

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA**

**PRÁCTICAS SOCIALES DEL MOBBING O ACOSO LABORAL
EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE GUATEMALA, 2016-2017**

TESIS

Presentada al Consejo Directivo

de la

Escuela de Ciencia Política

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

ELDA EUNICE DÍAZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA

Y el título profesional de

SOCIÓLOGA

Guatemala, junio de 2018



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencia Política

RECTOR MAGNÍFICO
Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

SECRETARIO GENERAL
Dr. Carlos Enrique Camey Rodas

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

DIRECTOR: Dr. Marcio Palacios Aragón
VOCAL I: Lic. Henry Dennys Mira Sandoval
VOCAL II: Licda. Carmen Olivia Álvarez Bobadilla
VOCAL III: Licda. Meylin Valeria Montufar Esquiná
VOCAL IV: Br. Karla María Morales Divas
VOCAL V: Br. Rodolfo Ernesto García Hidalgo
SECRETARIO: Lic. Rodolfo Torres Martínez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN GENERAL DE
CONOCIMIENTOS**

EXAMINADORA: Licda. Claudia Melissa Mateo Tojín
EXAMINADORA: Licda. Victoria Aurora Tubín Sotz
EXAMINADOR: Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín
EXAMINADOR: Dr. Norman Octavio Mendoza Domínguez
EXAMINADOR: Dr. Aroldo Gamaliel Camposeco Montejo

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN PÚBLICO DE TESIS

DIRECTOR: Dr. Marcio Palacios Aragón
SECRETARIO: Lic. Rodolfo Torres Martínez
EXAMINADOR: Dr. Aroldo Gamaliel Camposeco Montejo
EXAMINADOR: Lic. Álvaro Eduardo Caballeros Herrero
EXAMINADOR: Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín

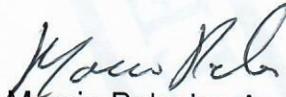
Nota: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis.
(Artículo 73 del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de
Ciencia Política)

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, treintauno de mayo del año dos mil dieciocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, autorizo la impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **ELDA EUNICE DÍAZ** carné **No. 2008-20568** titulado: **“PRÁCTICAS SOCIALES DEL MOBBING O ACOSO LABORAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE GUATEMALA 2016-2017”**.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Dr. Márcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
9/deur

ACTA DE DEFENSA DE TESIS

En la ciudad de Guatemala, el miércoles a los treinta días del mes de mayo del año dos mil dieciocho, se efectuó el proceso de verificar la incorporación de observaciones hechas por el Tribunal Examinador, conformado por: Dr. Aroldo Gamaliel Camposeco Montejo, Lic. Álvaro Eduardo Caballeros Herrera y Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín del trabajo de tesis: "**PRÁCTICAS SOCIALES DEL MOBBING O ACOSO LABORAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE GUATEMALA 2016-2017**", presentado por el (la) estudiante Elda Eunice Díaz, carné No. 2008 20568, razón por la que se da por **APROBADO** para que continúe con su trámite.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

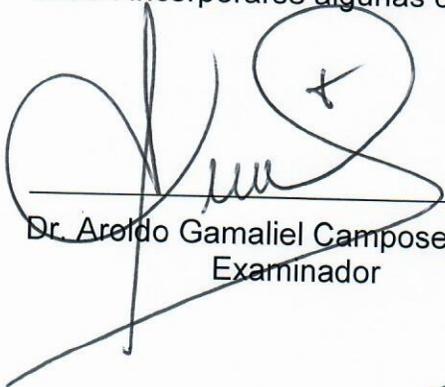


Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín
Coordinador de Sociología

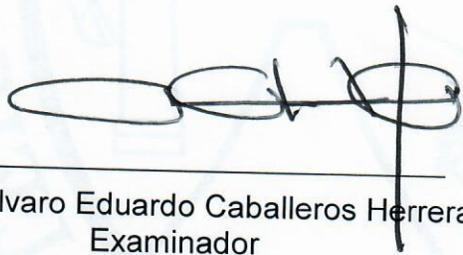
c.c.: Archivo
8c/

ACTA DE DEFENSA DE TESIS

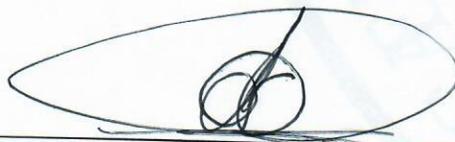
En la ciudad de Guatemala, el día viernes veinticinco de mayo de dos mil dieciocho, se realizó la defensa de tesis presentada por **Elda Eunice Díaz** carné No. 2008-20568, para optar al grado de Licenciado (a) en Sociología, titulada: **"PRÁCTICAS SOCIALES DEL MOBBING O ACOSO LABORAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE GUATEMALA 2016-2017 "**, ante el Tribunal Examinador integrado por Dr. Aroldo Gamaliel Camposeco Montejo, Lic. Álvaro Eduardo Caballeros Herrera y Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín, Coordinador de la carrera de Sociología. Los infrascritos miembros del Tribunal Examinador desarrollaron dicha evaluación y consideraron que para su aprobación deben incorporarse algunas correcciones a la misma.



Dr. Aroldo Gamaliel Camposeco Montejo
Examinador



Lic. Álvaro Eduardo Caballeros Herrera
Examinador



Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín
Examinador



c.c.: Archivo
8b

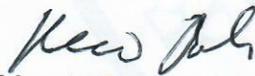
ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, siete de mayo de dos mil dieciocho. -----

ASUNTO: El (la) estudiante Elda Eunice Díaz, carné No 2008 20568, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte de **Licenciada Francis Garnica**, en su calidad de Asesor(a), pase a **Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín**, Coordinador de la Carrera de Sociología, para que proceda a conformar el Tribunal Examinador que escuchará y evaluará la defensa de tesis, según Artículo Setenta (70) del Normativo de Evaluación y Promoción de Estudiantes de la Escuela de Ciencia Política.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
7/

Guatemala, 4 de mayo de 2018

Doctor
Marcio Palacios Aragón
Director
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimado director:

Por medio de la presente informo que tuve a la vista el trabajo de tesis **“Prácticas sociales del mobbing o acoso laboral en instituciones públicas de Guatemala 2016-2017”**, de la estudiante Elda Eunice Díaz, con número de carné 200820568, el cual ha sido concluido y reúne los requisitos académicos para su aprobación como tesis de licenciatura en sociología de la Escuela de Ciencia Política de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Sin otro particular, me suscribo atentamente.


Licenciada Francis Lucía Garnica Marroquín
Asesora

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, once de julio de dos mil diecisiete. -----

ASUNTO: El (la) estudiante Elda Eunice Díaz, carnet No. 2008 20568 continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del Coordinador de la carrera de Sociología, pase al (a la) Asesor (a) de Tesis, **Licda. Francis Garnica** para que brinde la asesoría correspondiente y emita dictamen.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”




Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política

Se envía el expediente
c.c.: Archivo
6/

Guatemala, 11 de julio de 2017

Doctor
Marcio Palacios Aragón
Director
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Doctor Palacios:

Me permito informarle que para desarrollar la tesis titulada: "**PRÁCTICAS SOCIALES DEL MOBBING O ACOSO LABORAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE GUATEMALA 2016-2017**", propuesto por el (la) estudiante Elda Eunice Díaz, carnet No. 2008 20568, puede **autorizarse como Asesor(a)** al (a la) Licenciada Francis Garnica.

Cordialmente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín
Coordinador de Sociología

Se envía el expediente
c.c.: Archivo
5/



ECP

TRICENTENARIA
ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, diez de julio de dos mil diecisiete. -----

ASUNTO: El (la) estudiante Elda Eunice Díaz, carnet No. 2008 20568, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose emitido el dictamen correspondiente por parte del Coordinador del Área de Metodología, pase al Coordinador de la carrera de Sociología Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquín, para que **emita visto bueno** sobre la **propuesta de Asesor**.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Dr. Marcio Palacios Aragón
Director Escuela de Ciencia Política



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
4/

ESCUELA DE CIENCIA POLÍTICA UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12, EDIFICIO M-5
TELÉFONOS: 2418 - 8701, 2418 - 8702 Y 2418 - 8703
[HTTP://CIENCIAPOLITICA.USAC.EDU.GT](http://CIENCIAPOLITICA.USAC.EDU.GT)

Guatemala, 10 de julio de 2017.

Doctor
Marcio Palacios Aragón
Director
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

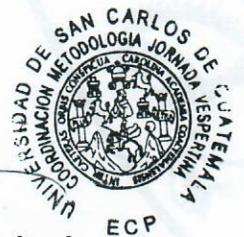
Respetable Doctor Palacios:

Me permito informarle que, tuve a la vista el diseño de tesis, titulado: **"PRÁCTICAS SOCIALES DEL MOBBING O ACOSO LABORAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE GUATEMALA 2016-2017"**, presentado por el (la) estudiante Elda Eunice Díaz, carnet No. 2008 20568, quien realizó las correcciones solicitadas y por lo tanto, mi **dictamen es favorable** para que se apruebe dicho diseño y se proceda a realizar la investigación.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Lic. Rubén Corado Cartagena
Coordinador del Área de Metodología



Se envía el expediente
c.c.: Archivo
3/

ESCUELA DE CIENCIA POLITICA DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Guatemala, siete de julio de dos mil diecisiete. -----

ASUNTO: El (la) estudiante Elda Eunice Díaz, carné No. 2008 20568, continúa trámite para la realización de su Tesis.

Habiéndose aceptado el tema de tesis propuesto, por parte del Coordinador de carrera pase al Coordinador del Área de Metodología Lic. Rubén Corado Cartagena, para que se sirva **emitir dictamen** correspondiente sobre el **diseño de tesis**.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Dr. Marcio Palacios Aragón

Director Escuela de Ciencia Política



c.c.: Archivo
2/

Guatemala, 07 de julio de 2017

Doctor
Marcio Palacios Aragón
Director
Escuela de Ciencia Política
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Doctor Palacios:

Me permito informarle que el tema de tesis: "**PRÁCTICAS SOCIALES DEL MOBBING O ACOSO LABORAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE GUATEMALA 2016-2017**", propuesto por el (la) estudiante Elda Eunice Díaz carnet No. 2008 20568, **puede autorizarse**, dado que el mismo cumple con las exigencias mínimas de los contenidos de la carrera.

Cordialmente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Lic. Douglas Giovanni Mazariegos Marroquin
Coordinador de Sociología



c.c.: Archivo
1/

Dedicatoria

Con mucho amor, dedico este documento a la mujer que desde siempre, me ha acompañado, cuidado y amado, ¡Mi madre!

A mi hija, compañera de vida, que día a día me impulsa a ser mejor ser humano.

Agradezco a mi familia, catedráticos, amigos, especialmente a Jorge Méndez; por su apoyo incondicional, y a la Universidad de San Carlos de Guatemala por permitirme acceder a la educación.

INDICE

Introducción.....I

CAPÍTULO I

1. Aspectos metodológicos	1
1.1 Justificación	1
1.2 Planteamiento del problema	2
1.3 Delimitación	4
1.4 Preguntas generadoras	4
1.5 Objetivos de la investigación	5
1.6 Metodología	5
1.6.1 Método	5
1.6.2 Técnicas de Investigación	6
1.6.3 Instrumentos	7

CAPÍTULO II

2. Marco teórico	9
La Teoría de la Acción desde la perspectiva de Pierre Bourdieu	9
El Habitus	9
El Capital	10
El Campo	12
El Estructural Funcionalismo	13
La Estructura y Cambio Social: sus elementos y relaciones	13
El Sistema de la Acción	16
El sistema social	17
El sistema cultural	18
El sistema de personalidad	19
El Estructural Funcionalismo de Robert Merton	20
El acoso laboral	21
Aspectos sociológicos del acoso laboral	22
Origen del acoso laboral	23
El escenario y los actores	24

La víctima (s) y los acosadores	25
Formas de acoso laboral	27
Efectos del acoso laboral	29

CAPÍTULO III

3. Marco legal	31
Normas internacionales relacionadas al acoso laboral	31
Normas que regulan las relaciones laborales en Guatemala	32
3.1 Código de Trabajo	33
3.2 Ley de Servicio Civil	35
3.3 Ley Orgánica del Ministerio Público	39
3.4 Código de Ética del Ministerio Público	43
3.5 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio Público	45
3.6 Reglamento Interior del Trabajo del Ministerio Público	46

CAPITULO IV

4. Situación actual del estudio del fenómeno del acoso laboral	49
4.1 El acoso laboral, un fenómeno creciente en los espacios de trabajo	49
4.2 Principales puntos de interés en el estudio del acoso laboral	51
4.3 Acoso laboral en las instituciones públicas	53
4.4 El fenómeno del acoso laboral en el mundo	54
4.5 El acoso laboral en Guatemala	57
4.6 Acoso laboral en instituciones públicas de Guatemala	60
4.7 Situación actual del Fenómeno del acoso laboral en instituciones públicas en Guatemala	60
4.8 El Ministerio Público de Guatemala	62
4.8.1 Estructura funcional del Ministerio Público	63
4.8.2 Acciones institucionales en contra del acoso laboral	66
4.8.3 Datos de movilidad laboral del Ministerio Público año 2016	68
4.8.4 Tipos de contrato en el Ministerio Público	69

CAPÍTULO V

5	Estudio de caso del espacio laboral en el área administrativa del Ministerio Público y el fenómeno del acoso laboral	71
	5.1 Caracterización del acoso laboral	71
	5.2 Las relaciones y las posiciones de los individuos	72
	5.3 Recursos sociales a partir del capital social que pueden permitir que surja el fenómeno de acoso laboral	76
	5.4 El Habitus como principio de la práctica del acoso laboral	79
	5.5 Prácticas sociales que podrían favorecer la aparición del acoso laboral	80
	Conclusiones	83
	Recomendaciones	85
	Bibliografía	87
	Anexos	93

INTRODUCCIÓN

La sociología, como una rama en el vasto campo de las ciencias sociales, permite el estudio de infinidad de fenómenos cotidianos, que a menudo pasan desapercibidos, muchos de ellos estudiados y analizados por otras ciencias. En el caso del acoso laboral, principalmente se ha tratado a través de la psicología, la misma ha generado investigaciones importantes alrededor del tema, brindando definiciones y perfilando a las víctimas y agresores involucrados. En Guatemala existen pocas investigaciones alrededor de la problemática. Hacer un análisis de la situación actual del acoso laboral en el país es limitado, debido a que son pocas las estadísticas que se pueden encontrar alrededor del tema; sin embargo es un fenómeno que afecta tanto a organizaciones públicas y privadas en general, por lo que debiera ser estudiado con mayor profundidad.

Partiendo de que existe poca información del tema y la existente está enfocada básicamente en el estudio psicológico del fenómeno, se consideró que una buena forma de contribuir es informar y compartir lo encontrado del fenómeno del acoso laboral, pero también intentar hacerlo desde la perspectiva sociológica. Es decir enfocarse no solamente en los actores, sino también en las estructuras sociales en este caso en particular, las estatales. De la misma manera vale la pena hacer la aclaración que la investigación busca analizar el fenómeno más allá de la perspectiva de género, no por restar importancia al enfoque, más bien con el objetivo de explicar la problemática desde otras perspectivas teóricas.

El acoso es un fenómeno de reciente estudio, no solo para Guatemala, el término mobbing lo utilizó por primera vez *“Konrad Lorenz para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño”* (Trujillo, Flores, et., al. 2007. P.4), es decir que básicamente se describen comportamientos o formas de ataque grupal dentro de determinados grupos de animales. Sin embargo este tipo de comportamientos también pueden observarse en grupos sociales dentro de un espacio específico, en este caso en el espacio laboral. El acoso laboral se distingue por comportamientos, actitudes o acciones hostiles por parte

de los superiores o compañeros de trabajo hacia otra u otras personas dentro del espacio laboral; *“Estas técnicas tienen en común que con ellas se intenta agobiar, calumniar y atacar el trabajo, las convicciones y la vida privada de la víctima, aislándola, estigmatizándola y amenazándola”* (Trujillo, Flores. 2007. P. 6).

La unidad de análisis en este estudio, es el Ministerio Público, principalmente el área administrativa, en el año 2,016 y 2,017. La elección de la institución se realizó tomando en cuenta que es una institución estatal ligada al sector justicia en Guatemala, cuya última reforma a su Ley Orgánica, regula el acoso laboral como una falta estable sanciones a los empleados que incurran en éste tipo de prácticas.

El objetivo principal es hacer un estudio de caso, a cerca del fenómeno del acoso laboral en el Ministerio Público, brindando una descripción general de prácticas sociales, recursos y relaciones sociales generados a partir del capital social que podrían favorecer o permitir la aparición del fenómeno en el lugar de trabajo; esto a partir de teorías de la sociología contemporánea, como la Teoría de la Acción Práctica de Pierre Bourdieu, y la Teoría de Estructural Funcionalismo, es importante destacar que este estudio no intenta comprobar el fenómeno a través de las mencionadas teorías o crear a partir de ellas una nueva teoría para el abordaje de los problemas en el área de la salud laboral, más bien su cometido se encuentra en la distinción tanto metodológica así como teórica de los alcances de la sociología en primer plano, pero principalmente hacer un aporte a la comprensión y descripción de un fenómeno abordado actualmente sólo por la psicología y escasamente por el otras ciencias sociales en los países en los cuales se tipifica al acoso laboral como un delito.

Es importante y necesario que un fenómeno como el acoso laboral sea abordado de manera multidisciplinaria, es decir que aunque este estudio posee un enfoque sociológico, se incluyen también a nivel teórico posturas psicológicas y una pequeña descripción del marco jurídico en materia laboral de Guatemala.

La metodología que se utilizó, es de carácter descriptivo, esto debido al enfoque teórico de la investigación, se realizó una investigación documental, de las leyes y normativas

en materia laboral de Guatemala, como las específicas al Ministerio Público; entre ellas se revisó el Código de Trabajo, la Ley de Servicio Civil, Ley Orgánica del Ministerio Público, Normativas de Conducta del Ministerio Público y el Pacto Colectivo vigente de la institución, se revisó también los informes de labores y demás documentación asociada a la problemática, de la misma manera también se realizó una observación de campo participante de prácticas y relaciones sociales ligadas al fenómeno.

Entre las técnicas utilizadas está el diario de campo con la finalidad de brindar una descripción de las características del objeto de estudio y fichas bibliográficas que se resultantes de la revisión documental. Entre los principales instrumentos utilizados para la obtención de información son las entrevistas abiertas a profesionales del área administrativa del Ministerio público y a expertos externos en el tema laboral; las mismas se realizaron a profesionales de distintas ramas de las ciencias sociales, como sociólogos, psicólogos y abogados.

El segundo capítulo, sustenta a nivel teórico la investigación, haciendo un breve análisis de las principales teorías sociológicas utilizadas en la elaboración de ésta investigación; como la Teoría de la Acción Práctica de Pierre Bourdieu; la cual se centra en las relaciones entre los agentes y la estructura de las situaciones en las que estos actúan; sus principales conceptos son el capital, campo y habitus; los cuales brindan marcos de referencia para entender el acoso laboral. De manera histórica también se toma en cuenta la Teoría del Estructural Funcionalismo de Talcott Parsons, principalmente lo referente al sistema de acción, para comprender las características y la interacción de los determinados niveles dentro de una estructura social. Otro de los elementos importantes dentro de la teoría es la cultura, *importante desde el punto de vista que la misma se constituye, "en normas y valores, internalizados por el actor"* (Ritzer, G. 1997. P. 122).

El tercer capítulo es una revisión de los documentos que conforman el marco jurídico legal en materia de trabajo en Guatemala, y específicos del objeto de estudio, con el fin de describir cómo se encuentra estructurado el sistema laboral; se pueden encontrar

el Código de Trabajo, la Ley del Servicio Civil y la Ley Orgánica del Ministerio Público, en esta principalmente de describen las faltas y las sanciones para las mismas; el Código de Ética del Ministerio Público, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio Público y el Reglamento Interior de Trabajo del Ministerio Público.

En el cuarto capítulo se describe la situación actual del fenómeno del acoso laboral; desde la Organización Internacional del Trabajo desde una perspectiva global. En el caso específico de Guatemala también se muestra cuantitativamente el estado del fenómeno, partiendo de estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo. De la misma manera se hace un recorrido por la estructura funcional del Ministerio Público, su sistema de valores, y las acciones tomadas para prevenir el acoso laboral.

El último capítulo contiene los resultados encontrados a partir de la investigación realizada, en el cual se detallan una lista de prácticas sociales cotidianas en el ambiente laboral que podrían dar pie al surgimiento del acoso laboral, entre los principales hallazgos, está quizá el poco conocimiento que se tiene a cerca de la problemática; aunado a la normalización de la violencia de cualquier clase por parte de los individuos lo que los hace más propensos a sufrir acoso laboral.

A largo de la investigación se encontraron varios inconvenientes, sin embargo el mayor, fue el temor de las personas a hablar acerca del tema, por considerar que podrían poner en riesgo su trabajo. Es lamentable que exista en el país la tendencia al silencio en temas que nos incumben como sociedad, se hace necesario que la sociedad se involucre y se informe con la finalidad de visibilizar este tipo de problemáticas, con suerte en algún momento puedan tomarse en cuenta y pueda tipificarse como un delito y se sancione de manera adecuada. Mientras tanto, es importante que las organizaciones a nivel general unan esfuerzos y procuren espacios laborales seguros que permitan el desarrollo personal y profesional de quienes los integran.

Capítulo I

1. Aspectos metodológicos

1.1. Justificación

El proceso de abordaje del fenómeno del acoso laboral siempre ha sido complejo, debido tanto a su naturaleza en constante cambio así como su interrelación entre varias ciencias sociales para darle una explicación integral, que en algunas ocasiones resulta ser estudiado con mayor frecuencia por la psicología debido a que es un fenómeno que afecta a organizaciones de todo tipo así como a los individuos alrededor de estas.

Lo que hace necesario que exista la interdisciplinariedad continua entre las diversas ciencias sociales para lo cual indispensable el intercambio de información y generación de modelos teóricos que permitan abordar a nivel descriptivo, cualitativo y cuantitativo dicho fenómeno o problemática de manera efectiva.

Lo anterior se hace importante mencionarlo debido al abordaje del fenómeno del acoso laboral en este documento de investigación, que si bien existe una gran cantidad de trabajos cuyo objetivo es dar una explicación para comprender el fenómeno en distintos contextos, formas o variables, no se ha tomado muy a menudo la consideración de generar el estudio de dicho fenómeno desde la perspectiva sociológica.

Siendo entonces una de las primeras justificaciones de este estudio la generación de nuevas vías de conocimiento desde la ciencia sociológica, por tal motivo se ha realizado una revisión de estudios y documentos relacionados al fenómeno del acoso laboral, principalmente existentes desde la perspectiva psicológica, se ha podido comprobar que particularmente en el enfoque teórico como metodológico siempre ha dejado partes importantes que pueden enriquecer el entendimiento de dicho fenómeno, tanto como la cultura, el poder, las relaciones estructurales, entre otros.

Otro de los principales motivos que incentivó esta propuesta de investigación fue su objeto de estudio, el cual siendo el Ministerio Público, una institución perteneciente al sector de justicia del país, es de sumo interés conocer e identificar el tratamiento al fenómeno a nivel interno.

En consecuencia este estudio permitió la apreciación del fenómeno del acoso laboral desde una perspectiva sociológica, intentando ir más allá del enfoque micro social de las ciencias psicológicas que principalmente se han concentrado en las víctimas y victimarios, dejando en un segundo plano la relación entre ellos, así como contexto en que se desarrolla el fenómeno, lo que da como resultado el pasar por alto información que contribuye en la búsqueda de nuevas explicaciones a dicha problemática a nivel social.

Como consecuencia esta investigación se centra en dar una diferente perspectiva a la descripción del fenómeno del Mobbing o acoso laboral en las instituciones públicas con la finalidad que a nivel académico signifique la apertura de nuevos campos de conocimiento en el área.

1.2. Planteamiento del problema

El acoso laboral es un fenómeno estudiado con mayor profundidad en el ámbito psicológico, debido a ello en la última década han sido pocos los estudios que se han podido generar desde otras ramas de las ciencias sociales, por lo que producto de lo anterior el reduccionismo que ha tenido la problemática a las ciencias psicológicas han terminado de resolver tanto teórica como metodológicamente resultados parcialmente explicativos acerca de cómo tratar dicho fenómeno. Los estudios se centran en el universo de las víctimas y los victimarios, lo que ha terminado de desarrollar un paralelismo paradigmático al cual se le atribuye el ser solo tratable desde las ciencias psicológicas por excelencia (Mayorga, Blasco. 2007).

Sin embargo el acoso laboral es un fenómeno, que de manera obligatoria debe ser estudiado por otras ciencias sociales de manera responsable; es importante para ello profundizar en las estructuras que condicionan a los sujetos para seguir determinadas prácticas sociales o el conjunto de relaciones producto de las anteriores, que juegan un papel importante en la constitución del poder de los individuos.

En Guatemala, el acoso laboral no es una problemática; en la cual se esté trabajando de manera progresiva; al contrario es un fenómeno que pasa regularmente desapercibido; por lo que algunas veces se normalizan ciertas actitudes o comportamientos, desviados dentro de los espacios laborales. Algunos estudios indican que los empleados que son más propensos a verse involucrados en este tipo de dinámicas son los que pertenecen al área pública; Ramiro Montes de Oca, “los trabajadores o profesionistas que más sufren acoso laboral son los empleados gubernamentales” (2016). En el país y sus instituciones públicas se pudo evidenciar en el conflicto magisterial en Chiquimula en el año 2,015, registrado en el portal del Congreso de la República, en el cual figuran 28 denuncias por acoso laboral de maestros de la DIEDUC.

En el Ministerio Público, el acoso laboral no es una problemática de la cual se hable abiertamente; no existen estadísticas de procesos internos en la cual éste se haya probado; sin embargo si existen denuncias en investigación por injuria y calumnias y acoso sexual; formas en las cuales éste tipo de fenómenos puede presentarse. Debido a lo anterior, se planteó la incógnita si era posible aplicar una serie de conceptos teóricos de la sociología para describir las causas que pueden influir en la aparición del fenómeno del acoso laboral en el área administrativa de la institución antes mencionada.

1.3. Delimitación

Se generó un estudio de caso, en el área administrativa del Ministerio Público de carácter descriptivo, tomando en consideración tanto las estructuras diferenciadoras entre los individuos en esa institución, es decir, estructura orgánica, ordenamiento interno a través de reglamentos de conducta, ordenamiento general, como la Ley Orgánica del Ministerio Público, Pactos Colectivos en el periodo en cuestión, entre otros. Por lo tanto los objetivos así como la problematización pretenden un acercamiento al fenómeno del acoso laboral desde una perspectiva sociológica, la delimitación es la siguiente:

1. Unidad de análisis

Como unidad de análisis se delimitó al área administrativa del Ministerio Público, ubicada en la Zona 1, de la Ciudad de Guatemala.

2. Periodo histórico

De enero del año 2016 al mes de marzo del año 2017.

3. Ámbito geográfico

Ciudad de Guatemala, en la sede administrativa del Ministerio Publico.

1.4. Preguntas generadoras

1. Pregunta principal

¿Qué prácticas sociales en el espacio laboral del Ministerio Público de Guatemala, podrían influir en la aparición del acoso laboral?

2. Preguntas secundarias

¿Qué recursos sociales generados a partir del capital social, podrían permitir la aparición del acoso laboral en el ambiente laboral del Ministerio Público de Guatemala?

¿Qué relaciones sociales y estructurales que podrían influir en la aparición del acoso laboral en el ambiente laboral del Ministerio Público de Guatemala?

1.5. Objetivos de la investigación

1. Objetivo principal

Establecer las prácticas sociales en el espacio laboral del Ministerio Público de Guatemala, podrían influir en la aparición del acoso laboral

2. Objetivos específicos

Identificar los recursos sociales generados a partir del capital social, que podrían permitir la aparición del acoso laboral en el ambiente laboral del Ministerio Público de Guatemala

Determinar las relaciones sociales y estructurales que podrían influir en la aparición del acoso laboral en el ambiente laboral del Ministerio Público de Guatemala

1.6. Metodología

1.6.1. Método

Debido al enfoque teórico de la investigación, se generó una investigación descriptiva a partir de la revisión de directrices estructurales y jerárquicas tanta

interna, como la Ley Orgánica del Ministerio Público, normativa de conducta, pactos colectivos, así como externas como la Ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo. Así como la observación participativa de campo, con la finalidad de describir el espacio laboral; de la misma forma describir prácticas sociales alrededor de dicho fenómeno. También se incluyó la generación de entrevistas, análisis de datos estadísticos de movilidad laboral en el año en cuestión, entre otros. Las mismas fueron contenidas en el análisis final con los diferentes preceptos teóricos tomados en consideración como el Capital, el Habitus, y el concepto de Campo (Pierre Bourdieu), analizando las causas que pueden influir en la aparición del fenómeno del acoso laboral en el espacio anteriormente indicado.

1.6.2. Técnicas de Investigación

Se utilizó la técnica de diario de campo para compilar información para construir la descripción de las relaciones estructurales existentes en el Ministerio Público de Guatemala, también se generó la revisión documental de las diferentes normativas contenidas en las políticas internas de personal, que regulan la conducta de los colaboradores del Ministerio Público en su ambiente laboral interno, además de otras disposiciones de carácter regulatorio, en ella se encuentra tanto las normativas generales como el código de vestimenta, así como también distintas formas de abordar problemáticas internas, relativas al código de ética para cada trabajador enfocadas a fenómenos como el acoso sexual, cabe destacar que se encontraron lineamientos de cómo abordar el fenómeno del Mobbing por lo cual se hizo pertinente para la investigación la inclusión de diversos procedimientos internos. También se hizo una breve revisión de la legislación nacional, referente a los derechos y obligaciones en el ámbito laboral; esto debido a que es de suma importancia conocer a que debe y puede sujetarse un empleado en el país; entre los documentos revisados está la Ley de Servicio Civil, a la cual se encuentran sujetos todas las personas que laboran para el Estado de Guatemala, en la misma están determinadas las formas de contratación, hasta las diversas instancias tanto

en derechos como en obligaciones a las cuales se encuentran sujetos los empleados públicos. El Código de Trabajo, también es fundamental para entender la dinámica laboral en el país, ya sean en el área pública o privada, contiene disposiciones generales de cualquier relación laboral entre otras, así como otros documentos que se consideraron indispensables en la investigación como las memorias de labores anuales, que contienen los distintos logros a nivel de gestión además de información de talleres y otras actividades concernientes al fenómeno del Mobbing. De la misma manera se incluyó información de capacitaciones o talleres relacionados al tema de la problemática del acoso laboral que se hayan llevado en el último año o temas contenidos en la misma.

Además de ello también se incluyó varias entrevistas abiertas a profesionales del área administrativa, así como a expertos externos en el tema del acoso a nivel laboral.

1.6.3. Instrumentos

Entre los principales instrumentos de la investigación se utilizó la construcción de notas de campo, a partir de la observación participativa cotidiana; las cuales tiene directrices básicas para identificar prácticas, costumbres y otro tipo de comportamientos en la estructura organizacional del área administrativa del Ministerio Público.

Otro de los instrumentos fue las fichas bibliográficas generadas en la revisión documental, ello con el ánimo de interpretar el fenómeno a partir de pertinencia teórica por el cual se ha definido la investigación, por lo que además también se incluirá una boleta de entrevista generada a profesionales en el área de Recursos Humanos, así como a profesionales internos para conocer su posición frente al fenómeno del acoso laboral.

Capítulo II

2. Marco teórico

La Teoría de la Acción desde la perspectiva de Pierre Bourdieu

Desde los diversos enfoques sociológicos existentes; existen limitantes para tratar fenómenos contemporáneos como el acoso laboral; sin embargo si es posible que algunas teorías expliquen las relaciones de los individuos las estructuras o los marcos de referencia en que los mismos se desenvuelven y actúan. En éste punto, la Teoría de la Acción desde la perspectiva de Pierre Bourdieu compuesta principalmente por la síntesis de sus obras del sentido práctico y razones prácticas, en las cuales relata una serie de postulados particularmente concernientes con las corrientes a la Teoría de los hechos sociales de Emile Durkheim, además de los conceptos contemplados en la Teoría Marxista sobre las estructuras sociales, resultó de mucha ayuda; debido a su fin primordial de acceder a una concepción de conocimiento tanto cultural como simbólico en la cual los sujetos se desenvuelven en un plano de relaciones por las cuales adoptan ciertas prácticas y posiciones las cuales son capaces de proveerles de recursos y encausarles a acciones conforme a una serie de distinciones de carácter correlacional entre ambas partes, es decir, las estructuras y los individuos.

Es decir que se centra en indagar como se desenvuelven los agentes o individuos en un plano de relaciones sociales; cómo su posición dentro de ese plano les permite y les provee recursos. Los principales postulados de su obra se centran en los conceptos de Habitus, Capital y Campo. A partir de los lineamientos planteados por ésta teoría, es posible entender cómo las posiciones sociales, el poder, las disposiciones de los individuos son fundamentales para explicar desde una perspectiva sociológica el fenómeno del acoso laboral.

El Habitus

El concepto de “Habitus” en la teoría de Pierre Bourdieu es bastante complejo, y tal como este lo compone en su obra, “Razones Prácticas Sobre la Teoría de la

Acción”, particularmente parece estar más ligado a una composición de un modelo teórico del estudio de la cultura y de sus diferentes prácticas sociales entre los individuos, sin embargo y con las consideraciones necesarias también es preciso aclarar que el habitus representa “las disposiciones de los sujetos” (Bourdieu, 2007, p.16) en una estructura determinada, por lo cual se debe entender que se plantea como una forma de identificar a los individuos con un estilo de vida, en otras palabras “El habitus es ese principio generador y unificador que retraduce las características intrínsecas y relacionales de una posición en un estilo de vida unitario, es decir un conjunto unitario de elección de personas, de bienes y de prácticas”(Bourdieu, 2007. P.19).

El habitus, pues define que debe de hacerse y como hacerse dentro de determinada situación en un espacio social, desde ésta perspectiva es importante para el desarrollo de éste estudio, conocer las características intrínsecas y relacionales de la posición que ocupan los individuos dentro del campo laboral, que prácticas los distinguen y los impulsan en sus relaciones específicamente de trabajo.

El Capital

En la dinámica del acoso laboral, es fundamental entender cómo llevan a cabo las relaciones de poder; y el capital puede describirse como lo que tiene valor en el campo, lo que permite ejercer poder o en todo caso da poder. En el espacio laboral de las instituciones públicas las relaciones sociales y de poder se dan de manera desigual, por su estructuración jerárquica, la interacción de los individuos, dependiendo de sus atributos, capital, posición se da forma subordinada. En la Ley Orgánica del Ministerio Público, en el Artículo 66 se hace alusión a la facultad para impartir instrucciones, *“Según el orden jerárquico los miembros del Ministerio Público podrán impartir a sus subordinados las instrucciones convenientes al servicio y al ejercicio de las funciones, tanto de carácter general, como las*

referidas a asuntos específicos” (Ley Orgánica del Ministerio Público. Pág. 43). Lo que evidencia la estructura jerárquica vertical a la que se alude; por lo cual en éste tipo de relaciones, el capital que cada agente posea dentro del campo; es sumamente importante para entender su posición y distinción social en las relaciones.

El Capital en la Teoría de la Acción Práctica corresponde a todo aquella forma de poder que puede ser usada para alcanzar ciertos fines u objetivos por parte de los individuos en una estructura específica, siendo entonces tan variada la concepción dependiendo de la circunstancias en la cual se constituye el capital, Bourdieu ha marcado el concepto global a partir del capital simbólico, el cual contiene al capital económico, político, cultural y social, cada uno de estos con un campo de acción determinada, y tal como lo cita Mayoral Blasco:

“El concepto de capital, hace referencia a “lo que tiene valor en un campo”, es aquello que permite a quien lo posee ejercer un poder, una influencia o formar parte de un campo determinado; es un arma para luchar en el campo, a la vez que el conseguir poseerlo, es lo que desencadena las luchas en el campo”. (2,010. P. 394).

Particularmente el capital social, representa las redes de relaciones que se consiguen a través de la estructura determinada a la cual los individuos se encuentran adscritos y por la cual poseen una serie de determinados privilegios o formas de ejercer su voluntad, lo que particularmente se puede ejercer como poder, ya sea este formal o informal, lo que se puede traducir en “la capacidad para movilizar recursos vinculados a redes duraderas de relaciones, y que es convertible en capital económico o poder” (Mayoral, Blasco, 2,010. P. 385).

Es importante tomar en cuenta otro tipo de capital que dentro de las relaciones laborales institucionales, tiene mucho peso, y es el capital político; representado básicamente, en este caso específico, por grupos de personas organizadas en

sindicatos, relaciones familiares o de amistad profunda; que generan verdaderas dinastías políticas con injerencia en la toma de decisiones.

El Campo

El concepto de campo se puede entender primordialmente como el contexto en el cual se está llevando la acción, por el cual dependiendo de su naturaleza también cambia la disposición de los individuos y su relación de poder o capital existente, Bourdieu lo define como “el espacio social global” (2, 007. P. 49), en ella toma parte el juego de poder entre los individuos valorizados por el capital que poseen y que en última instancia define la conservación o transformación de la estructura a la que se encuentran adscritos.

Al interior del concepto de campo existe una serie de disposiciones, mismas que deben ser clarificadas, tal es el caso que en la concepción teórica de la Acción Práctica se diferencian entre si la estructura de campo concerniente a “un estado de la relación de fuerzas entre los agentes o las instituciones implicados en la lucha” (Mayorga, Blasco, 2,007. P. 383), el campo de poder concerniente al “espacio de las relaciones de fuerza entre los diferentes tipos de capital, o con mayor precisión, entre los agentes que están suficientemente provistos de uno de los diferentes tipos de capital para estar en disposición de dominar el campo correspondiente” (Mayorga, Blasco. 2,007. P. 384).

El espacio laboral del Ministerio Público, se convierte, en éste punto, en el lugar dónde se llevan a cabo las relaciones de fuerza entre los diferentes tipos de capital; que por supuesto son más evidentes entre los individuos que están suficientemente provistos de uno de ellos; es decir allí pueden medirse las fuerzas entre los agentes o instituciones implicados en la lucha: En el campo es dónde cada empleado hará un despliegue de todo aquello que tenga a su favor para alcanzar sus metas u objetivos en lo laboral.

El Estructural Funcionalismo

Para comprender el carácter funcional de las instituciones en la sociedad, se hace necesario hacerlo a partir de teorías como el Estructural Funcionalismo, la misma se considera como una de las teorías que ha tenido más protagonismo en la sociología en el siglo pasado. Históricamente su surgimiento data de la década posterior a la segunda guerra mundial, por lo cual, en su tiempo significó su hegemonía como teoría dominante dentro de la sociología. Sus principales influencias como teoría se encuentran principalmente en los escritos de “Auguste Comte, Herbert Spencer y Emile Durkheim” (Como se cita en Ritzer, G. 1,997. P. 107). Entre las influencias centrales de esta teoría, está Herbert Spencer el cual postuló su teoría a partir del Organicismo, con ello lo que permitió fue que “su preocupación por las «necesidades» del organismo social las compartieran los funcionalistas estructurales posteriores, quienes, entre otras cosas, la tradujeron a la idea de que las sociedades «necesitaban» varios elementos para sobrevivir” (Ritzer, G. 1,997. P. 107).

Entre los principales exponentes del Estructural Funcionalismo se encuentran Talcott Parsons y Robert Merton. La importancia de ésta teoría para la investigación radica, principalmente en la descripción y definición de las características del sistema que orientan la acción de los individuos en el ambiente laboral; y cómo la desviación o cambio podría producir alteraciones en el funcionamiento de la estructura. Es relevante también, hacer hincapié en cómo la jerarquía y la diferenciación social son funcionales para mantener el orden en el sistema.

La Estructura y Cambio Social: sus elementos y relaciones

La interpretación de los componentes estructurales en una organización concierne en gran parte a la distinción entre cada uno de sus elementos y la relación que se manifiesta entre ellos, en este aspecto ciertos elementos como los factores

ideológicos y culturales, son esenciales en la comprensión de la producción, reproducción y asimilación de ideas o valores en una organización, por lo cual se predeterminan como se manifiestan las estructuras en relación con los individuos otorgándoles tanto derechos así como obligaciones e incluso poder (o capital social). En este punto resulta de sumo interés, conocer cuál es el sistema de valores del Ministerio Público, que rigen las relaciones entre empleados públicos y que general una vinculación de pertenencia hacia la institución.

Existen dos causales fundamentales al momento de interpretar una estructura social, una de ellas está apegada a la subjetividad de los individuos, es decir apegados directamente a la construcción de símbolos e interpretaciones de la realidad como individuos, además de los roles y el estatus otorgado por estilos de vida, estamento y estrato perteneciente, concerniente al nivel objetivo de relación estructura social, otro más relacionado a la constitución estructural de las organizaciones que se encuentra ligada al ordenamiento interno de cada una de estas, el cual podríamos mencionar como el constreñimiento normalizado formalmente; éste último particularmente, genera un valor agregado al estudio. En este sentido la interpretación estructural de cada organización contiene otro elemento importante a tratar en las teorías estructuralistas, el cual es el cambio social, por el cual la relación dialéctica se lleva a cabo entre elementos de producción y reproducción en cualquier estructura social se lleva a cabo.

Alberto Saco Álvarez en su libro Sociología Aplicada al cambio social (2,006) propone una explicación tanto al concepto de estructura como cambio social, y para lo cual explica:

“Como estructura social al conjunto de elementos organizados de manera más o menos estable que orientan la acción social por cauces preestablecidos. Algunos de estos elementos afectan a la esfera material, otros a ideas y valores, pero todos ellos están ordenados (u orientados) de una forma coherente y reconocible por la mayoría de los integrantes de la

sociedad. Este orden implica diferenciación social y jerarquía (con la consiguiente desigualdad)” (P. 36).

“Como cambio social se le conoce al proceso colectivo de alteración duradera en el tiempo de las formas de funcionamiento y estructuración de las interacciones entre individuos o grupos que cambia el curso histórico de una colectividad”. (P. 40).

Se entiende que relaciones estructurales así como la estratificación se alternan como procesos propios de cualquier estructura y sistema social jerarquizado, para lo cual el estudio de ciertos elementos como el rol, el estatus, formas u estilos de vida, así como estratos y estamentos son de vital importancia en la comprensión del estudio de las estructuras y el cambio que se dan a lo interno de ellas, producto de factores tanto a nivel organizacional como reglamentos u otro tipo de normativas, así como factores propios de grupos sociales como lo pueden ser el sexo, género, edad o estamento profesional al que se adhieren, entre otros. Es importante poder describir como la diferenciación social en las instituciones públicas, el sistema estructural jerarquizado; a la fecha continua siendo una constante, en los procesos de relaciones las relaciones laborales.

Por lo anterior la Teoría de Talcott Parsons es una de las propuestas teóricas en el estudio de las estructuras sociales y sus procesos de cambio que se deben tener en cuenta al momento de indagar en cualquier institución social, en éste caso principalmente en las instituciones de carácter público; entre las contribuciones primordiales se encuentran tanto en su construcción teórica del sistema AGIL, así como la interpretación de otros atributos teóricos como el sistema de acción, el sistema cultural, el sistema de personalidad y el organismo conductual y el sistema social. Conceptos que nos permiten entender cómo los individuos orientan sus acciones con base en los valores y normas condicionalmente adquiridas e internalizadas, con la finalidad de satisfacer sus necesidades;

proceso importante dentro las acciones relaciones sociales que podría influir en la aparición de fenómenos varios, como el acoso laboral.

Uno de los conceptos fundamentales del estructural funcionalismo y que puede explicar la aparición de problemáticas como el acoso laboral, es la “función”, la cual puede definirse como “un complejo de actividades dirigidas hacia la satisfacción de una o varias necesidades del sistema” (Ritzer, G. 1,997. P. 116), lo que para la teoría constituye el eje de la conceptualización del sistema de acción. Ésta concepción se acompaña por imperativos funcionales que están contenidos en la construcción del sistema AGIL, los cuales son (A) Adaptación representado como “todo sistema debe satisfacer las exigencias situacionales externas. Debe adaptarse a su entorno y adaptar el entorno a sus necesidades” (Ritzer, G. 1,997. P. 116), (G) La capacidad para alcanzar metas como “todo sistema debe definir y alcanzar sus metas primordiales” (Ritzer, G. 1,997. P. 116), (I) Integración como “todo sistema debe regular la interrelación entre sus partes constituyentes” (Ritzer, G. 1,997. P. 116), y (L) Latencia como “todo sistema debe proporcionar, mantener y renovar la motivación de los individuos y las pautas culturales que crean y mantienen la motivación” (Ritzer, G. 1,997. P. 116).

Este sistema, puede ser utilizado como una herramienta funcional en el análisis de una institución pública; con la finalidad de establecer cómo opera cada unidad, con la finalidad de mantener la estabilidad integral de la organización.

El Sistema de la Acción

El Sistema de Acción en la obra de Talcott Parsons representa los distintos niveles de interrelación, así como el análisis social en el mismo, con ello lo que pretende es generar tanto un esquema de interacción en el que los niveles son precursores unos de otros, así como la integración que poseen entre cada uno de ellos, en este sentido se integra de dos maneras “Primera, cada uno de los sistemas inferiores proporciona las condiciones, la energía que requieren los niveles

superiores. Segunda, los niveles superiores controlan a los que hay debajo de ellos en la jerarquía” (Ritzer, G. 1,997. P. 117). Este sistema, puede orientar la investigación, en el sentido que brinda un panorama más amplio de la relación de los individuos y las estructuras en espacios determinados, en este caso el área laboral.

Con relación a los ambientes se presenta tanto un nivel inferior, así como un nivel superior en el sistema social por lo cual “El nivel inferior, el entorno orgánico y físico, implica los aspectos no simbólicos del cuerpo humano, su anatomía y fisiología. El nivel superior, la realidad última, tiene, como Jackson Toby sugiere, un «tono metafísico»” (Ritzer, G. 1,997. P. 117). En este contexto aparece nuevamente el problema del orden presente en toda su teoría, para lo cual hasta ese momento coexistía con la constante crítica a toda su teoría, para lo cual delimitó a partir de una serie de supuestos como posibles respuestas ante esta problemática, entre estos están (Ritzer, G. 1,997):

El sistema social

Como se puede interpretar la Teoría Estructural Funcionalista de Talcott Parsons, inicia en el micro nivel de interrelación entre el ego y el alter ego como forma más fundamental del sistema social, con ello lo que pretende es presentar al individuo como elemento por el cual, en primera instancia se constituye el sistema social, por lo cual tanto la gratificación como sus motivaciones para alcanzar las metas juegan un papel importante en la posición que adapten o que se les imponga en dicho sistema social, en definición son cinco elementos fundamentales en la teoría de Parsons de sistema social “Los actores, la interacción, el entorno ,la maximización de la gratificación y la cultura” (Ritzer, G. 1,997. P. 120). En las relaciones sociales específicamente las laborales, las motivaciones para alcanzar los fines de los individuos, juegan un papel fundamental en el desarrollo de la acción; las estrategias y los recursos utilizados para satisfacerlas, se retraducen en posiciones dentro del sistema a través del rol y el estatus. Aunque se pudiera

suponer que la unidad central de la teoría de Parsons radica en el análisis de la interacción de sus partes, mucho de su trabajo se encuentra generado a partir del análisis del estatus-rol de los individuos, en este sentido “El estatus hace referencia a una posición estructural en el seno de un sistema social, y el rol a lo que hace el actor en esa posición; ambos son considerados en el contexto de su significado funcional para el sistema” (Ritzer, G. 1,997. P. 120).

Otros de los aspectos fundamentales en el análisis de la obra de Parsons se encuentra en el estudio de las colectividades, las normas y los valores, los cuales juegan un papel importante al momento de analizar el sistema social, ello lo que conlleva es además a la disposición estructural que deben tener los sistemas para generar una relación funcional. (Ritzer, G. 1,997). La importancia del papel que juegan los condicionamientos de comportamiento, de carácter cultural, moral o de otro tipo; son relevantes dentro del estudio de cualquier sistema social; y cualquier fenómeno que dentro de éste pudiera darse, debido a que delimita el marco de acciones socialmente aceptadas dentro de la comunidad. De esta manera una de las principales actividades de cualquier sistema se centra en la socialización y control sobre los individuos, para ejercer cierto nivel de equilibrio en su conjunto, “La socialización y el control social constituyen los principales mecanismos que permiten al sistema social mantener el equilibrio” (Ritzer, G. 1,997. P. 120).

El sistema cultural

La cultura es otro de los elementos fundamentales en la obra de Parsons, su principal preocupación y análisis se debe a la mediación de este conjunto de normas y valores por las cuales los individuos son orientados a un sistema de acción determinado, “Tiene la peculiar capacidad de llegar ser, al menos en parte, un componente de otros sistemas diferentes. De este modo, en el sistema social, la cultura se encarna en normas y valores, y en el sistema de la personalidad es internalizada por el actor” (Ritzer, G. 1,997. P. 122).

Tanto sus peculiaridades, así como su forma de acción se determina a partir de la interrelación con los individuos, “la cultura es un sistema pautado y ordenado de símbolos que son objeto de la orientación de los actores, componentes internalizados del sistema de la personalidad, y pautas institucionalizadas del sistema social” (Como se cita en Ritzer, G. 1,997. P. 122).

De este modo la cultura como un sistema de relaciones de normas y valores, tiene el poder de ser transmitida entre uno y otro sistema, por lo que además se manifiesta como una herramienta de movilización entre los individuos, por su carácter de aprendizaje y socialización de sus componentes, y de su condición simbólica a nivel subjetivo para cada individuo.

El sistema de personalidad

El sistema de personalidad de Parsons se encuentra controlado tanto por el sistema cultural, así como por el sistema social, particularmente el sistema de personalidad se interrelaciona de una manera más significativa con los actores los cuales cuentan con una serie de necesidades u objetivos que en la búsqueda de satisfacerlos generan disposiciones tanto de rechazo como aceptación que les proporciona el mismo sistema para dichos fines.

En términos simples la personalidad en la obra de Parsons se puede definir como “El sistema organizado de la orientación y la motivación de la acción del actor individual. El componente básico de la personalidad es la disposición de necesidad” (Ritzer, G. 1,997. P. 123). En el caso específico del acoso laboral, entender el sentido de las acciones de los sujetos, sus principios, sus valores, tanto de víctimas como victimarios y observadores, actuantes, sus acciones y reacciones; pueden ayudarnos a entender el fenómeno, sus orígenes, su reproducción; desde lo particular a lo general.

Así pues, impulsos como la búsqueda del amor, aprobación, simpatía u otro tipo de construcciones de carácter colectivo son piezas importantes del sistema de personalidad el cual se rige por la internalización de los valores inmersos en el sistema de cultura y que por el cual se reproducen ciertas conductas u prácticas sociales en los individuos.

El Estructural Funcionalismo de Robert Merton

Mientras que Parsons es conocido como el padre de la Teoría del Estructural Funcionalismo, el que más amplió tanto la concepción teórica fue su discípulo Robert Merton, éste “Criticó algunos de los aspectos extremos e indefendibles del funcionalismo estructural. Pero al mismo tiempo desarrolló una perspicacia conceptual que contribuyó a perpetuar la validez del funcionalismo estructural” (Ritzer, G. 1,997. P. 128).

Talcott Parsons	Robert Merton
Todas las creencias y prácticas culturales y sociales estandarizadas son funcionales para la sociedad en su conjunto, así como para los individuos que a ella pertenecen” (Ritzer, G. 1,997. P. 128).	Aunque este postulado se puede verificarse en las pequeñas sociedades primitivas, no ocurría así en el caso de sociedades más grandes y complejas” (Ritzer, G. 1,997. P. 128).
La construcción de las sociedades se da en una interrelación e interdependencia positiva, es decir, “que presupone que todas las formas y estructuras sociales y culturales estandarizadas cumplen funciones positivas” (Ritzer, G. 1997. P. 129).	“Es evidente que no toda estructura, costumbre, idea, creencia, cumplía funciones positivas. Por ejemplo, el nacionalismo fanático podía ser altamente disfuncional en un mundo en el que proliferan las armas nucleares” (Ritzer, G. 1,997. P. 129).

<p>“Todos los aspectos estandarizados de la sociedad no sólo cumplen funciones positivas, sino que representan también partes indispensables para el funcionamiento del todo” (Ritzer, G. 1997. P. 129),</p>	<p>“La crítica de Merton, de acuerdo con Parsons, era que al menos debíamos admitir que existían diversas alternativas funcionales y estructurales que podían adecuarse a la sociedad” (Ritzer, G. 1,997. P. 129).</p>
--	--

(Elaboración propia a partir de, Ritzer, G. 1997. P. 129),

La importancia del estudio del estructural funcionalismo de Robert Merton a ésta investigación, radica principalmente en la afirmación que no todas las funciones o cambios que se dan a lo interno de una estructura son positivos, tal es el caso de fenómenos como el acoso laboral; debido a que los mismos afectan directamente el funcionamiento del entornos, principalmente de la víctima y sus relación con sus pares dentro de la estructura.

En este sentido Merton afirmaba que la Teoría Estructural Funcionalista de Parsons suponía más un acercamiento y construcción abstracta que empíricamente demostrable, por lo que el acercamiento para el estudio tanto de los grupos así como las sociedades, y la cultura en la realidad inmediata quedaba relegado en segundo plano, esto lo que supuso fue que los primeros funcionalistas se concentraran más en el estudio de las funciones que se presentaban con carácter positivo, y en contraste la disfunciones eran casi relegadas a un plano de invisibilidad, por su carácter amenazante para el propio sistema.

El acoso laboral

Aún no se cuenta con una definición aceptada universalmente a cerca del acoso laboral; sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo si ha realizado esfuerzos para describirlo y explicarlo; por lo que define el fenómeno, “...como *la*

acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (OIT 2000).

El acoso en el lugar de trabajo incluye aspectos con características en tres vías, sexuales, físicos y psicológicos; por lo que para efectos de éste documento entenderemos por acoso laboral, como una serie de comportamientos continuos en un espacio laboral dirigidos a causar daño emocional, físico, económico, profesional y sexual; producido en el contexto de las relaciones de trabajo.

El acoso laboral también se conoce con el término de Mobbing, utilizado en un primer momento para describir una serie de comportamientos destructivos del mundo animal, “Konrad Lorenz lo utilizó por primera vez en 1,991 para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño” (Trujillo, Flores, et., al. 2,007. P.4). A nivel de problemática el acoso laboral aparece como objeto de estudio en el año de 1,976 (Brodwsky), aunque debido a su enfoque socio médico y por el contexto de la década no tuvo mayor repercusión en el estudio del fenómeno del Mobbing en las ciencias sociales. Leymann “considerado como el iniciador moderno de esta temática, adoptó el término Mobbing al principio de la década de los ochenta, al observar un tipo de conducta similar en el mundo laboral” (Trujillo, Flores. Et., al.2,007. P.4).

Aspectos sociológicos del acoso laboral

Aunque el acoso laboral es una problemática cuyos estudios principalmente, se han desarrollado en el ámbito psicológico, también debe ser abordado por la sociología, debido al énfasis de la misma en el comportamiento social de los individuos, grupos y organizaciones; en la sociedad. En éste estudio el enfoque principalmente se hace a partir de las prácticas sociales y la forma en que los individuos adquieren cierta posición de ventaja o poder en una estructura

organizacional y jerárquica; dotándoles de herramientas para que tanto la práctica social del acoso; así como su normalización pasen desapercibidos.

La importancia de ocuparse del fenómeno desde el comportamiento de los individuos en relación con los otros, las situaciones que ésta dinámica genera, crea o transforma, únicamente es posible tratarla a través de un enfoque sociológico.

Bajo esta concepción, por ejemplo, el fenómeno del acoso laboral adquiere un nuevo matiz estructural, por lo que de la práctica social, principalmente delimitada por sus valores, los cuales más adelante se fundamentan como las formas de hacer o acción estructuradas en un sistema estratificado, se puede generar una descripción de cómo se reproduce el fenómeno en las organizaciones.

En este sentido el estudio de los sistemas culturales, como las formas o estilos de vida adquieren un sentido protagónico al momento de describir el problema, porque partiendo del status y los roles asignados en una organización se puede fomentar el surgimiento de dicho fenómeno, al no tomar en consideración la parte psico-social de los mismos es decir, sus anhelos, deseos, carencias, entre otros elementos.

Origen del acoso laboral

Principalmente los estudios del acoso laboral siempre han sido de carácter psicosocial, producto de ello, encontramos que las principales causas que se exponen en las investigaciones en este ámbito son los celos y la envidia tal como lo menciona Trujillo (2,007):

La víctima suele ser envidiada por poseer alguna cualidad o rasgo que los hace destacar del resto del grupo; por ejemplo, capacidad profesional superior, facilidad para despertar aceptación o aprecio en sus compañeros,

subordinados, jefes, pacientes o clientes, su don de gentes, evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas en su trabajo.(Trujillo, Flores. Et.,al. 2,007. P.4).

Pero argumentar cual es la origen específico del fenómeno, del acoso laboral o es bastante complejo porque puede variar; sin embargo, si hablamos de intencionalidad, sus principales objetivos se pueden explicar en la relación inmediata entre las víctimas y los acosadores, es decir que partiendo del tipo de relación que puedan poseer ambas partes, como jefe-subordinado, compañero-compañero, entre otros; así será también la finalidad, a la que está dirigido el ataque o la violencia tanto psicológica como física en el ambiente laboral, en este sentido solo podemos atribuir causantes generales para describir los objetivos del acoso laboral. Algunos autores, como el matrimonio formado por Daniel y Kathleen Rhodes relatan que con el acoso se buscan ciertos objetivos por parte de los acosadores hacia las víctimas, en este contexto mencionan que “los acosadores buscan apropiarse de aquellas cualidades, capacidades y actitudes que no poseen, funcionando el acoso a modo de proceso de vampirización” (Piñuel y Zabala, I. 2001. P. 113).

El escenario y los actores

En el caso de los escenarios donde el fenómeno del acoso laboral puede aparecer, varían, dependiendo de diferentes factores, las organizaciones grandes son las más proclives a presentar este fenómeno por lo cual la tipología básica se encuentra entre una víctima que sufre el maltrato psicológico e incluso hasta físico, y el victimario el cual posee un perfil psicológico, regularmente dependiente de la atención de los demás, con un egocentrismo basado en la supremacía de sus ideas, y que además su posición de ventaja y la relación entre la cultura organizacional le permite generar y mantener ese tipo de conductas sin la más

mínima repercusión. Particularmente, las instituciones públicas principalmente, y debido a su estructura organizacional, seguridad en puestos de trabajo a partir los renglones presupuestarios. En nuestro país acoso laboral en las instituciones públicas se desarrolla de manera particular, debido a la seguridad laboral que las mismas brindan a los trabajadores, éste es un parámetro de diferenciación con respecto al ámbito privado.

Muchos de los parámetros que diferencian al acoso laboral en la administración pública y el área privada se encuentran ligados a la conjunción de factores estructurales entre cada una de ellas, mientras que la administración pública se manifiesta una relación estructural extremadamente rígida, en el área privada depende en gran medida de cómo se interrelacionan los individuos para alcanzar los fines de la estructura a la que están ligados, es decir, que en la medida de que cumplan con sus objetivos no necesariamente importa cómo se establezca la relación estructural a lo interno de la organización, esta diferencia genera que particularmente las administraciones públicas sean más propensas a sufrir acoso laboral de manera silenciosa, lo que convierte al fenómeno muchas veces como una problemática normalizada en las instituciones de carácter público.

La víctima (s) y los acosadores

Cuando hablamos de las víctimas nos referimos a los grupos o los individuos que se encuentran en una situación de acoso laboral, si bien es cierto que se habla de los perfiles de los acosadores, también es necesario entender cuáles son las características de aquellos que se convierten en víctimas, Iñaki Piñuel en su libro como sobrevivir acoso psicológico en el trabajo (2,001) nos da una serie de características para entender el perfil de las víctimas en primera instancia:

- Personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como un alto sentido de la justicia.
- Personas autónomas, independientes y con iniciativa.
- Personas altamente capacitadas por su inteligencia y aptitudes que destacan por su brillantez profesional.
- Personas populares, líderes informales entre sus compañeros, o con carisma para liderar grupos.
- Personas con un alto sentido cooperativo y del trabajo en equipo.
- Personas con elevada capacidad empática, sensibilidad, comprensión del sufrimiento ajeno, e interés por el bienestar y desarrollo de los demás.
- Personas con situaciones familiares o personales altamente satisfactorias y positivas. (P. 116).

(Elaboración propia, a partir de Iñaki Piñuel, Cómo sobrevivir acoso psicológico en el trabajo. 2,001. Pág. 116)

En el caso de los acosadores sus principales atribuciones suelen estar conectadas con aquellas características de sus víctimas, “Los defectos físicos intelectuales o emocionales generan un sentimiento de inferioridad que la persona intenta compensar superando esas carencias mediante el desarrollo de un complejo de superioridad” (Piñuel y Zabala, I. 2,001. P. 119). En este aspecto, por ejemplo, cierto nivel de capacidad que tengan las víctimas se presenta como una amenaza a su integridad generado por la débil o total ausencia en sí mismo, esto hace que “El acosador viva en la ficción de la posesión de valores atributos y cualidades en que realidad no posee, negándolos en los demás de manera defensiva” (Piñuel y Zabala, I. 2,001. P. 119,120).

De igual manera además los factores de riesgo de sufrir acoso laboral aumentan en cuanto las características del acosador y de su víctima se reflejan de manera antagónica, nuevamente Iñaki Piñuel (2001), nos menciona algunas probabilidades que aumentan el sufrir acoso laboral o Mobbing:

- La carencia del acosador coincida con las capacidades de la víctima.
- Las capacidades en el punto de mira sean especialmente relevantes para la organización o resulte singularmente valiosas para el mercado laboral.
- La distancia entre las carencias del acosador y las capacidades de la víctima se evidencien pronunciadamente.
- No existan otras personas en la organización que presenten habilidades similares, será más fácil si solo hay una persona que eliminar.
- La adquisición de esas capacidades resulte difícil, improbable o imposible para el acosador.
- La sobre capacitación de la víctima suponga una amenaza para la posición organizativa del acosador.
- La propia organización de la organización fomente la denominada competitividad “sana” entre acosador y la víctima, mediante programas de “echar a correr sobre ese puesto” que obliga asegurar una posición o asenso a costa de la destrucción o eliminación de los demás aspirantes.
- Los sistemas de recursos humanos de la organización no provean de sistemas de evaluación objetivos, equilibrados, estandarizados y publicitados.
- Los valores culturales o la práctica consuetudinaria de la organización privilegien otros elementos por encima de la capacidad o el mérito. (P. 120,121).

(Elaboración propia, a partir de Piñuel y Zabala, I. 2,001. P. 120, 121).

Formas de acoso laboral

Hay una clasificación básica en los tipos de acoso laboral existentes conforme a los efectos que produce, el profesor Leymann en su libro *“Mobbing”* señala una clasificación de cinco tipos (Piñuel y Zabala, I. 2,001):

- Las actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros incluido el propio acosador: el jefe o acosador no permite que la víctima tenga posibilidad de comunicarse, es decir, se le interrumpe continuamente cuando habla, se le impide expresarse, es objeto de gritos, se producen ataques verbales criticando trabajos realizados, se le amenaza verbalmente y por escrito, se ignora su presencia.
- Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales: no se habla nunca con la víctima, se le asigna un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros, se prohíbe a sus compañeros hablar con él/ella, se niega la presencia física de la víctima.
- Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral: se maldice a la víctima, se hacen circular rumores sobre la víctima, se ridiculiza a la víctima, se le atribuye a la víctima un problema psicológico, se imitan sus gestos, se hace burla de su vida privada, se hace burla de sus orígenes se le cuestiona constantemente acerca de sus actividades, se le acosa sexualmente a la víctima.
- Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional: no se le asigna trabajo alguno a la víctima, se le priva de cualquier ocupación, se le asignan tareas inútiles, se le asignan sin cesar nuevas tareas, se le obligan a realizar trabajos humillantes, se le asignan trabajos que exigen una experiencia superior.
- Actividades de acoso que afectan a la salud física y psicológica de la víctima: se le obliga a realizar trabajos peligrosos o nocivos para su salud, se le amenaza físicamente, se le agrede físicamente a la víctima, se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla, se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o domicilio, se agrede

sexualmente a la víctima. (P. 70 - 72).

(Elaboración propia a partir de Piñuel y Zabala, I. 2,001, Pág. 70-72)

En síntesis el acoso laboral, puede manifestarse con ataques hacia las víctimas, de 3 tipos, físico, psicológico y sexual; muchas veces sin que las personas que participan dentro del espacio laboral, se percaten de estas situaciones, incluso pueden ser partícipes pasivos de ésta dinámica de violencia.

Efectos del acoso laboral

Son varios los efectos y en diferentes grados a los que la víctima de acoso laboral se ve sometida, se conocen los efectos en el ambiente de trabajo, en el aspecto económico, en las relaciones sociales o de pareja, en la esfera familiar, en la esfera profesional, para clarificar concretamente cada ámbito Iñaki Piñuel (2,001) nos genera una clasificación explícita en cada ámbito:

- Efectos en la relación social de trabajo: exclusión y rechazo de los propios compañeros de trabajo, pudiendo ser para evitar el contacto directo con el acosador y que este tome represalias contra ellos también. Los intentos de los compañeros para reducir a la víctima al silencio, porque ven en la resistencia un peligro para ellos. Traición de los compañeros de trabajo, es decir falsos testimonios ante autoridades competentes acerca de su forma de actuar e incluso dándole la razón al acosador.
- Daños en la relación de pareja y deterioro: particularmente se da por la falta de empatía de la pareja por su situación laboral, abandono de la pareja, producto de la anterior pudiendo ser por resultado de la situación económica que haya desencadenado el acoso para la víctima.
- Daños en la esfera familiar y social: estas pueden presentarse como tensiones con los hijos, aumento de la conflictividad en el ambiente familiar, retraimiento de la víctima a sus familiares, falta de apoyo de los

familiares con la víctima a hacerle frente, huida de sus personas de su entorno, estigmatización social de los sectores de la actividad laboral próximos.

- Efectos del acoso laboral en la economía de la víctima: bajas laborales continuas por la pérdida de salarios variables, entre otros, abandono voluntario del trabajo actual, reducción del salario, reducción de la jornada, despido, dificultad de la víctima a hacer frente a sus compromisos económicos, agotamiento de las reservas económicas, venta obligada de su patrimonio.
- Los efectos del acoso laboral en la esfera profesional: críticas constantes en su forma de laborar, se argumenta negativamente a su ética profesional, se le impide capacitarse de forma adecuada, se difunden y calumnian rumores falsos acerca de él. (P. 100-107).

(Elaboración propia a partir de Piñuel y Zabala, I. 2,001, Pág. 100-107)

El acoso laboral, tiene efectos negativos en la vida de las víctimas de manera integral; afecta todas sus esferas; y puede culminar incluso, en pérdida de la vida; por lo que el fenómeno del acoso laboral debe ser estudiado, regulado y sancionado; en cualquier sociedad; debido a que representa un sistema de relaciones enfermo y corrompido por la urgencia de la satisfacción individual del violentador o acosador.

Capítulo III

3. Marco legal

Normas internacionales relacionadas al acoso laboral

A nivel internacional no existen convenios o tratados específicos relacionados al acoso laboral; mucho menos existe una definición universalmente aceptada; sin embargo si se han regulado algunos aspectos que pueden encuadrarse dentro de la dinámica del acoso laboral; tal es el caso de la discriminación, seguridad laboral y violencia sexual; entre otros. Según el Informe número cinco de la Oficina Internacional del Trabajo, en su informe “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo” indica que existen varios convenios y recomendaciones de la OIT se refieren directamente a algunas manifestaciones de violencia y acoso en el trabajo, “Si bien estos instrumentos no mencionan explícitamente la violencia y el acoso, tales conductas constituyen un riesgo evidente para la salud”. (2,016. Pág. 35).

Entre los convenios fundamentales la Organización Internacional del Trabajo, que pueden tomarse en cuenta están los que abordan actividades relacionadas al trabajo forzoso y el trabajo infantil; las cuales están ligados a delitos establecidos en varios países alrededor del mundo; sin embargo deja vacíos bastante grandes debido a que están dirigidos a grupos de personas específicos; en ésta línea existen otras normas cuyo ámbito de aplicación es reducido; como el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, el único instrumento de la OIT que se refiere explícitamente al acoso sexual, ya que estipula que los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas deben gozar de protección contra el hostigamiento sexual. OIT. 2,016. Pág. 39). El hostigamiento sexual es una forma en la que el acoso laboral puede presentarse; aunque no la única. Es positivo que existan algunas regulaciones que promuevan el respeto a los derechos de los trabajadores, sin embargo, es importante también que los mismos sean de aplicación general; el acoso laboral, afecta no solamente a mujeres y niños; los hombres también son un grupo social vulnerable a sufrirlo; por lo que es

importante el trabajo en conjunto para proteger a todos los seres humanos, que se encuentren en situación de riesgo.

Normas que regulan las relaciones laborales en Guatemala.

El énfasis del estudio es a partir de una perspectiva sociológica, no obstante como se indicó desde un principio, se hace necesario que el fenómeno del acoso laboral sea evaluado de forma interdisciplinaria; pues no pueden separarse; en Guatemala las relaciones laborales están legisladas, podemos encontrar como las mismas se rigen a través de Códigos y Leyes; de suma importancia para ésta investigación las que están relacionadas principalmente al ámbito laboral en las instituciones públicas. En este espacio se hace un resumen de las mismas, haciendo énfasis en los artículos relacionados a los derechos y obligaciones del trabajador y el empleador; de la misma manera las que se consideran faltas y sus respectivas sanciones. El acoso laboral como tal, no es abordado en éstas normativas, pero sí algunas de las formas en que éste se manifiesta; por lo que se considera de vital importancia conocerlos.

Es importante señalar también que cada institución posee una normativa laboral interna, la cual está conformada por leyes específicas, manuales, y códigos que únicamente la afectan a sí misma. El Ministerio Público no es la excepción; se rige por la Ley Orgánica del Ministerio Público, que regula los derechos y obligaciones, de los trabajadores; tipifica los comportamientos o acciones que pueden constituirse como faltas y sus respectivas sanciones; también incluye los procedimientos de las mismas. Aunque en el país no se ha trabajado específicamente alrededor del fenómeno del acoso laboral, en el tema legal, no significa que algunas instituciones lo estén incorporando a nivel interno, como puede observarse en este caso; debido a que la mencionada Ley, si estima como una falta grave, el acoso laboral.

3.1. CÓDIGO DE TRABAJO – DECRETO 1441

El Código de Trabajo en Guatemala norma y regula las relaciones laborales; ordena jurídicamente las atribuciones, derechos y obligaciones de los empleados y empleadores en el país, tanto a nivel general como interno de las empresas e instituciones, alrededor de los derechos inexpugnables que posee cada trabajador, en este sentido y para efectos prácticos de la investigación los principales artículos que se abordan son los contemplados a partir de las disposiciones generales y contrato general de trabajo, además de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, tanto en el tratamiento a los reglamentos interiores de trabajo, así como obligaciones de los patronos.

Es importante la regulación que realiza de procesos y disposiciones generales que favorecen a las partes involucradas en relación de trabajo; una de ellas es el contrato individual de trabajo, en el cual se prescribe la relación entre el patrono y el trabajador legitimando ésta relación ante el Estado, por el cual adquieren tanto derechos y obligaciones cada una de las partes, uno de los principales artículos de interés es el citado en el numeral 22 del presente código “Artículo 22.- En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.(Código de Trabajo. 1,947. Art. 22).

Un documento importante no solo por su regulación jurídica sino también política son los pactos colectivos que son disposiciones negociables en la relación de patronos y trabajadores por los cuales se genera una regulación adicional a la contenida en el Código de Trabajo. Es decir que los pactos colectivos pueden considerarse como una estructura de relaciones adicional a las normativas internas y externas de cada organización, las cuales pueden modificarse cada cierto tiempo, con la finalidad de adecuarse a la realidad actual. Para comprender de manera más amplia los objetivos de los pactos colectivos, el Código de Trabajo

los regula en los artículos 49 al 51, explica que la parte patronal y de los empleados a través de los sindicatos adquieren protagonismo en la toma de decisiones de cómo regular internamente la estructura organizacional de una entidad pública o privada, los artículos mencionados hasta este momento son los siguientes:

- ✓ “Artículo 49.- Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte...”

- ✓ Artículo 50. “Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para: a) Las partes que lo han suscrito; b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado...”

- ✓ Artículo 51. “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo. (Código de Trabajo. Art. 49 al 51, 1947).

El pacto colectivo es un documento en cuya negociación se miden los distintos capitales de los agentes que intervienen en la misma; en este caso principalmente

el capital económico y el capital político, en favor de una de las partes; los empleados; y todos los beneficios que esa parte pueda obtener dependen de la capacidad de ejercer el poder de los agentes suficientemente provistos del mismo.

Por otro lado también se regulan los reglamentos interiores de trabajo que son estatutos que se utilizan para regular internamente a partir de la inter disposición de los pactos colectivos, condiciones de ley que se deben cumplir, así como otras normativas de carácter retroactivo que garanticen los derechos de los trabajadores, desde su status como seres humanos, trabajadores. Como su nombre lo explica se generan internamente y se estructuran entre las partes de los patronos y los trabajadores, en ellos se presentan tanto normas de convivencia, vestimenta, el interés en esta investigación de este tipo de normativas es la adherencia que estas provocan entre los individuos y las estructuras organizaciones en las cuales toman parte, siendo así, un elemento diferenciador y generador de estratificación diferencial, ya sea por status, correlación de fuerzas entre jefes y subordinados, entre otros.

3.2. LEY DE SERVICIO CIVIL – DECRETO 1748

La Ley de Servicio Civil tiene como objetivo el ordenamiento jurídico a nivel administrativo de los trabajadores del estado, por consiguiente una de las diferencias entre un trabajador del estado y uno de carácter privado se centran en la aplicación separada del CODIGO DE TRABAJO y LA LEY DE SERVICIO CIVIL, su ordenamiento, se encuentra vinculado de igual manera a resguardar la integridad de los colaboradores del ámbito público y promover el desarrollo interno dentro de cada institución burocrática, en un sentido estricto es el conjunto de normativas generales que regulan el espacio de relación de los servidores públicos, por lo que su vinculación al análisis organizacional del Estado como parte de esta investigación es crucial en el entendimiento de las relaciones estructurales dentro del estado que puedan promover la aparición del fenómeno

del acoso laboral; los artículos que se presentan, en este sentido vinculados a este fenómeno son las disposiciones generales para ser servidor público (Art. 3), así como sus derechos y obligaciones (Art. 61).

Se consideran disposiciones generales al conjunto de medidas por las cuales los servidores públicos se encuentran en una situación de legibilidad para optar a dichos puestos, es decir que para optar a un cargo público es necesario ser portador de cualidades específicas para entrar al servicio del estado, bajo esta situación los artículos que mejor lo describen son el artículo 3 y 4 de dicha ley, los cuales mencionan:

- ✓ Artículo 3. Principios. Son principios fundamentales de esta Ley, los siguientes: 1. Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, sí reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. 2. Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motiva de raza, sexo, estado civil, religión nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es óbice para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante ajuicio de la Junta Nacional de Servicio Civil. 3. El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la administración pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos. 4. Los puestos de la administración pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por lo tanto, es necesario establecer un procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley. 5. A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones,

eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la administración pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidades y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme 6. Los trabajadores de la administración pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

La importancia de este artículo radica principalmente, en que concibe como principios básicos la no discriminación; hace énfasis en que la capacidad del sujeto debe prevalecer para optar a un cargo público; no obstante todo esto debe llevarse a cabo en el marco de regulaciones del adecuado comportamiento y sanciones en caso de no apegarse a las mismas.

Una de las partes fundamentales en la que se hace necesario hacer énfasis en esta investigación es la referencia ante la vinculación entre los derechos y obligaciones adquiridos desde las normativas generales y los reglamentos internos de cada institución, lo que predominantemente resulta en la configuración estructurada y a su vez estructurante entre los servidores públicos y la estructura administrativa del estado, en este sentido estas normas marcan el conjunto de relaciones estructurales dentro de las instituciones, sin embargo y según las particulares circunstancias pueden también ser utilizadas a la inversa y traducirse en prácticas perversas que puedan aparecer como producto de la falta de mecanismos efectivos de control de cumplimiento de normas, alrededor de las estructuras organizacionales con las que se enfrentan los individuos para alcanzar sus metas en el ambiente laboral.

En relación con la Ley de Servicio Civil los artículos que nos interesan para enfatizar lo anterior son tanto del artículo 61 al artículo 66 los cuales son:

- ✓ Artículo 61. Derechos de los Servidores Públicos.
- ✓ Artículo 62. Los servidores públicos del servicio sin oposición, estarán comprendidos en el artículo anterior, con excepción de los previstos en los incisos 7 y 10 como lo relativo a nombramiento y retiro del cargo o empleo.
- ✓ Artículo 63. Derecho de asociación.

Los anteriores son un listado proteccionista del trabajador, con la finalidad de brindar seguridad en su relación de empleado – empleador en el cumplimiento de sus funciones como trabajador público. No obstante el estatus adquirido como trabajador estatal, también conlleva obligaciones, los artículos que regulan las mismas se detallan a continuación.

- ✓ Artículo 64. Obligaciones de los Servidores Públicos
- ✓ Artículo 65. Prohibiciones Generales.: a) Hacer discriminaciones por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el servicio civil. b) Ningún funcionario ni empleado debe usar su autoridad oficial para obligar a permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades políticas dentro o fuera de su función como servidores públicos, ni a hacer cualquiera otra actividad en favor o en contra de partidos político alguno.
- ✓ Artículo 66. “Prohibiciones Especiales. Solicitar o recibir dádivas, regalos o recompensas de sus subalternos o de los particulares y solicitar, dar o recibir dádivas de sus superiores o de los particulares, con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar o ejecutar con mayor esmero o retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus funciones...”

El buen comportamiento, dentro y fuera del lugar de trabajo, la no discriminación y la utilización de obsequios o atenciones no reguladas dentro de la relación laboral son una constante prohibición la Ley del Servicio Civil; lo

que evidencia una clara negativa a la persecución de intereses personales. Sin embargo es necesario fortalecer los mecanismos de control a los interno de las instituciones para detectar acciones de éste tipo y sancionarlas debidamente.

3.3. LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO PÚBLICO

La Ley Orgánica del Ministerio Público fue reformada a través del Decreto 40-94 del Congreso de la República, la mismas se aprobó en febrero del año 2,016 mediante el Decreto 18-2,016, las principales reformas se hicieron al sistema de carrera profesional, integrado por el personal fiscal, técnico y administrativo, el nuevo sistema disciplinario en el cual se destaca que el procedimiento disciplinario se realizará sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que correspondan.

Es de suma importancia, mencionar que a nivel interno ésta es la máxima normativa laboral y administrativa de la institución, alrededor de la cual se articulan, el resto de documentos que regulan el comportamiento de los empleados y sus autoridades; por lo que a partir de la misma se puede profundizar no sólo en el objeto de ser del Ministerio Público, sino también la forma de organización estructural, social y jurídica.

El Artículo I, de la Ley Orgánica del Ministerio Público, indica que es una institución con funciones autónomas, promueve la persecución penal y dirige los delitos de acción pública; además vela por el estricto cumplimiento de las leyes del país. Perseguirá la realización de la justicia, y actuará con objetividad, imparcialidad y con apego al principio de legalidad. (Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto 40-94, Artículo I, 1994)

Las funciones quedan establecidas en el Artículo II, las cuales son:

1. Investigar los delitos de acción pública y promover la persecución penal ante los tribunales, según las facultades que le confieren la constitución, las leyes de la República, los tratados y los convenios internacionales.
2. Ejercer la acción civil en casos provistos por la ley y asesorar a quién pretenda querellarse por delitos de acción privada de conformidad con lo que establece el Código Procesal Penal.
3. Dirigir a la policía y demás cuerpos de seguridad del estado en la investigación de hechos delictivos.
4. Preservar el Estado de Derecho y el respeto a los derechos humanos, efectuando las diligencias necesarias ante los tribunales de justicia. (Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto 40-94, Artículo II, 1994)

Conforme a su organización, consta con 22 fiscalías, entre ellas la Fiscalía de Asuntos internos, encargada de promover la persecución penal de los delitos atribuidos a funcionarios y empleados del Ministerio público en ejercicio de sus funciones y por causa o con ocasión de los mismos.

La importancia de la efectividad de un sistema disciplinario de sancione las faltas o delitos cometidos en el que hacer laboral diario del Ministerio Público; es fundamental para el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable; en el Título V, Capítulo I, Artículo 60 de la Ley Orgánica del Ministerio Público que el sistema disciplinario se rige bajo los principios de legalidad, Non bis in dem (no se puede sancionar dos veces por el mismo hecho), independencia del procedimiento disciplinario, derecho de defensa y proporcionalidad. (Ley Orgánica del Ministerio Público. Artículo V, 1994).

La ley también contempla la proporcionalidad de las sanciones administrativas, tomando en cuenta la naturaleza del servicio afectado, grado de responsabilidad,

grado de perturbación efectiva del servicio, la naturaleza de los bienes jurídicos afectados, circunstancias en las que sucedió el hecho y los antecedentes laborales del trabajador. (Ley Orgánica del Ministerio Público. Artículo V, 1994)

La clasificación de faltas dentro de la Ley Orgánica del Ministerio Público, se lista en el Artículo 61, en éste se clasifican según su gravedad, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles, esto quiere decir que la persecución penal no interrumpe ni impide un procedimiento administrativo disciplinario. (Ley Orgánica del Ministerio Público. Artículo 61, 1994). A continuación se presenta un resumen de la clasificación de las faltas mencionadas.

Faltas leves

Entre las faltas leves se puede tomar en cuenta:

- ✓ La inobservancia del horario de trabajo sin causa justificada.
- ✓ Faltas de respeto hacia el público, compañeros y subalternos en el desempeño del cargo.
- ✓ Negligencia en el cumplimiento de las funciones propias del cargo.
- ✓ Uso inapropiado de las instalaciones y bienes muebles e inmuebles de la institución.

Faltas graves

- ✓ Ausencia o abandono injustificado de labores o inobservancia reiterada del horario de trabajo.
- ✓ Faltar a la debida celeridad en el trámite de procesos, retrasos y descuidos injustificados.
- ✓ No guardar la discreción debida en asuntos que lo requieran, ocasionando consecuencias graves para el desarrollo del proceso.
- ✓ Falta en el acatamiento de normas o instrucciones generales o específicas de la autoridad fiscal ocasionando consecuencias graves para el desarrollo del proceso.

- ✓ Presentarse a laborar en estado de embriaguez.

Faltas muy graves

- ✓ Desempeñar simultáneamente a la función, empleos o cargos remunerados, con excepción de la docencia, o prestar cualquier tipo de servicio profesional.
- ✓ Cometer cualquier acto de acoso, coacción o abuso, especialmente aquellos de índole sexual o laboral.
- ✓ Solicitar o aceptar favores, préstamos, regalías o dádivas en dinero o en especie directa o indirectamente, en relación a cualquier procedimiento.
- ✓ Portar armas de cualquier clase durante la jornada de trabajo, excepto cuando lo requiera la índole del servicio.
- ✓ Faltar a la verdad, en un proceso de contratación, calificación o ascenso señalando tener calidades. Calificaciones académicas, historial disciplinario, experiencia profesional, condiciones o conocimientos que no se poseen; sin perjuicio de las responsabilidades penales que correspondan.
- ✓ La conducta o trato discriminatorio, incluyendo el insultar o proferir frases discriminatorias, basado en motivos de raza, etnia, prácticas culturales, religión, género, sexo, edad, idioma o de otra índole en el ejercicio del cargo en contra del personal de la institución, partes procesales, sus abogados o público en general. (Ley Orgánica del Ministerio Público. Artículo 61, 1994)

El listado anterior corresponde a un resumen de las faltas establecidas en la Ley Orgánica del Ministerio Público. Es importante resaltar que, aunque el acoso laboral no se tipifica como un delito en el marco jurídico nacional, si está considerado como una falta administrativa muy grave para el Ministerio Público, lo que evidencia que se contempla como una problemática real en la sociedad, la discriminación también es una constante como falta dentro de la legislación interna de la institución: Es importante que los esfuerzos por eliminar éste tipo de

comportamientos dentro los espacios de trabajo sean integrales, desde diferentes áreas con la finalidad que no se queden como faltas puedan ser considerados delitos; y sus sanciones correspondan al nivel de daño ocasionado a las víctimas.

En el Artículo 63 de la Ley Orgánica del Ministerio Público se detallan cuáles serán las sanciones; las mismas son proporcionales a la falta cometida. Las sanciones para faltas leves se dan a través de amonestaciones verbales y escritas. Las sanciones para faltas graves, son la suspensión de empleo o cargo sin goce de salario hasta por veinte días. Las sanciones para faltas muy graves, son la suspensión desde veintiún días hasta noventa días sin goce de salario o destitución.

Es un avance a nivel social, cultural y legal que se contemplen sanciones internas a conductas inapropiadas como el acoso laboral, en el Ministerio Público, pues aunque no garantiza la no ocurrencia del fenómeno, sí puede ser un factor de disminución o abstención del mismo. Existe un vínculo entre la el acoso laboral y el acoso sexual; el segundo puede ser o no una característica dentro del fenómeno del acoso laboral sin embargo se considera que se debe ampliar la perspectiva de éste debido a que ambos pueden manifestarse de manera conjunta o separada pero el hecho de que no exista acoso sexual dentro de la dinámica de acoso laboral, no lo hace menos grave, y dañino para la víctima y la sociedad.

3.4. CÓDIGO DE ÉTICA DEL MINISTERIO PÚBLICO

La vigencia del Código de ética del Ministerio Público dio inicio en mayo del año 2,009, entre sus objetivos está el velar por la idoneidad ética y moral de los miembros de la institución, se divide en seis capítulos, el primero relativo a las disposiciones generales el cual incluye el objeto del Código, el cual, en el Artículo I, indica:

Adoptar el conjunto de normas y principios éticos aplicables al desempeño funcional y la conducta de los servidores públicos del Ministerio Público, cualquiera que sea su competencia o jerarquía, en concordancia con los elevados fines institucionales (Código de ética del Ministerio Público, Artículo I, 2006)

Vale la pena resaltar que cuando hace énfasis en la conducta, no solamente se refiere a la conducta a nivel interno sino también a la conducta observable fuera del ambiente laboral; tal como se establece en el Artículo III del citado Código

Todo laborante del Ministerio Público está obligado a actuar tanto en sus funciones públicas, como en sus vidas privadas de manera escrupulosa (Código de ética del Ministerio Público, Artículo III, 2006).

En este mismo artículo se listan los valores institucionales los cuales son de necesario cumplimiento para llevar a cabo con efectividad la misión fundamental de la institución; entre ellos, la legalidad, independencia de criterio, transparencia, servicio, confianza, neutralidad y objetividad, competencia profesional, lealtad, honestidad, integridad y responsabilidad; los cuales son de aplicación obligatoria para los empleados públicos bajo cualquier renglón presupuestario u otra forma de contratación, según Artículo II del Código.

Para efectos de esta investigación es relevante uno de los valores listados por el Código de Ética, y es la legalidad; la cual indica que constituye un compromiso medular al garantizar un ambiente de trabajo donde impere el respeto, la solidaridad, y la unión de propósitos para que la institución pueda cumplir su misión; debido a que se enfatiza la necesidad de un ambiente laboral óptimo en beneficio del bien común. El abordaje del acoso laboral, de manera óptima y responsable, debe contribuir a garantizar a los hombres y mujeres que laboran en la institución; la seguridad emocional, física y social a la cual tienen derecho.

3.5. PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL MINISTERIO PÚBLICO

La introducción del Tercer Pacto Colectivo del Ministerio Público firmado en septiembre del año dos mil doce, (2,012) hace énfasis en la importancia del “material humano” de la institución. En el mismo se logran mejoras económicas y mejoras en los procesos disciplinarios, como la eliminación de la negligencia como causal de despido.

El Artículo 10 del Pacto, indica que el mismo establece las garantías mínimas de las relaciones laborales dentro del Ministerio Público y tiene fuerza de Ley para las partes y es de cumplimiento forzoso para las partes que los suscriben (Ministerio Público y Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público), y para todos los trabajadores que laboren en el Ministerio Público al momento de entrar en vigencia el pacto y para quienes en el futuro ingresen a trabajar en la institución.

El Artículo 14, se refiere a la estabilidad laboral, en cuanto a que el Ministerio Público garantiza la estabilidad laboral de sus trabajadores (as) salvo que estos incurran en cualquiera de las causales justas de despido contempladas en la Ley y de acuerdo al procedimiento disciplinario correspondiente. La Ley Orgánica del Ministerio Público contempla la destitución de un trabajador en el Artículo 63; por la comisión de una falta muy grave, las mismas se listan en el artículo 62 de la citada Ley, en la literal c) se hace referencia directamente cualquier tipo de acoso, coacción o abuso, especialmente aquellos de índole sexual o laboral.

El Artículo 57 hace saber cuáles son las causales justas que facultan al Ministerio Público para destituir a los trabajadores (as) sin responsabilidad de su parte, recalcando que las mismas deben ser comprobadas previamente. A continuación, se listarán algunas, relacionadas a la problemática tratada en esta investigación.

- ✓ Cuando el trabajador (a) se conduzca durante sus labores, en forma abiertamente inmoral, acuda a la injuria, a la calumnia o a las amenazas o acciones discriminatorias o a las vías de hecho en

contra de sus jefes, funcionarios, representantes del Ministerio Público, o cualquier otro trabajador (a), usuario del servicio y/o víctimas.

- ✓ Requerir, hostigar, acosar, agredir o intentar agredir sexualmente a trabajadores (as) de la institución, víctimas, partes procesales o usuarios del servicio en el ejercicio de sus funciones durante la jornada laboral. (Tercer Pacto Colectivo del Ministerio Público, Pacto colectivo de condiciones de trabajo del Ministerio Publico, Artículo 17, 2012)

Aunque no todas las características del acoso laboral, se toman en cuenta dentro de los documentos que regulan los marcos de comportamiento de los empleados en el Ministerio Público; si existen acercamientos positivos para sancionar acciones que motiven el surgimiento de éste.

3.6 REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO DEL MINISTERIO PÚBLICO

Es un instrumento que regula la relación de trabajo, el ejercicio de derechos y obligaciones de los trabajadores, y los procedimientos para el eficiente cumplimiento de atribuciones asignadas; asegurando la justicia y estímulo en el trabajo. El Reglamento Interior de Trabajo es de aplicación general para todos los trabajadores que prestan sus servicios en el Ministerio Público, según el Artículo 4 del reglamento.

Para efectos de esta investigación es fundamental conocer la forma en que se fundamentan las relaciones de trabajo dentro de la institución; el Artículo 6 lista los principios que rigen las mismas, los cuales son:

- a) En el otorgamiento de los cargos no debe hacerse ninguna discriminación por motivos de raza, sexo, estado civil, religión, posición social, económica, opiniones políticas o centro dónde hubiere obtenido su educación.

- b) A igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad corresponderá igual salario.
- c) El derecho a percibir prestaciones económicas y sociales justas, compatibles con el desarrollo, capacidad y situación financiera de la institución.

La discriminación, la igualdad de género continúan siendo constantes dentro de las relaciones laborales establecidas entre la institución y los trabajadores; lo que es un avance en materia del fenómeno del acoso laboral; el siguiente paso es fortalecer los controles situacionales, con el afán de detectar los comportamientos que puedan hacer surgir el fenómeno dentro del espacio de social , laboral.

Capítulo IV

4. Situación actual del estudio del fenómeno del acoso laboral

4.1. El acoso laboral, un fenómeno creciente en los espacios de trabajo.

Existe un progresivo interés en el estudio de las patologías o problemáticas de carácter social y psicológico en los espacios laborales, en las últimas décadas del siglo XXI el estudio de estos fenómenos se ha focalizado principalmente en aquellas acciones, hábitos, problemas adaptativos, entre otros, que puedan afectar en la productividad de los espacios organizados que tengan el fin de generar productos o servicios, que si bien parece estar arraigado a factores externos, como violencia de género, discriminación, entre otros; termina alterando el cúmulo de relaciones internas de cualquier organización, por lo cual genera una serie de resultados tales como las disputas entre colaboradores y otras acciones de interés para las organizaciones que irrumpen en la estructura institucional de cualquier ámbito social compartido en materia laboral.

En este sentido el análisis situacional, así como estructural entre los individuos y las formas de relacionarse ha servido para contemplar la problemática de la salud laboral como la consecuencia final o el producto de los sistemas estructurados tanto en organizaciones e instituciones públicas o privadas, su principal propósito es internalizarse en las secuelas y riesgos laborales de la multitud de fenómenos desde la perspectiva del acoso laboral, por lo que además busca contrarrestar cualquier efecto que pueda perjudicar tanto a los individuos y a la organización en la que ejercen sus actividades productivas.

El fenómeno principal que se encuentra en el centro de atención de la salud laboral en este momento es el fenómeno del acoso laboral, el cual ha tenido mayor atención en esta segunda década del siglo XXI por diferentes factores, el primero de ellos ha sido la visualización del fenómeno, que si bien es cierto que en el siglo anterior se pudo definir tanto categórica como teóricamente su

existencia, pero bajo el poco interés de las organizaciones de abordarlo, quedó relegado en un punto solo de comparación entre cada organización, desde luego este panorama ha cambiado en este momento, ya que una de las particularidades que ha mostrado tanto las nuevas iniciativas científico sociales en la investigación del acoso laboral es la importancia de generar un ambiente propicio de productividad y desarrollo tanto para los colaboradores de cualquier institución así como a esta en sí misma; tal como lo demuestra Vanessa De Miguel y Juan Manuel Prieto:

“La figura del acoso laboral es merecedora de una atención especial, pues no se trata de un mero hostigamiento al trabajador, sino que dicho fenómeno conlleva unos comportamientos y conductas que afectan directamente a la vida cotidiana de la víctima y la de sus familiares, mina su dignidad e incluso puede desembocar en desenlaces tan sumamente graves como es el suicidio del trabajador”. (2016. P. 26).

Otro de los factores de este reciente interés en el estudio de éste fenómeno, ha sido primordialmente desde perspectivas como la violencia de género y la discriminación; se ha entrelazado al fenómeno y se presentan de la mano de alguno de estos, por lo que al final el fenómeno del acoso laboral se convierte en un problema multi causal y se hace necesario estudiarlo desde diferentes perspectivas o disciplinas científicas, tal como lo menciona Vanessa De Miguel y Juan Manuel Prieto:

“La relevancia de las conductas constitutivas de acoso laboral, sus alarmantes consecuencias, unido a la ausencia de regulación específica que discipline este fenómeno, así como los datos que cada vez hacen que sea más difícil ignorar este problema, hace que resulte de gran interés realizar un estudio que analice tal figura”. (2016. P. 26).

4.2. Principales puntos de interés en el estudio del acoso laboral.

Como se ha podido ejemplificar hasta este momento existe un creciente interés en el estudio de la salud laboral y fenómenos preocupantes al centro de la misma; como el acoso laboral que si bien anteriormente se habían interpretado a partir de factores psicosociales es en las últimas décadas ha adquirido protagonismo debido a que puede llegar a incrustarse en las partes estructurales de cualquier organización o institución.

A través de este enfoque podemos entender como el resultado de una normatividad u ordenamiento conlleva a la generación de condiciones de riesgo dentro de las instituciones, para generar el hostigamiento o acoso laboral, que por ejemplo en la generación de las tareas a un tiempo específico y la distribución y asignación de roles en una institución puede llevar a el aprovechamiento de los mecanismos de asignación normalizados institucionalmente para llevar a cabo el hostigamiento o acoso a un colaborador, tal como lo cita Beatriz Agra Viforcós Et. Al.:

“El hostigamiento psicológico laboral puede encontrar vías de ataque apropiadas contra la víctima: no asignándole función alguna, o tareas sin sentido, cuestionando permanentemente sus decisiones sobre cómo y cuándo actuar o juzgando su desempeño como insuficiente de manera ofensiva”. (2016. P.15).

En este aspecto la asignación de roles es uno de los mecanismos primarios de normatividad de cualquier institución ya que con ellos lo que se genera es una disposición del trabajo o de la actividad productiva, ya que un rol por consiguiente construye y transfiere status, pero entre estos existe una serie de derechos y obligaciones para hacer cumplir y adquirir cada uno de ellos, el problema de este ordenamiento es cuando existe la asignación mediada entre estos mecanismos de manera subjetiva e interpersonal, como por ejemplo entre los jefes a sus

subordinados; entre los cuales los primeros puedan ver como amenazas a los segundos, es allí entonces que el proceso de ordenamiento funcional falla, porque se plantea desde un conflicto de intereses o de relaciones de poder, tal como se cita en Beatriz Agra Viforcós Et. Al. Menciona:

“Aplicando esta teoría, procede tomar en cuenta cómo la ubicación del trabajador dentro de una especialidad, categoría o grupo profesional y la asignación de un puesto concreto le otorga un conjunto de derechos y deberes ciertos (status) y, a priori, habría de servir para delimitar el papel determinado que está llamado a cumplir (“rol”), como patrón de comportamiento que de él se espera. Los problemas surgen cuando median dudas en este aspecto o, por supuesto, si cuanto acontece es un abierto conflicto con aquellas demandas, provocando estrés”. (2016. P. 19).

Bajo esta idea además existe otro nivel de observaciones que hay que entender, el conflicto de relaciones provoca también ambigüedad, lo que permite que las obligaciones inherentes a cualquier rol se conviertan una brecha de poder entre los acosadores y las víctimas:

“El conflicto trae causa en determinadas exigencias, que son incongruentes o incompatibles a la hora de realizar el trabajo. El origen puede ser muy diverso: a) Percibir que una o más personas de la unidad productiva tienen opiniones divergentes sobre qué ha de hacerse o cómo ha de actuarse. b) Falta de conciencia hacia un mismo objetivo capaz de trastocar los esquemas y planteamientos del afectado. c) Recibir demandas que pudieran suscitar problemas entre distinta gente o entre tareas muy numerosas o difíciles. d) Exigencias de actividades o de mantener conductas que no quiere realizar, bien porque son inútiles y sin contenidos, bien por resultar contrarias a sus creencias o valores. d) Llevar a expectativas de comportamientos que se esperan de quien, además, tiene otros objetivos distintos”. (Agra, Viforcós, B. Et. Al. 2016. P. 20).

Además del factor de la asignación de roles otro de los puntos de interés es el estudio del gobierno empresarial, la dirección, la administración y la forma de afrontar ciertos fenómenos como el acoso laboral son imprescindibles para entender como la institución comprende cierta problemática, y aborda soluciones cuando el fenómeno aparece:

“La estructura bajo la cual queda configurada la organización de la empresa y su estilo de dirección (incluidos los cambios acaecidos en la misma) afectan de manera decisiva al bienestar mental y social de los empleados. De este modo, si la misma es deficiente y la supervisión inadecuada conformarán en sí mismos factores claros de riesgo”.(Como se cita en Agra, Viforcós, B. Et. Al. 2016. P. 23).

Como punto final otro de los elementos importantes para el estudio del acoso laboral es el cúmulo de relaciones sociales en las que interactúan las víctimas y los victimarios, las diferentes situaciones, como el género, nivel socioeconómico, o aquellas relaciones producto del capital social como el compadrazgo, relaciones familiares entre otras, configuran un panorama predilecto para la aparición del fenómeno del acoso laboral.

4.3. Acoso laboral en las instituciones públicas

Las instituciones públicas poseen una alta vulnerabilidad las manifestaciones de del acoso laboral, por su estructuración y composición en la organización conlleva a la generación de las condiciones idóneas para que el fenómeno aparezca. Según las estadísticas, un sector altamente afectado por el acoso laboral es el relativo a la Administración Pública. El acoso laboral, en este caso, está vinculado a las relaciones de poder existentes dentro de la administración (De Miguel. V., y Prieto, J.M. 2016. P. 36).

Debe tomarse en cuenta que los tipos de violencia presentados de formas como racista, clasista, homofóbica, de género; también son formas de acoso en ámbito del trabajo; debido a que están estrechamente relacionadas pues se descansan en una concepción divisoria de grupo y de diferenciaciones de carácter jerárquico.

Las relaciones vinculantes de poder y las estructuras cerradas con reglamentos que normativizan los modos de actuar de los individuos en las instituciones públicas son las causas fundamentales por las cuales estos espacios son más propensos al surgimiento del acoso laboral.

La Administración pública posee unas estructuras cerradas, así como unas normas reglamentadas, y una cultura que se fundamenta en el poder y en el control, a diferencia del sector privado, en el cual se busca la eficacia y eficiencia, así como la productividad y racionalidad, lo cual puede fomentar la aparición del acoso laboral (De Miguel. V., y Prieto, J.M. 2016. P. 37).

4.4. El fenómeno del acoso laboral en el mundo

El fenómeno del acoso laboral es una problemática preocupante, actualmente organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud mencionan que:

El fenómeno del Mobbing o hostigamiento en el trabajo se presentó con el 30.9% en el mercado laboral de Bulgaria, 20.6% en Sur África, 10.7% en Tailandia; 23% en el complejo del centro de salud y 16.5% en el hospital en Portugal; 22.1% en Líbano; 10.5% en Australia y 15.2% en Brasil (OMS. 2004. P. 8).

Otro es el caso de la EUROFUND o la agencia que imparte conocimiento acerca de las condiciones y desarrollo laboral de la Unión Europea, y que en su informe del año 2,015 advierte

Los trabajadores europeos víctimas de conductas sociales adversas (maltrato verbal, atención sexual no deseada, amenazas, trato humillante, violencia física, acoso sexual y acoso laboral) han experimentado un incremento de un 33% entre los años 2,005 y 2,015 (De Miguel. V., y Prieto, J.M. 2016. P. 26).

En el caso específico de América Latina las estadísticas indican que uno de los países con denuncias por acoso laboral es Uruguay; en la inspección de trabajo y de la seguridad social recibió en el año 2,016 un total de “309 casos de acoso laboral” (Diario El Observador, Febrero 7 del año 2,017). Mientras tanto en México se afirma que al menos el “44 por ciento de los profesionistas ha sufrido acoso laboral en sus lugares de trabajo” (Publímetro, 15 de diciembre del año 2,016).

En el caso de Latinoamérica la mayoría de datos son obtenidos de estudios independientes relacionados con la violencia laboral, en este aspecto uno de los principales datos obtenidos apunta a que en la región el fenómeno se presenta de manera continua en trabajadores del género femenino, siendo este un dato a tomar en consideración, Carlos González en un artículo para Emagister afirma en este aspecto que: “Tanto es así que el 13,6% de las mujeres y el 11,7% de los hombres confiesa ser discriminado y sufrir problemas de comunicación; el 13,3% de las mujeres y el 12,7% de los hombres asegura que está siendo desacreditada personal o profesionalmente y el 9,6% de las trabajadoras y el 9,2% de los trabajadores afirma sufrir violencia económica como amenazas por impago de salarios”. (2, 017)

Por su parte los países que presentan mayor incidencia en acoso laboral se encuentran tres principalmente, entre los cuales está México el cual citando a Carlos González “es uno de los países que registra mayores tasas de violencia en el trabajo, de manera que una de cada cuatro mujeres (el 26,3%) ha sufrido algún tipo de violencia laboral” (2,017). Luego de ello encontramos a Ecuador el cual “el

16% de los trabajadores reconoce haber sufrido en alguna ocasión acoso psicológico en el trabajo” (González, C. 2017). Posiblemente el más preocupante es Perú el cual “donde el 74% de los trabajadores ha sufrido algún tipo de conducta hostil en el trabajo y el 11% sufre acoso psicológico” (González, C. 2017).

Estos datos dan cuenta de que el fenómeno del acoso laboral es real, que está instalado en la cotidianidad de los empleados ya sea en el área pública o privada; va en aumento; y se mantiene dentro de las estructuras sociales en el ámbito de las relaciones laborales.

En el caso de Centroamérica, existe una sentencia de la sala segunda de Costa Rica; específica en materia de acoso laboral; e indica que; ...”*Es un problema que afecta el corazón mismo de la relación laboral, causando problemas de efectividad, ejecución del trabajo, pero, sobre todo... daño psicológico... en la víctima...* (OIT 2011). Según esta sentencia el fenómeno tiene una diversidad de fines los cuales lista de la siguiente manera:

- ✓ La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- ✓ La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- ✓ La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado.
- ✓ La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño.
- ✓ El fin último, la agresión tiene como finalidad que él o la trabajadora acosada abandone su trabajo.
- ✓ El acoso laboral tiene graves consecuencias para la salud física y emocional de la persona que lo sufre, así como para su desempeño laboral.

- ✓ La prevalencia del acoso laboral es tan frecuente que se estima que alcanza ya dimensiones epidémicas (OIT 2000).

La existencia de sentencias por parte de los organismos de justicia en casos de violencia laboral o acoso laboral, permite visibilizar la magnitud y alcances del fenómeno; de la misma forma las consecuencias psicosociales, que el mismo produce no solamente a la víctima si no al conjunto de la sociedad.

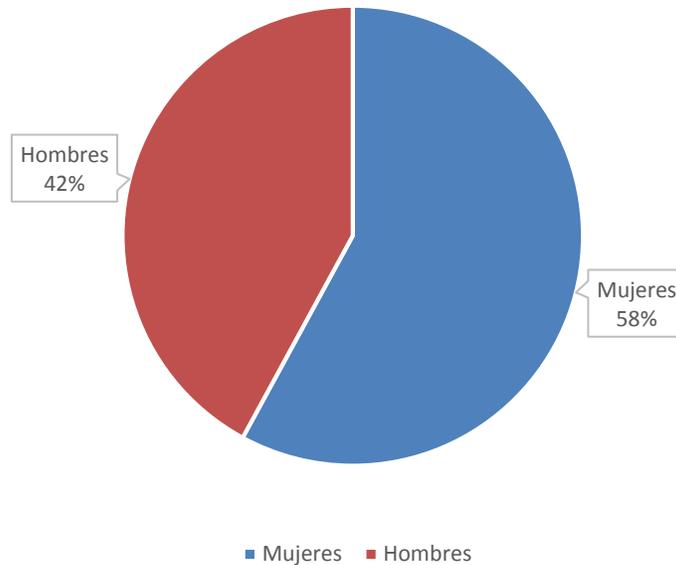
4.5 El acoso laboral en Guatemala.

Categorizar el acoso laboral en Guatemala es una tarea compleja; pues no es una problemática de la que existan estudios a profundidad en el país; sin embargo el fenómeno puede presentarse por ataques físicos, psicológicos y sexuales que pueden generarse a partir de un vínculo laboral; en un contexto de trabajo formal e informal. La legislación nacional tipifica cómo delitos, la violencia física y psicológica contra las mujeres, la discriminación y agresiones de carácter sexual; características contenidas dentro del fenómeno del acoso laboral.

Dependiendo de cada institución existe una manera diferente del abordar el acoso laboral, esto dependiendo de las normativas internas y normativas externas; las mismas determinan cómo y cuándo proceder tanto con las víctimas y los victimarios en cada ocasión; lo que ello genera es una diversidad de propuestas a modelos de atención de cada caso.

En Guatemala el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala es el encargado de promover la aplicación adecuada de la legislación laboral; atiende denuncias de violaciones a las garantías laborales establecidas en leyes y códigos; en su base de datos se puede encontrar categorizado bajo tres rubros distintos los posibles casos de acoso laboral, siendo el primero el cambio injustificado en condiciones de trabajo, el segundo los malos tratos y el tercero las represalias de los patronos a los trabajadores como mecanismos de sedición de sus puestos de trabajo.

Denuncias ante el Ministerio de Trabajo en relacion al acoso laboral durante el año 2015.

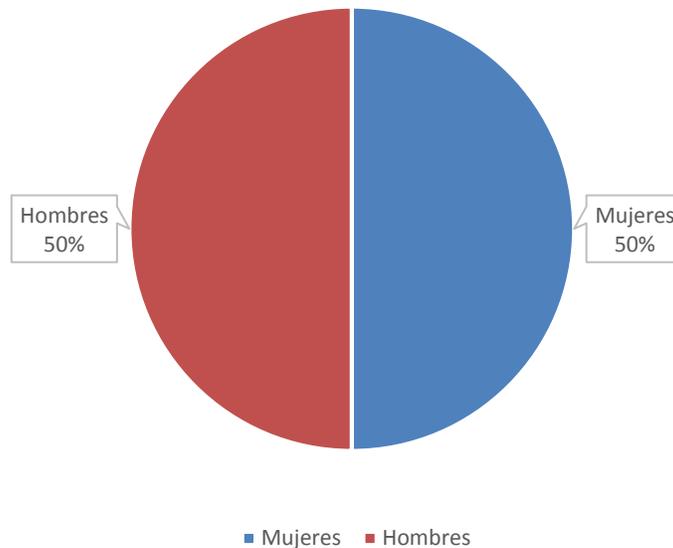


Elaboración propia, con datos obtenidos en la Oficina de Información Pública, del Ministerio de Trabajo, agosto de 2,017

Según información proporcionada por el Ministerio de Trabajo en el año 2,015 hubo un total de 485 denuncias de acoso laboral las cuales se dividen en 281 casos de mujeres denunciantes y 204 de hombres.

Entre estos casos se puede contemplar un número mayor de denunciantes mayores de edad, aunque se observa la existencia de cinco casos de adolescentes entre 14 y 17 años; 1 masculino y 4 femeninos. Vale la pena resaltar que la institución al momento de brindar la información, no contaba con una descripción o tipificación del acoso laboral sufrido por los denunciantes.

Denuncias ante el Ministerio de Trabajo en relacion al acoso laboral durante el año 2016.



Elaboración propia, con datos obtenidos en la Oficina de Información Pública, del Ministerio de Trabajo, agosto de 2,017

Mientras que en el año 2,016 se reportó un número total de denuncias que ascendió a 330, con un número idéntico entre hombres y mujeres en ese año, 165 cada uno, sin reporte de denuncias de adolescentes entre 14 y 17 años. (Datos obtenidos a través de la oficina de acceso a la Información Pública, MINTRAB).

Son varios los factores por los cuales se puede observar cifras diferentes entre hombres y mujeres, particularmente una de las explicaciones más recurrentes es la vulnerabilidad de género presente en la población femenina, la cual permite que sea expuesta con mayor frecuencia a actitudes o hábitos de los empleadores vinculados al acoso laboral.

Es notable que de 2,015 a 2,016 las denuncias por acoso laboral disminuyeron; pero también es importante resaltar que en el último año, un número igual de hombres y mujeres consideraron ser víctimas del fenómeno; lo que evidencia que todo los individuos sin distinción de género, pueden sufrir acoso laboral.

4.6 Acoso laboral en instituciones públicas de Guatemala

4.7 Situación actual del Fenómeno del acoso laboral en instituciones públicas en Guatemala.

El acoso laboral es una problemática difícil de tratar actualmente en Guatemala y muchos otros países, algunas instituciones públicas, como el Ministerio Público, lo contemplan en sus normativas internas, sin embargo, es bastante complejo encontrar evidencia de su existencia, debido a que muchas veces puede pasar desapercibido, por las formas en que se presenta; mismas que se han descrito en el desarrollo de este documento.

En el caso de las instituciones públicas en Guatemala, son muy pocas las que cuentan con una base estadística acerca de los conflictos relacionados con acoso laboral de esta cuenta los únicos datos que se puede tener acceso son aquellos que salen a la luz pública a través de prensa escrita o televisión.

El último caso que se ha tenido conocimiento ha sido el de Miriam Aida Zeceña Arzúa Administradora del Campo Marte, quién denunció penalmente al Viceministro de Deporte Edwin Antonio Pérez, por violencia contra la mujer (Guatemala, 25 de abril del año 2017). Su caso muestra de alguna manera las formas en que puede manifestarse el acoso laboral dentro de la estructuración institucional del gobierno, lo que permite observar el fenómeno desde diferentes perspectivas; evidenciando que no solamente quienes ocupan puestos bajos en la estructura social, pueden ser víctimas de acoso laboral.

Sin embargo, es común que en conversaciones casuales; las personas puedan describir casos de acoso laboral, que les estén sucediendo a ellos mismos o a sus conocidos; aunque el fenómeno no se haya denunciado. A continuación, se presentan casos, que a lo largo de la investigación fueron relatados por trabajadores de distintas dependencias.

<p>1. Pedro, (nombre ficticio), profesional, trabaja en una institución pública, relacionada al apoyo directo a las municipalidades del país; relata que considera que sufre acoso laboral, pues no le son proporcionados insumos básicos para la realización de su trabajo, por ejemplo, no tiene asignada computadora, impresora, teléfono, entre otros; por lo que se ve en la necesidad utilizar los recursos propios; detalla que otras personas tienen asignadas funciones similares a las de él; y sí se les proveen recursos. De la misma forma indica que percibe que su jefa directa, trata de aislarlo de los demás compañeros, no toma en cuenta sus opiniones, pareciera que se niega su presencia en el lugar de trabajo; comenta que evalúa la posibilidad de poner una denuncia.</p>
<p>2. Julia, (nombre ficticio) profesional, trabaja en una institución pública con funciones principalmente agrícolas y otras relacionadas; indica que al inicio de su relación laboral, fue asignada a una unidad en la cual era la mujer más joven; comenzó a notar que las otras mujeres que integraban la unidad no le dirigían la palabra, cuando necesitaba información referente a situaciones de trabajo, no se la daban o en todo caso la información que recibía no era correcta, notaba algunas actitudes de burla respecto a su ropa o su peinado. Los compañeros varones al contrario eran más accesibles y solidarios.</p>
<p>3. María, (nombre ficticio), trabajaba en una institución pública, relacionada a la educación; indica que todo marchaba muy bien hasta que enfermó y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, -IGSS-, la suspendió para recuperarse adecuadamente; cuando inició sus labores nuevamente, percibía cierta molestia por parte de sus dos jefes directos; y aunque no se le negaban los permisos para asistir a sus citas periódicas, ya que su enfermedad así lo requería, si consideraba que justo en esa fecha le asignaban trabajos de entrega urgente, o sobrecarga laboral que le impedían asistir a las consultas médicas.</p>

En el caso específico del Ministerio Público, a través de la Supervisión General se indicó; de que existe una denuncia por acoso laboral, misma que actualmente se encuentra en fase de investigación; ésta es la única presentada desde 2,014 a la fecha; ésta fue hecha por un hombre que presta sus servicios en el Departamento de Seguridad, presuntamente por injuria y calumnia. También existen 22 denuncias por acoso sexual desde según estadísticas de la citada Supervisión éstas en el período de 2,014 a 2,016.

4.8 El Ministerio Público de Guatemala

El Ministerio Público es una de las instituciones públicas de gran relevancia a nivel nacional, sus principales funciones investigar y ejercer la acción penal, dirigir los delitos de acción pública y velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país.

Como órgano autónomo su historia se remonta hasta en 1,993, en el cual la reforma constitucional le concedió el estatus como órgano de *“persecución y acción penal pública”* (Ministerio Público. 2,017). Anteriormente se encontraba integrado en la Procuraduría General de La Nación, según el Decreto 521 que lo regía en ese momento.

Entre sus principales áreas de acción están las *“Facultades de dirección de la investigación en la denominada etapa preparatoria y las facultades de acusación para el ejercicio de la persecución penal propiamente dicha”* (Ministerio Público. 2,017). Tomando en consideración la Reforma Constitucional de 1,993 se emitió el Decreto 40-94, la cual es la Ley Orgánica que rige su funcionamiento el cual indica que el Ministerio Público debe *“promover la persecución penal, dirigir la investigación de los delitos de acción pública y velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país”* (Ministerio Público. 2, 017).

En 1,997, dio la firma de la Carta de Intención que *“integra la instancia coordinadora de la modernización del sector justicia”* (Ministerio Público. 2,017), el cual fue primordialmente para integrar el trabajo de esta entidad con el Instituto de la Defensa Pública Penal y el Ministerio de Gobernación.

4.8.1 Estructura funcional del Ministerio Público.

La estructura funcional del Ministerio Público la compone principalmente su ordenamiento interno, el cual corresponde primordialmente a las fiscalías y departamentos administrativos que hacen posible el funcionamiento de esta institución a nivel organizacional.

La figura principal en su organigrama institucional lo compone el Despacho de la Fiscal General de República, el cual se encuentra sujeto al Consejo del Ministerio Público, en la actualidad, sin embargo en las reformas contenidas en la Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto 18-2016, se suprime la figura de este Consejo. Según el organigrama del despacho se derivan las unidades de Asesoría de Género, de Gestión de Calidad, Departamento Jurídico y la Unidad de Auditoría Interna.

Existe una diferenciación institucional a nivel funcional una es la específica para la labor fundamental del Ministerio Público, representada por las Secretarías y Departamentos de relación directa con fiscalías y unidades de investigación y persecución penal y la otra para el área administrativa, que es la más importante para efectos de esta investigación; es importante señalar el área administrativa, también posee funciones de apoyo logístico a toda la institución.

Por su parte el área administrativa, se encuentra dirigida en primera instancia por la Jefatura Administrativa, de la cual se deriva la Dirección Administrativa, conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección Financiera y

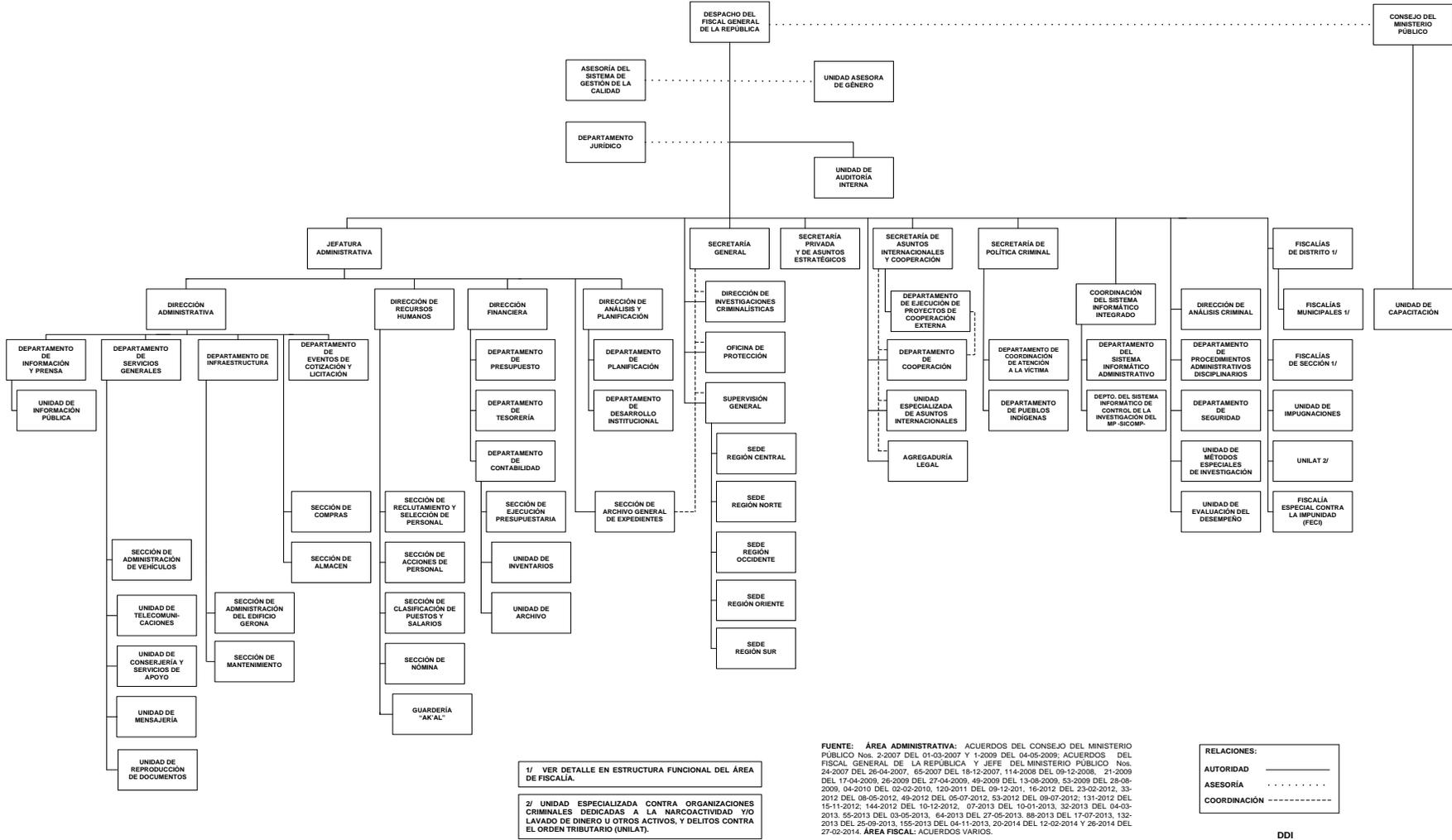
la Dirección de Análisis y Planificación, cada una de ellas con funciones y ordenamientos internos específicos.

La idea de presentar este recorrido organizacional del ordenamiento funcional es comprender como se encuentran subordinadas cada una de las unidades en la institución, particularmente en el área administrativa; como es de naturaleza propia de las instituciones públicas, el ordenamiento jerárquico vertical permite observar cómo el sistema se organiza de tal forma que cada dependencia se encuentra vinculada a otra de jerarquía superior. El capítulo II de la Ley Orgánica del Ministerio Público, en el Artículo 66 se hace alusión a la facultad para impartir instrucciones, *“Según el orden jerárquico los miembros del Ministerio Público podrán impartir a sus subordinados las instrucciones convenientes al servicio y al ejercicio de las funciones, tanto de carácter general, como las referidas a asuntos específicos”* (Ley Orgánica del Ministerio Público. Pág. 43). Con lo que evidencia una vez más el tipo de organización jerárquica y vertical dentro de la institución, como la mayoría de organismos de Estado.

Organigrama funcional de las dependencias del Ministerio Público recuperado de www.mp.gob.gt



ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO



1/ VER DETALLE EN ESTRUCTURA FUNCIONAL DEL ÁREA DE FISCALÍA.
 2/ UNIDAD ESPECIALIZADA CONTRA ORGANIZACIONES CRIMINALES - DEDICADAS A LA NARCOACTIVIDAD Y/O LAVADO DE DINERO U OTROS ACTIVOS, Y DELITOS CONTRA EL ORDEN TRIBUTARIO (UNILAT).

RELACIONES:
 AUTORIDAD —————
 ASESORÍA
 COORDINACIÓN - - - - -

DDI
 05-05-2015

4.8.2 Acciones institucionales en contra del acoso laboral

Es importante resaltar el hecho de que en Guatemala el acoso laboral no es un fenómeno en el cual se esté trabajando de manera profunda, sin embargo muchas instituciones hacen lo que corresponde a nivel interno; el Ministerio Público ha trabajado en el tema, según lo refleja el Informe de Labores del año 2016 – 2017; en el área de formación a trabajadores se registran capacitaciones, para la identificación del acoso laboral en el puesto de trabajo, dirigido a agentes de seguridad. Se establecieron un total de 4 eventos en donde asistieron un total de 43 individuos, siendo 41 hombres y 2 mujeres (Ministerio Público. 2017. P. 372). La capacitación y formación del personal de las instituciones es fundamental para poder identificar los fenómenos.

Otro de los aspectos internos que trata de implementar la institución es el desarrollo profesional, el cual es parte del fortalecimiento institucional, sus principales ejes de acción son el fortalecimiento de capacidades tecnológicas e informáticas, desarrollo académico y dignificación de la mujer en el espacio laboral (Ministerio Público. 2017. P. 200 - 230).

Desde el año 2014, también se instruyó a la Unidad Asesora de Género, para el diseño de estrategias para implementación en el área administrativa y de fiscalía la Política de Igualdad de Género; con la finalidad de garantizar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres. Uno de los objetivos de la implementación de ésta política es lograr una cultura institucional respetuosa de los derechos humanos, incluyente, igualitaria, sin distinciones por razones económicas, de género y de origen étnico, entre otras causas de discriminación. (Política para la igualdad entre hombres y mujeres, Pág. 1)

Entre las acciones que se han tomado para la implementación de esta política a nivel administrativo, indica el informe que se ha dotado a las jefaturas administrativas con herramientas de alto nivel en teoría y planificación con

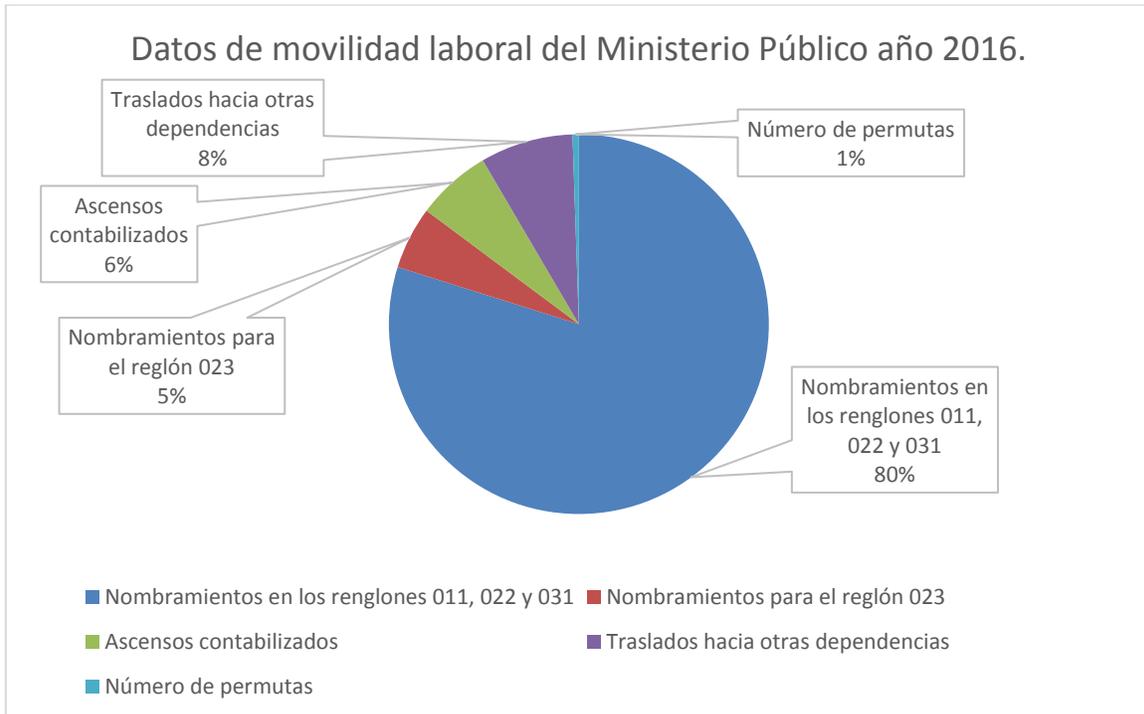
perspectiva de género, especialmente al área de recursos humanos. De la misma manera se ha capacitado a todo el personal administrativo y seguridad sobre derechos humanos básicos; de la misma manera se desarrolla un proceso de permanente comunicación, educación e información interna sobre derechos fundamentales; derechos de las mujeres y de los pueblos indígenas. (Política para la igualdad entre hombres y mujeres, Pág. 34)

Es importante fortalecer a los empleados públicos sobre temas como inclusión de género, igualdad y equidad; sobre todo porque la información es una herramienta útil que permite identificar situaciones de riesgo, de la misma forma impulsa un ambiente laboral saludable; con la capacidad de brindar oportunidades de desarrollo integral para todos los individuos que se ven involucrados en los espacios de trabajo.

El sistema de valores de la institución funge también como un marco que permite reforzar el sentido de pertenencia del empleado público, hacia la institución donde presta sus servicios; en el caso del Ministerio Público el mismo se conforma por la misión y visión institucional, estos a su vez son el reflejo de la relación inter institucional que promueve tanto a sus colaboradores así como en su labor como ente investigador; otros valores importantes en la razón de ser institucional están la legalidad, independencia de criterio, transparencia, servicio, confianza, competencia profesional, lealtad, honestidad e integridad: (*Ministerio Público. 2017*). (Extraído de la Web oficial). Los mismos deben ser reflejados en cada acción realizada por cada empleado de la institución; es decir se espera que los mismos se conviertan en orientación y motivación en el que hacer del empleado público.

4.8.3 Datos de movilidad laboral del Ministerio Público año 2016

La movilidad laboral, es el cambio en el espacio ocupacional y geográfico de trabajo de un empleado; en el Ministerio Público representa uno de los mecanismos internos interinstitucionales para velar por el desarrollo profesional de los colaboradores, a partir de estos datos se puede observar cómo se desarrolla tanto institucional como organizacionalmente el ambiente laboral interno, de esta cuenta a partir de Marzo del año 2016 hasta Febrero del año 2017 se registran los siguientes movimientos tanto en el renglón 011, 022, 031 y 023:



Elaboración propia a partir de información obtenida del Informe de Labores del Ministerio Público de 2016

- *Nominaciones en los renglones 011, 022 y 031 hubo un total de 2,546*
- *Nominaciones para el renglón 023 fueron de un total de 170*
- *El número total de ascensos contabilizados fue de 203*
- *El número de traslados hacia otras dependencias fue de 252*
- *Y el número de permutas fue de un total de 17*

En total para el año lectivo 2016 – 2017 hubo un total de 3,188 casos contabilizados de movilidad laboral en el Ministerio Público de Guatemala.

(Datos obtenidos del informe del informe anual, memoria administrativa, Mayo 2016 – 2017. Ministerio Público de Guatemala. 2017. P. 218).

La movilidad laboral dentro del análisis del acoso en el trabajo es importante, porque refleja los ascensos del personal, es decir el desarrollo económico y profesional, como también traslados y permutas; la Supervisión General del Ministerio Público, indica que han existido en años anteriores, denuncias por acoso laboral, en las cuales el motivo es el traslado geográfico del lugar de trabajo; es decir, cuando son asignados a otro departamento o unidad, o fiscalía (sobre todo cuando estas están en el interior); sin embargo cuando una persona es contratada en la institución firma un documento de conformidad para laborar en cualquier parte del territorio nacional por la necesidad del servicio, no se ha podido comprobar ninguna.

4.8.4 Tipos de contrato en el Ministerio Público

La finalidad de describir las formas de contratación en la institución, se debe a que de esta manera puede entenderse de mejor manera las diferencias que cada uno de éstos tipos de contratación marca en los empleados; debido a que mientras uno aseguran su vinculación a la institución de manera casi permanente, otros por el contrario, se ven sometidos a una posibilidad de ruptura laboral en cada final de año.

Existen diferentes tipos de contrato concernientes a los colaboradores en cada dependencia, principalmente hay cuatro tipos de contrato que deben ser mencionados, porque a partir de su definición se puede entender como cada uno adquiere cierto nivel de rol y status dentro de la institución, entre ellos se encuentran:

- *Interinatos (023): Estos son particularmente para cubrir cierto nivel de dependencias en las cuales se encuentren ausentes por diversos motivos sus colaboradores, por ejemplo embarazos, accidentes, u otro tipo de actividades en los cuales los colaboradores regulares no puedan asistir.*
- *Jornaleros (031): Los jornaleros son el personal operativo el cual se utilizan para cubrir diferentes niveles de mantenimiento de las sedes, por ejemplo, otro tipo de actividades se encuentra relacionadas con archivo general etc.*
- *Posiciones presupuestadas fijas (011): este tipo de colaboradores poseen una serie de derechos más amplios por lo que su posición se encuentra más privilegiada en comparación a los demás contratos, su contrato es indefinido por lo que no debe ampararse cada año a una nueva contratación como sucede en otros reglones.*

Posiciones presupuestadas por periodos de tiempo limitados (022): estos varían en comparación con el anterior no solo en los derechos que son menores sino que además en su periodo de vigencia, el cual no debe exceder 1 año .(Datos obtenidos del informe del informe anual, memoria administrativa, Mayo 2016 – 2017. Ministerio Público de Guatemala. 2017. P. 219).

Es importante mencionar que las plazas presupuestadas (011) brindan al trabajador mucha seguridad laboral, debido a que son contratos indefinidos, y la vinculación de una persona a la institución bajo este reglón otorga a las personas una relación laboral prácticamente permanente.

La importancia de conocer los distintos tipos de contratación a nivel institucional, se debe a que dependiendo del contrato el empleado público es más o menos vulnerable; a los despidos o finalizaciones de contrato; mientras que contrataciones como las presupuestadas brindan la seguridad de una vinculación casi permanente a la institución.

Capítulo V

5 Estudio de caso del espacio laboral en el área administrativa del Ministerio Público y el fenómeno del acoso laboral.

5.1 Caracterización del acoso laboral.

El acoso laboral, puede expresarse de manera violenta pero también de formas sutiles, de manera que en ocasiones sólo quien es víctima lo percibe, por ejemplo el chantaje, la descalificación privada, el ignorar el trabajo de las personas, Cuando el mismo se manifiesta de manera violenta y sin sutilezas; se observan conductas agresivas por ejemplo, los gritos, insultos, descalificación pública y también el acoso o insinuación sexual, es una forma de abuso de parte de quien tiene en sus manos el poder de decidir sobre la otra persona. El acoso laboral puede darse a nivel de compañeros, es decir en el mismo nivel en la escala jerárquica, o de jefes a subalternos que es lo más común, es decir de manera horizontal o vertical, por parte de personas que pertenecen a la institución, o personas que se relaciona de alguna manera al espacio de trabajo, (externos); también en los espacios de trabajo informal.

La Supervisión General del Ministerio Público, indica que dentro de las características del acoso laboral se pueden mencionar que la (s) personas se sientan incómodas, presionadas, maltratadas o sean víctimas de burlas, también que se sientan vigiladas en exceso con el fin de perjudicarlas.

Muchas veces el acoso laboral está ligado al acoso sexual; o el primero es consecuencia de una negativa a propuestas con contenido sexual, puede tener diferentes objetivos, el hacer que la persona renuncie, pida traslados o que pierda el control dentro de una institución y sea sancionada. No debe olvidarse que una parte fundamental a tomar en cuenta es que para que exista acoso laboral, el agresor debe contar con una cuota de poder, ya sea conocidos en posiciones

estratégicas dentro de la organización, un puesto que le permita tomar decisiones, entre otros.

El acoso laboral es considerado una falta administrativa y de comprobarse el mismo; existen sanciones para los victimarios, pero cuando existen otros factores (sexuales, amenazas, entre otros) que pueden ser considerados delitos no únicamente faltas; estos se llevan a cabo por procedimientos distintos, debido a que son fiscalías específicas las encargadas de llevar a cabo el proceso penal. Como se ha mencionado anteriormente, las relaciones laborales llevan implícito dentro de éstas, una posibilidad latente de que el acoso laboral se manifieste.

La Licenciada en Psicología, Lourdes Paniagua, Analista Conductual, Ministerio Público, indica que *“El acoso laboral es siempre es un riesgo dentro de un espacio laboral, pero tiene más que ver con las circunstancias de las personas dentro del espacio, su condición social, económica y cultural”*. Por lo tanto es de suma importancia, que las instituciones, públicas y privadas en el país, conozcan la problemática y promuevan condiciones óptimas y seguras en los espacios de trabajo; para asegurar la seguridad, física y emocional de los trabajadores.

5.2 Las relaciones y las posiciones de los individuos

Una de las particularidades de la concepción teórica acerca de la composición de las estructuras sociales en la teoría de Pierre Bourdieu son los campos, los cuales los define como “espacios de juego históricamente constituidos con sus instituciones específicas y sus leyes de funcionamiento propias” (B., Gutiérrez, A. 2005. P. 31). En este sentido el análisis de la posición de los individuos – históricamente determinado – tiene un papel importante para interpretar la interdependencia de fenómenos complejos como el acoso laboral, por ejemplo delimitar como la acumulación de cierta clase de poder, afianzado por las relaciones estructurales, puede llegar a adquirir por parte de los individuos de cierta posición, estratégica para poder llevar a cabo intereses personales y de índole profesional, como ejemplo de estos grupos organizados, los sindicatos,

colegios de profesionales; es importante también destacar que dentro de las reformas a la Ley Orgánica del Ministerio Público se contempla la supresión de la figura del Consejo del Ministerio Público, debido a que se considera un órgano que quebranta el principio de unidad y de jerarquía institucional. (Ley Orgánica del Ministerio Público, Presentación).

Para poder hacer un análisis de las relaciones que se dan al interior del espacio laboral administrativo del Ministerio Público; vale la pena que describamos como es el campo dónde se llevan a cabo las acciones de los sujetos que intervienen: Actualmente la institución se ve fuertemente influenciada por un contexto político delicado; debido a que ha sido un actor fundamental en la investigación de casos de corrupción que involucran a personajes importantes que participan en la toma de decisiones de país, en los tres poderes del Estado, Ejecutivo, Legislativo y Judicial; por lo que cualquier acción desafortunada de algún empleado podría tener consecuencias negativas para la institución; por lo que el clima laboral se recarga indirectamente para cada persona con un vínculo laboral, debido a que está presionada a ser más cuidadosa con sus acciones tanto dentro como fuera de ésta organización.

El área específica de interés para este estudio es el espacio laboral administrativo, cuyas actividades no se relacionan directamente al objetivo específico de la institución; pero que es parte fundamental para cumplir de buena manera con las metas establecidas. A pesar de esto, en la última reforma a la Ley Orgánica del Ministerio Público; se puede observar una fuerte disposición por fortalecer las áreas fiscales y de investigación; quedando el área administrativa, un poco relegada. El que hacer de la institución es la persecución penal y la investigación, por lo que resulta lógico el esfuerzo de mejorar las capacidades y recursos de esas áreas; pero para efectos de análisis de las posiciones de los individuos dentro del campo de juego, puede observarse una clara diferenciación dentro de la escala jerárquica de los empleados administrativos y los del área fiscal, lo cual denota un valor social superior de los últimos sobre los primeros dentro de la

estructura laboral. A nivel de posición social pertenecer al área fiscal, brinda un estatus diferente en el campo laboral del Ministerio Público.

A partir de la información obtenida por el diario de campo, de 2,016 a 2,017, se establece que a nivel administrativo existen empleados con diversas características, que los definen y diferencian; las cuales les permiten tener posiciones diferentes dentro del espacio laboral y por ende en las relaciones sociales y laborales; entre ellas se puede mencionar las diferencias académicas, los que pertenecen al grupo de profesionales, es decir los que poseen un grado académico superior y por el otro lado los que no lo tienen; quienes laboran bajo contratos permanentes y quienes poseen un contrato laboral con fecha de vencimiento anual; es importante anotar que la antigüedad de las personas en la institución también forma parte de la posición en que se ubican los empleados; de la misma manera la diferenciación que se da respecto a jefes y subordinados. Estas particularidades de cada grupo no los hacen un bloque, como tal, pero si influyen en la manera en que cada uno se relaciona en el campo.

Para efectos de éste estudio, no solamente son importantes las diferenciaciones entre los empleados si no también las actividades y las formas de comportamiento de los mismos; por lo que desde la observación participativa en el espacio laboral del Ministerio Público, se pudo establecer una serie de formas de relacionarse, y de hacer en lo cotidiano:

<p>En horario de almuerzo, los jefes de área, pocas veces almuerzan en las instalaciones, usualmente comen fuera; lo hacen en solitario, o en compañía de personas cercanas jerárquicamente, del mismo sexo.</p>	<p>Estos comportamientos podrían, marcar un tipo de diferenciación social de orden jerárquico entre quienes se encuentran en mandos medios y subordinados.</p>
<p>En conversaciones casuales se</p>	<p>El acoso laboral no es un tema</p>

<p>preguntó a algunos empleados del área administrativa si conocen cuales son las características del acoso laboral y a menudo sólo lo relacionan con el acoso sexual, no existe mucho interés en temas de de violencias.</p>	<p>cotidiano dentro de las relaciones de los empleados del Ministerio Público. Es importante socializar este tipo de fenómenos que son de incumbencia general de todos los que participan en el espacio de trabajo de la institución</p>
<p>Los trabajadores, se sienten confiados a nivel económico, en cuanto a la puntualidad en los pagos salariales.</p>	<p>La seguridad económica que brinda la institución es una motivación laboral en el Ministerio Público; pero también de luchas en el campo para obtener contratos permanentes o ingresar a trabajar en la institución.</p>
<p>Algunos empleados administrativos eligen estudiar derecho, aún cuando no sea lo que más les agrade; con la finalidad de ascender y pertenecer al área fiscal.</p>	<p>El espacio laboral del Ministerio Público, está conformado principalmente por profesionales del derecho; por lo que la necesidad de vincularse a ese grupo, por parte de los empleados; representa una posición con estatus en la institución.</p>
<p>Para las empleadas mujeres; se percibe de manera positiva; que en el área administrativa; muchas de las jefaturas sean ocupadas por personas de sexo femenino</p>	<p>La inclusión de género y la igualdad de oportunidades de desarrollo en los espacios laborales; representan un avance en la sociedad.</p>
<p>Los comentarios sexistas, forman parte del vocabulario diario.</p>	<p>Los comentarios sexistas forman parte del las conversaciones cotidianas, no</p>

	sólo en el espacio laboral, éstos comportamientos son el reflejo de las conductas normalizadas en la sociedad guatemalteca en general.
--	--

El espacio laboral cotidiano del Ministerio Público, se ve sujeto a normativas que regulan las conductas y comportamientos de cada empleado y la individualidad, formas de pensamiento, y de acción de éstos sujetos. Sin embargo es evidente que muchos de ellos se esfuerzan por apearse a éste tipo de regulaciones con la finalidad de no ser sancionados; y perder el empleo; lo que refleja también otra problemática que afecta a la sociedad guatemalteca, que es el desempleo.

5.3 Recursos sociales a partir del capital social que pueden permitir que surja el fenómeno de acoso laboral.

El capital social es una de las categorías centrales de la Teoría de Pierre Bourdieu, lo que se pretende es interpretar el conjunto de relaciones que permiten a los sujetos, acumular cierto tipo de ventajas que luego son utilizadas para lograr beneficios, o materializar intereses individuales dentro del campo o la estructura, en síntesis, es:

El conjunto de recursos actuales o potenciales que están ligados a la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de interconocimiento y de inter-reconocimiento; en otros términos, la pertenencia a un grupo, como conjunto de agentes que no solo están dotados de propiedades comunes (susceptibles de ser percibidas por el observador, por los otros o por ellos mismos), sino que también están unidos por lazos permanentes y útiles (B., Gutiérrez, A. 2005. P. 37).

La Licenciada Paniagua, indica:

Que algunas veces las personas utilizan recursos para obtener beneficios o ganancias, estos pueden ser la belleza, carisma, forma de vestir, los detalles, palabras, gestos, alianzas; es decir que cada individuo hace uso de los recursos a su alcance con la finalidad de satisfacer intereses personales. (Lourdes Paniagua, Analista Conductual, Ministerio Público).

El capital social lo constituyen, las redes de relaciones estructurales, de los individuos dentro del campo laboral; pueden también tomarse encuentra características de cada sujeto, utilizadas en su máxima expresión para poder alcanzar fines específicos.

Históricamente se ha considerado que dentro de las instituciones públicas ha existido poco control al otorgar puestos de trabajo, cierto tipo de relaciones como pertenecer a un gremio académico con influencias, o de carácter familiar son las que se considera que influyen para tener más posibilidades de obtener una posición y cierto status dentro de instituciones estatales. Algo similar pasa con los gremios como los sindicales, los cuales acumulan gran parte de poder tanto por sus relaciones políticas, normativa legal, que les confiere ciertos privilegios y protecciones a favor de cada uno de ellos.

Dentro del Ministerio Público, una de las agrupaciones con capital social y político es el Sindicato de Trabajadores; como conjunto de individuos constituido a nivel formal ejerce influencia sobre la toma de decisiones. En el año 2,016 el mismo impulsó una manifestación por redes sociales y vallas ubicadas estratégicamente en los distintos edificios de la institución; con la finalidad de obtener un aumento salarial para los empleados, movimiento que tuvo como resultado la aprobación de dicha demanda.

Entre los principales objetivos del personal, se encuentra el avance en cuanto a puestos de trabajo, inherentemente esto significa una mejora a nivel económico;

es por eso que las influencias y la movilización de recursos se da en la búsqueda de ascensos; en el Ministerio Público, el Departamento de recursos Humanos es encargado de la contratación de personal y la gestión de ascensos; sin embargo existen procesos de selección requisitos que deben cumplirse para acceder a los mismos.

La Socióloga, Margarita Castillo, indica:

Que es de suma importancia la implementación de modelos meritocráticos, en el área de desarrollo de personal, tanto en el ámbito público como privado para eliminar así prácticas de distribución de puestos a partir de amiguismo o compadrazgos. (Margarita Castillo. Socióloga).

El recurso social por sí mismo, no es negativo o positivo, sin embargo la forma en que se utiliza o su finalidad es en realidad lo que puede generar una dinámica que al desarrollarse puede convertirse en acoso laboral. Entre los principales recursos sociales que tienen los empleados de las instituciones públicas están:

- Tener vínculos cercanos o de carácter familiar, con personas con cargos de toma de decisión dentro de la institución.
- Ser parte de grupos sociales con poder político, social dentro de la institución, como sindicatos, consejos directivos, entre otros.
- Contar con demasiada confianza y alta estima por parte de las jefaturas.

El utilizar de manera perversa las relaciones personales a nivel interno de las instituciones, puede generar abusos, malos tratos o intimidaciones en los grupos de trabajadores, por lo que se hace necesarios que existan fuertes mecanismos de control, para garantizar espacios de trabajo saludables.

5.4 El Habitus como principio de la práctica del acoso laboral

El Habitus es otra categoría importante de la teoría de la Acción Práctica de Pierre Bourdieu, sus principales componentes conceptuales se centran en los principios de reproducción de conductas, así como valores, aunque su aporte fundamental está en la mediación de las estructuras internas de la subjetividad y las estructuras sociales externas, es decir “En otros términos, podría decirse que se trata de aquellas disposiciones a actuar, percibir, valorar, sentir y pensar de una cierta manera más que de otra, disposiciones que han sido interiorizadas por el individuo en el curso de su historia. El Habitus es, pues, la historia hecha cuerpo” (B., Gutiérrez, A. 2005. P. 68).

Mucho se habla de la relación entre la disposición del rol y del status como condicionante para que surja el acoso laboral, aunque hasta ahora se ha podido relacionar estos componentes en una cultura organizacional explícita, en consecuencia se pueden encontrar diversos casos en los cuales los roles y el status juega un papel importante en la reproducción de un proceso de normalización del fenómeno como es el Mobbing. Como un ejemplo cita la Licenciada Lourdes Paniagua, Analista Conductual del Ministerio Público, que las personas más propensas a sufrir acoso laboral son quienes ocupan puestos bajos en la escala jerárquica, como que se encargan de la limpieza, (mantenimiento) debido a que por la necesidad de pueden creer en que a cambio de algún acto pueden obtener ascensos o aumentos. Otras características que también deben tomarse en cuenta son:

- ✓ Hacer evidente las vulnerabilidades o necesidades, (afecto, dinero, trabajo)
- ✓ Las diferencias de género, usualmente a las mujeres se les juzga por apariencia o comportamientos y a los hombres por capacidades
- ✓ El racismo, el que una persona se sienta con derecho de atacar a otra por su condición cultural, racial, económica o por jerarquía
- ✓ La búsqueda de elevar el status e ingreso económico, obtener un puesto por otros medios que no sean capacidad y academia

- ✓ Sexismo; hacer chistes de mal gusto sobre cosas o personas
- ✓ Autoritarismo, poseer una cuota de poder y no utilizarla adecuadamente

La relación de las víctimas y los victimarios muchas veces se constituye a partir de una interrelación de prácticas sociales que se aceptan y que se categorizan como comunes a lo largo de cierto periodo histórico, la consecuencia de la reproducción de modos de actuar que pasen desapercibidos son los principales causantes de estas clases de violencia sean cada vez más comunes.

Por lo general la reproducción de fenómeno se lleva a cabo a partir de conductas relacionadas con violencia de género, normalizada en la sociedad guatemalteca cierto tipo de prácticas, como juzgar a una mujer por su forma de vestir, de peinar o de maquillarse. La diferenciación de los grupos, en cuanto a su posición determinada a través del capital, social y cultural e incluso político, muchas veces se estimula y refuerza los estereotipos, prejuicios y elementos ideológicos; que podrían favorecer la aparición de fenómenos como el acoso laboral.

5.5 Prácticas sociales que podrían favorecer la aparición del acoso laboral

A lo largo de la investigación se pudo encontrar tanto a nivel estructural como normativa formal algunos vacíos o desconocimiento del fenómeno, para poder abordar de manera contundente problemas como el acoso laboral en el Ministerio Público, muchos de ellos principalmente derivados de condiciones confusas, como la identificación entre acoso laboral y otros tipos de fenómenos como el acoso sexual, por parte de los trabajadores; es importante que se comprenda que aunque se pueden dar al mismo tiempo, a nivel legal tienen formas distintas de tratarse; debido a que uno puede considerarse una falta, y otro según sus características un delito.

A través de las entrevistas realizadas y el diario de campo se pudo generar una lista de prácticas sociales que podrían favorecer la aparición del fenómeno de acoso laboral, entre ellas se pueden mencionar:

- La falta de liderazgo de los jefes o del jefe de área o que éste brinde excesiva confianza a algún empleado, puede generar descontento entre los integrantes del grupo de trabajo o información no corroborada, o bien el hecho de que los jefes de unidades o departamentos confíen únicamente en las personas de confianza que llevan al lugar.
- El que un empleado o empleados tengan actitudes hostiles, contra personas en puestos más bajos. A esto va ligado la falta de denuncia o quejas por parte de las víctimas.
- Hacer diferenciaciones sociales, entre los grupos de trabajo, por ejemplo profesionales, mantenimiento, seguridad, mujeres, hombres; que dentro de la estructura organizacional y jerárquica son necesarios; sin embargo pueden ser un punto de partida para polarizarlos, generando una relación de competitividad entre grupos más allá de sus funciones definidas entre su status y su rol. En otras palabras la radicalización de roles conlleva a la atribución y construcción de ciertos imaginarios sociales, lo que determina en buena manera como se pueden llegar a relacionar entre grupos de diversas profesiones u oficios observando a unos mejores o peores que otros.
- En cuanto a la condición de género, el pasar por alto la desestimación a las mujeres en general, poniendo en duda, su capacidad, educación esfuerzo por ascender en la escala jerárquica.

- Otra de las distinciones entre colaboradores se encuentra principalmente por la antigüedad, en la cual personas con mayor número de años en la institución, consideran que son inamovibles.

Las prácticas de carácter social que se reproducen en los ambientes laborales, van ligados a los recursos sociales con los que cuentan los individuos que ejercen acoso laboral, amparados muchas veces en las relaciones sociales que tienen o consideran tener dentro de las instituciones; por lo que no son conceptos aislados, forman parte de un todo; que da como resultado la aparición de éstos fenómenos, que impiden el desarrollo social, humano y profesional. Es una problemática seria a la cual debemos ponerle más atención, trabajarla, para crear espacios saludables y dejar de producir y reproducir violencia. Los problemas fundamentales en la generación de condiciones laborales idóneas para cualquier trabajador deben estar contemplados a partir de la implementación de mecanismos que sean capaces de generar satisfacción tanto laboral como personal en los colaboradores.

Conclusiones

- Las prácticas sociales que pueden favorecer la aparición del acoso laboral, están ligadas principalmente a problemáticas de orden social y cultural como la discriminación, el sexismo, el racismo, la inequidad, y la desigualdad; por lo que es fundamental que las instituciones públicas regulen y sancionen los comportamientos y actitudes que atenten contra el bienestar y la seguridad de cualquiera de los empleados. Promover políticas, como la “Política para la igualdad entre hombres y mujeres”, impulsada por el Ministerio Público; son vías óptimas que pueden fortalecer el respeto a los derechos humanos de las personas, sobre todo de los empleados públicos.
- Los recursos sociales que posea una persona en sí mismos, no son negativos, el problema radica en el uso que se les dé; ya que pueden ser utilizados para obtener beneficios personales. Es importante que las instituciones posean normativas laborales, pertinentes en lo referente a las problemáticas y escenarios sociales, culturales y políticos; de protección a la seguridad de los empleados; de la misma forma se hace necesarios diagnósticos frecuentes que permitan identificar problemas a nivel interno; con la finalidad de buscar soluciones adecuadas en tiempos prudenciales.
- Los espacios sociales como campos laborales; están dispuestos para la interacción, lo que propicia las relaciones entre individuos; sin embargo éstas relaciones y situaciones que se promueven deben darse en marcos de respeto hacia las diferencias, de los participantes y en cumplimiento a normas de conducta establecidas; por lo que es necesario contar con mecanismos internos vigilantes y activos; garantes de que los individuos se apegan a las normativas establecidas.

Recomendaciones

- Es importante que se establezcan mecanismos eficaces en la lucha contra el acoso laboral en instituciones públicas, el trabajo a nivel de prevención y detección temprana, es imprescindible; por lo que promover capacitaciones, seminarios, talleres con temáticas que ayuden al trabajador a identificar situaciones de riesgo es de utilidad para abordar de forma significativa el fenómeno. La sensibilización hacia todas las personas con cargos en jefaturas y direcciones, debe ser obligatoria con el objetivo de convertirlos en fuentes directas de apoyo hacia víctimas no sólo de acoso laboral, si no de cualquier tipo de violencia.
- Es importante realizar esfuerzos para mantener sistemas de información pública de fácil acceso para los empleados, que coadyuven a garantizar que el desconocimiento de sus derechos básicos, no sea un recurso social utilizado para violentarlos, y que fenómenos como el acoso laboral o cualquier otro que afecte la dinámica laboral de la institución. De no existir, es necesaria la creación de reglamentos o protocolos de acción ante cualquier tipo de violencia en el trabajo.
- Las ciencias sociales tienen mucho que aportar al estudio del fenómeno del acoso laboral en Guatemala; es importante que éste tipo de violencia que muchas veces se ha normalizado en la cotidianidad de los trabajadores, sea visible social, política y culturalmente, con la finalidad de crear mecanismos que sancionen adecuadamente éste tipo de conductas; por lo que se hace importante que se defina, se estudie y se constituya como delito en la legislación del país.

Bibliografía

Libros e informes

Agra, Viforcós, B., Et. Al. (2016). *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Secretaria del estado de la seguridad social. Dirección general de ordenación de la seguridad social. España: Gobierno de España.

B., Guitierrez, A. (2005). *Las prácticas sociales: una introducción a Pierre Bourdieu*. Argentina: Ferreyra Editor.

Garabano, G., Et. Al. (2014). *Evaluación del impacto del nuevo modelo de gestión fiscal del Ministerio Público de Guatemala*. Guatemala: Ediciones e impresiones Copygraph.

Mayoral, Blasco, S. (2010). *El Mobbing y la teoría de la acción de Pierre Bourdieu*. *Revista Internacional de Sociología*. 68(2), 375-398.

Trujillo, Flores, M.M. Et.,al.(2007). *Mobbing: historias, causas efectos y propuestas de un modelo para las organizaciones mexicanas*. *INNOVAR*. 17(29). 71-91.

Neffa, J., C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-CEIL-CONICET

Perspectivas, Año 19 – Nº 38 – noviembre 2016. pp. 25-44. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, Unidad Académica Regional Cochabamba.

MINISTERIO PÚBLICO. (2017). Informe anual, memoria administración Mayo 2016 – 2017. Guatemala, Ciudad de Guatemala: Servi Prensa.

MINISTERIO PÚBLICO. (2017). *Historia del Ministerio Público, Valores institucionales, Misión y Visión*. Portal de Ministerio Público.

De Miguel, Varado, V., Et., al.(2016). *“El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español”*.

Grazia, Cassitto, M. Et. Al. (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud. Serie protección de la salud de los trabajadores. (N.4.).

Ministerio Público. (2,016). *Código de Ética del Ministerio Publico*. Guatemala: Ministerio Público.

Ministerio Público. (2012). *Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio Público*. Guatemala: Ministerio Público.

Ministerio Público (1998). *Reglamento Interior de Trabajo del Ministerio Público*. Guatemala: Ministerio Público.

OMS. (2004). *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud. Suiza: OMS.

Política para la Igualdad entre hombres y mujeres, Ministerio Público, 2014.

Acoso laboral hacia las mujeres, Boletín número 5. Organización Internacional del Trabajo. Año 2, 010.

Informe V, Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Organización Internacional

Romero, Pérez, J.E. (2016). *MOBBING LABORAL: acoso moral, psicológico*. Universidad de Costa Rica. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9733>

Ritzer, G. (Casado, Rodríguez, M., T. Trad.).(1997). *Teoría Sociológica Contemporánea*. (3ra. Ed.). México, D.F.: McGraw Hill.

Saco, Alvarez, A., (2006). *Sociología aplicada al cambio social*. España: Editorial Andavira. Págs. 308.

Salinas, García, E. (2008). Acoso moral en el trabajo: Una teoría Sociológica. (Tesis Doctoral). Universidad de Alicante. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9646/1/tesis_eutropia_%20salinas.pdf

Leyes

CENADOJ. (2014). *Código de trabajo – Derecho laboral – Decreto número 1441*. Centro nacional de análisis y documentación judicial. Guatemala, Guatemala: CENADOJ. Recuperado de <http://www.oj.gob.gt>

CENADOJ. (2014). *Ley de servicio civil, Decreto 1748*. Centro nacional de análisis y documentación judicial. Guatemala, Guatemala: CENADOJ. Recuperado de <http://www.oj.gob.gt>

Ministerio Público. (2,016). *Ley orgánica del Ministerio Público*. Guatemala: Compro Impresiones, S.A.

Tesis

Cuc, Arana, B., O., (2008). *La defensa jurídica ante el acoso moral en el trabajo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Orozco, Silva, E., G., (2014). *Efectos en el desempeño por acoso laboral desde la perspectiva de un grupo de trabajadores de género masculino de diferentes puestos y organizaciones*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala

Notas de diarios

Congreso de la República de Guatemala. (2015). *Diputado Braudio Hichos intermedia en conflicto magisterial en Chiquimula*. Portal del Congreso. Recuperado de <https://www.congreso.gob.gt>

García. A. (2016). *Burócratas entre los que más sufren acoso laboral*. *Diario el Sol De Toluca. Estado de México*. Recuperado de <http://www.elsoldetoluca.com.mx/edomex/burocratas-entre-los-que-mas-sufren-acoso-laboral>

Diario El Observador (Febrero 7, del año 2017). *En el 2016 se registró en promedio una denuncia por día por acoso en el trabajo*. Sección Nacional: Relaciones laborales. Recuperado de <http://www.elobservador.com.uy/en-2016-se-registro-promedio-una-denuncia-dia-acoso-el-trabajo-n1028464>.

Guate visión. (25 de Abril del año 2017). *Administradora del Campo Marte habla del hostigamiento del Viceministro de Deportes*. Sección Nacional. Recuperado de <http://www.guatevision.com/nacionales/administradora-hostigamiento-viceministro/>

Gonzalez, Carlos. (2017). *El 13% de los trabajadores en Latinoamérica sufre algún tipo de violencia laboral*. Emagister. Recuperado de <http://www.emagister.com/blog/13-los-trabajadores-latinoamerica-sufre-algun-tipo-violencia-laboral/>

Publimetro. (15 de Diciembre del año 2016). *Diputados aprueban reforma contra el acoso laboral*. Diario Publimetro. Recuperado de <http://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2016/12/15/diputados-aprueban-reforma-acoso-laboral.html>

Soy 502. (2017). *Denuncia a Gerente de empresa por acoso durante la entrevista laboral*. Diario Soy 502. Página Web. Recuperado de <https://www.soy502.com>

Información Pública

Recuperado de <http://www.mp.gob.gt/noticias/acerca-del-mp/historia/> MINTRAB. (2017). *Casos de denuncia por posible acoso laboral 2015 – 2016*.

Oficina de acceso a la información pública. Ministerio de Trabajo de Guatemala.

Recuperado de http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf

Anexo 1.

Entrevista a profesionales y expertos

Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Ciencia Política

Sociología

Proyecto de investigación: Prácticas sociales del Mobbing o acoso laboral en instituciones públicas de Guatemala 2016-2017.



- 1. En cuanto a la estructura y organización, ¿cuáles cree que son las diferencias a nivel laboral del área pública y privada?**
- 2. En cuanto a seguridad laboral, ¿cuáles cree que son las diferencias entre un empleado público y un trabajador en el área privada?**
- 3. ¿Qué características considera usted que posee el acoso laboral en Guatemala?**
- 4. ¿Considera que el fenómeno del acoso laboral se manifiesta igual en el área privada y en la pública?**
- 5. ¿Qué grupo considera usted que es el más vulnerable de sufrir acoso laboral?**
- 6. ¿Qué comportamientos/hábitos de los empleados de una institución considera usted que pueden favorecer el acoso laboral?**
- 7. ¿Qué recursos sociales a nivel interno de una institución, cree que tienen o no tienen las personas que se ven involucradas en el acoso laboral?**
- 8. ¿Qué tipo de relaciones sociales considera usted que pueden influir en la aparición del acoso laboral en una institución?**