de los treinta (30) días siguientes a la queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja.

La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los 30 días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo. (Artículo 13).



Temeridad de la queja de acoso laboral

Cuando la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los 6 meses siguientes a su imposición. (Artículo 14).

Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral.

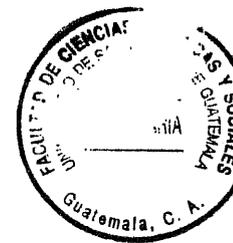
Previo dictamen de la entidad promotora de salud (EPS) a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico. Sujetos procesales (Artículos 16 y 17)

Podrán intervenir en la actuación disciplinaria el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante y el Ministerio Público.

Caducidad (Artículo 18)

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en 6 meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

Asimismo existe un procedimiento de la denuncia que se representa en anexo uno como diagrama de flujo del procedimiento para la denuncia.



b) Acoso Laboral en Chile:

- Generalidades:

En Chile no se ha tratado de prácticas de mobbing, menos lo ha definido. Sin embargo, existen normas en la legislación positiva de protección del trabajador y sancionarlas, sin perjuicio del proyecto de ley que se tramita actualmente en el Congreso de Chile, pero que dista de ser una realidad legislativa en el corto plazo¹³².

Es importante señalar que la Constitución Política de la Republica de Chile contiene normas que, a falta de otras de menor rango, son eficaces para asegurar a la víctima del mobbing el encuadramiento procesal conforme a las reglas del debido proceso de sus acciones de reclamo. Dice la Carta Fundamental en su inciso segundo del Artículo 5o. que "el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales, ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"¹³³.

En el mismo sentido, el Artículo 19 de la Constitución asegura a todas las personas un conjunto de garantías y derechos, entre los cuales señala el derecho a la vida y a la integridad, física y psíquica del individuo. Este mandato limitativo es ineludible para

132 Rudnick Vizcarra Carolina, Ob. Cit. Pág. 6
133 *Ibíd.*

toda persona, ya sea en el ámbito público o privado. Al mismo tiempo, se consagra el Derecho a la Igualdad ante la Ley y el Derecho a la Dignidad de la Persona. En Chile no haya personas ni grupos privilegiados. (Artículo 19 Numerales 2 y 4, respectivamente) ¹³⁴.

En el plano propiamente legal, el Código Civil chileno en su Artículo 1545 expresa la Ley del Contrato en cuanto esta ley obliga a las partes contratantes y el contrato no puede quedar sin efecto sino por mutuo consentimiento o por causas legales. Por su parte el Artículo 1546, obliga a los contratantes a obrar de buena tanto en las tratativas, la ejecución o las acciones posteriores derivadas del contrato ¹³⁵.

Por su parte, el artículo 5 del Código de Trabajo, con relación a las disposiciones aludidas de la Constitución Política, expresa que son contrarios a los Principios de la Leyes laborales los actos de discriminación, y creemos que el mobbing representa un acto químicamente puro discriminatorio, especialmente discriminación ante el derecho a la igualdad ante la ley.

Al mismo tiempo, el citado artículo cinco expresa que los empleadores tienen un actuar limitado por los derechos esenciales de los trabajadores, especialmente aquellos que se refieren a la interinidad, a la honra o a la vida privada ¹³⁶.

134 *Ibid.*

135 *Ibid.*

136 *Ibid.*

Si considera que los fines del mobbing son apartar al trabajador de la empresa por medios que atentan contra su salud y dignidad, debemos estar atentos a todas las normas de protección de los trabajadores establecidas en el Código del Trabajo, las ya aludidas y los artículos 184 y siguientes. También las normas de higiene y seguridad del Código Sanitario, la Ley 16.744 y sus decretos complementarios, en especial el artículo 68 de la citada norma, todos los que ordenan al empleador a tomar todas las medidas necesarias eficaces, para resguardar la vida y la salud de los trabajadores¹³⁷.

- Proyecto de ley sobre Acoso Laboral: En el año 2003, un grupo de Parlamentarios presentaron a tramitación un proyecto de ley en Chile que describe y sanciona el acoso moral o sicoterror en el trabajo, y es básicamente en adiciones al código de trabajo Chileno. En donde establece en el: "Artículo Único.- Agregase el siguiente Título VII al Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo denominado "De las prácticas que constituyen acoso laboral y de sus sanciones"¹³⁸.

Concepto: El concepto en este proyecto reformativo lo establece el Artículo 183 bis A, y describe "El acoso laboral, llamado también sicoterror laboral, es una práctica que importa una violación a los derechos esenciales que emanan de la persona humana. Para efectos de este Código se entenderá por tal, la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquél y uno o más de estos,

137 *Ibíd.*

138 *Ibíd.*

ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste”.

Denuncia: El trabajador, quien hubiere sido víctima de prácticas que den lugar a acoso laboral, deberá denunciarlas en un plazo de 60 días hábiles contados desde el último acto que las constituya.

Las denuncias sobre acoso laboral podrán ser recibidas por la Inspección del Trabajo respectiva, las que de conformidad a las normas pertinentes, conocerá de ellas pudiendo aplicar las sanciones... (Artículo 183 bis B).

Sanciones: El acoso laboral será penado con multa a beneficio fiscal de 10 a 50 a UTM, sin perjuicio de las acciones que el trabajador pudiera ejercer en conformidad a las reglas generales. (Artículo 183 bis C).

Efectos: La comisión de un acto que importare una práctica de acoso laboral debidamente acreditada, se entenderá como un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

En consecuencia, el trabajador quien hubiere sido víctima de acoso laboral, podrá ejercer el derecho que se le confiere en el artículo 171, cuando el acosador laboral

sea el empleador, o quien lo represente en conformidad al artículo 4 de este Código.(Artículo 183 bis D) ¹³⁹.

c) Acoso laboral en Guatemala

En cuanto a la regulación del acoso laboral en Guatemala, no existe algún precepto legal específico; ni proyecto de ley con referencia al acoso moral realizado tanto a hombres como a mujeres. Pero si latente en los lugares de trabajo en Guatemala, tanto en el área publica como privada.

Por otro lado se ha creado una ley con respecto al acoso sexual dirigido a jefes en contra de sus subordinados, pero ninguno dirigido a desplazamiento de empleados por medio de la violencia psicológica.

La ley guatemalteca tiene ciertos preceptos generales dirigidos a la protección del trabajador con respecto al patrono y la responsabilidad que este tiene con ellos, y las consecuencias jurídicas que esto acarrea. Como muestra de ellos se citaran los siguientes:

Constitución política de la republica: La Constitución Política de la Republica de Guatemala establece dentro de sus artículos uno y dos la Protección a la Persona, en donde se compromete que “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”. Y como

¹³⁹ Ibid.

deberes del Estado "...garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona".

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

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad...

Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios...

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez....

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán



nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Código civil: Con respecto a la contratación y las modificaciones que puede sufrir por cualquier circunstancia en Guatemala dentro del Código Civil en su Artículo 1519 y marca al final la buena fe de las partes al momento del perfeccionamiento del contrato, describiéndolo de la siguiente forma “Desde que se perfecciona un contrato obliga a los contratantes al cumplimiento de lo convenido, siempre que estuviere dentro de las disposiciones legales relativas al negocio celebrado, y debe ejecutarse de buena fe y la común intención de las partes”. En sentido amplio y aplicado al derecho laboral puede deducirse que tanto el trabajador como el patrono quedan obligados mediante el perfeccionamiento del contrato en actuar de buena fe es decir con las condiciones morales mas adecuadas dentro del lugar de trabajo.

Código de trabajo: En relación al acoso laboral es posible aplicar los principios consagrados en el cuarto considerando del Código de Trabajo y establecen: “...a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica



preferente; b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; c) El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico - social; d) El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles; e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y. f) El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva

libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad”.

En cuanto a la contratación laboral el Artículo 18 expresa “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma... Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios...”

4.2. Necesidad de regular el acoso moral en Guatemala

Estas reflexiones sobre acoso moral en el trabajo plantea la necesidad de regular y orientar la discusión de incorpora y vigilar dentro de las organizaciones, la calidad de vida en el trabajo. Hasta el momento hablar de mobbing o acoso moral en el trabajo es inusual; en Guatemala no lo contempla, e inclusive dentro de las teorías de las relaciones humanas o la sociología del trabajo no se da tratamiento a esta estrategia que se aplica para dar de baja a un trabajador o funcionario, independientemente del

ámbito que se trate. Este fenómeno, que tiene como estrategia inhabilitar al acosado en un ámbito laboral, por medio de ataques sistemáticos directos e indirectos, debe de legislarse tomando en cuenta como elemento importante que diluye las conductas señaladas son: el estudio de la forma como está organizado el trabajo, los sistemas de mando, la valoración de las relaciones sociales y cada uno de los sujetos que componen la organización, su estatus, su participación y contribución en la toma de decisiones, etc.

Es necesario, tener claro que el culpable del fenómeno del mobbing no es la víctima, sino los conflictos, los cuellos de botella y los errores de la administración y por lo tanto es importante tomar en cuenta los siguientes elementos sustantivos al realizar un proyecto de ley tanto reformativo en el sentido que adiciones artículos a las leyes existentes o bien que sea una ley independiente y específica:

- Participar a los colaboradores en la toma de decisiones
- Implementar mecanismos justos de promoción profesional.
- Evitar lo nexos subjetivos en las relaciones de mando y entre iguales.
- Identificar las funciones de los colaboradores y evitar posibles conflictos de competencias.
- Diseñar canales de comunicación hacia todos los niveles de la organización.
- Incorporar en los Reglamentos Internos de Trabajo y demás normas disciplinarias las sanciones correspondientes a quienes fomenten conductas consideradas como mobbing.
- Implementar mecanismo de motivación.



- Rediseñar las tareas monótonas y repetitivas
- Implementar una política de capacitación orientada hacia las habilidades para el desarrollo del trabajo, la asertividad, la empatía, y prevenir los riesgos laborales.

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

La investigación sobre este fenómeno no ha llevado a recomendar la siguiente metodología para tratar situaciones de acoso moral en trabajo en sentido adjetivo:

- Fundamentar la denuncia escrita de acoso moral por parte de quien la recibe.
- Descripción de los hechos.
- Datos cronológicos: fecha, hora, lugar, sujetos, expresiones, actitudes.
- Identificación de quienes practican el acoso y sus cómplices.
- Conformar una Comisión con conocimiento sobre el mobbing que estudie e investigue el caso y brinde las recomendaciones y sanciones correspondientes.





CONCLUSIONES

1. Dentro de la relación laboral en la actualidad prevalecen los constantes cambios en las condiciones primitivas de trabajo, porque son una muestra de la existencia de la inestabilidad laboral y éste un riesgo para las personas que dependen de un salario para sobrevivir, por lo cual al sufrir éste hostigamiento laboral afecta no solo la economía sino la salud en general.
2. En la legislación nacional no existe el término acoso laboral especialmente en el ordenamiento penal, para encuadrar los hechos que motivan el hostigamiento laboral dentro de la relación de trabajo, ya que éste fenómeno se detecta durante dicha relación laboral cuyas causas son originadas a través de las diversas modalidades del mobbing constitutivos de delito.
3. Los sujetos responsables del hostigamiento dentro del lugar de trabajo son los que producen los cambios en las condiciones primitivas del contrato de trabajo y por ende los autores de los hechos establecidos como causas del acoso laboral entre los cuales se encuentran comprendidos los jefes inmediatos, patronos y todas aquellas personas que se ubiquen en un rango de jerarquía superior.
4. La falta de tipificación dentro de las normas sustantivas en el derecho guatemalteco el acoso laboral ha contribuido que éste fenómeno cada día sea más notorio porque no solamente el patrono ejerce tal hostigamiento sino puede darse en connivencia con otros trabajadores al defender intereses personales o grupales de éste en cualesquiera de los lugares de trabajo.





RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, debe crear una política pública que fomente y garantice la estabilidad laboral dentro del sector privado y público a toda persona trabajadora, creando modelos de contratos individuales y colectivos de trabajo que eviten los cambios repentinos en las condiciones primitivas de trabajo previo el conocimiento hacia la población sobre los efectos económicos y sociales.
2. El Estado debe crear y aprobar mecanismos justos de promoción profesional, identificación de funciones de cada trabajador para evitar posibles conflictos de competencia laboral, creando a su vez canales de comunicación hacia todas las personas trabajadoras y empleadoras así como mecanismos de motivación previendo con respecto a las causas del hostigamiento laboral.
3. Es necesario que el Congreso de la Republica de Guatemala cree cambios substanciales en las leyes laborales que determine la responsabilidad tanto de los patronos, jefes inmediatos o directivos de instituciones cuando incurren en el mobbing laboral, autores del acoso laboral, para evitar éste afecte dentro del área de trabajo.
4. El Congreso de la Republica debe crear un proyecto de ley que permita ya sea en forma reformatoria a la ley existente o crear una ley especifica que contenga el fenómeno del mobbing, y que como consecuencia contenga las medidas preventivas y sanciones pecuniarias o penas de prisión en su caso a los que resulten culpables de la comisión de tales hechos.





BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas, A.G., **"Asesoría legal modificaciones al contrato de trabajo"**, Santiago de Chile, Chile año 2003, http://www.asimet.cl/modificaciones_contrato_trabajo.htm, Guatemala agosto año 2010.
- CASCANTE CASTILLO, Germán Eduardo. **Teorías generales del derecho del trabajo**. Pie de Imprenta, San José, C.R., 1999.
- CORREA CARRASCO, Manuel; **"Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo"**, Ed. Comares, S.L., año 2007.
- Corte Constitucional de Bogotá Colombia, Magistrado ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa, Sentencia numero C-898/06, **"Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 3 (parcial) de la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigantes en el marco de la relaciones de trabajo"**, Bogotá, Colombia año 2006.
- Datadiar.com; Web Laboral - Social, Información para el ciudadano trabajador, **"Modificación del contrato de trabajo"**, Pozuelo de Alarcón, Madrid., España año 2002, www.datadiar.com, <http://www.weblaboral.net/ct/ct00151.htm>, Guatemala agosto del año 2010.
- DIÉGUEZ FERNÁNDEZ, Nazaret, Psicóloga Industrial Técnica en Prevención de Riesgos Laborales **"Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo"**, Ed. Revista, Año 2002.
- FIDALGO VEGA, Manuel **"Prevención de riesgos laborales acoso psicológico en el Trabajo"**, Barcelona, España año 2002.
- HIRIGOYEN, Marie-France, **"El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana"** Ed. Círculo de Lectores, S.A. año 2001.
- HIRIGOYEN, Marie-France, **"El acoso moral en el trabajo distinguir lo verdadero de lo falso"**, Ed. Paidós, Barcelona España año 2001.
- JEANNETTE DURÁN, Salazar, **"El Día de la salud en el mundo del trabajo"**, Ed. Compañía R.S.O Ltda, país, año 2006.
- LAFONT NICUESA, Luis, **"El delito de acoso moral en el trabajo"** Ed. Tirant lo Blanch, S.L. España, año 2008.
- MAZZO ITURRIAGA, **"Mobbing o acoso laboral en Chile"** Chile 03 de agosto año 2009, <http://www.bcn.cl/de-que-se-habla/mobbing-acoso-chile>, agosto 2010.



NAVARRO NIETO, Federico; **“La tutela jurídica frente al acoso moral laboral”**, Ed. Aranzadi, S.A. año 2007.

PIÑUEL, Iñaki, **“Liderazgo Zero”**. LID, EDITORIAL, España año 2009.

PIÑUEL, Iñaki, **“Mi jefe es un psicópata. Por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder”**, Ed. Alienta, España año 2008.

PIÑUEL, Iñaki, Mobbing, **“El estado de la cuestión”**. Ed. Gestión 2000, España año 2008.

PIÑUEL, Iñaki; Mobbing; Manual de autoayuda. **“Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo”**. Editorial Aguilar, España año 2003.

RUDNICK VIZCARRA, Carolina, **“El acoso moral o mobbing como un riesgo laboral”**, Ed. Universidad de Concepción, Contraloría Universitaria, Chile año 2007.

Santander, Grc, **“Mobbing.acoso psicológico”**, España año 2007, http://www.reclamos.cl/reclamo/santander_grc_mobbing_acoso_psicologico, Guatemala agosto 2010.

Universidad de Zaragoza **“Fases del mobbing”**, España año 2010, <http://www.unizar.es/> , Guatemala, agosto de L

Legislación:

Constitución Política de la Republica de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala año 1986.

Código Civil, Decreto Ley numero 106, Jefe del Gobierno de la República de Guatemala, septiembre año 1963.

Código de Trabajo, Decreto numero 1441, Congreso de la Republica de Guatemala, abril año 1971.

Ley del acoso laboral en Colombia, Ley numero 1010, Órgano Legislativo de Colombia, año 2006.