

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL ACOSO LABORAL, MOBBING, EN EL ÁMBITO LABORAL
GUATEMALTECO"
TESIS DE GRADO

MICHELLE EUGENIA BETETA MAZARIEGOS
CARNET 12594-07

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL ACOSO LABORAL, MOBBING, EN EL ÁMBITO LABORAL
GUATEMALTECO"
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
MICHELLE EUGENIA BETETA MAZARIEGOS

PREVIO A CONFERÍRSELE
LOS TÍTULOS DE ABOGADA Y NOTARIA Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. MARÍA MERCEDES RODRÍGUEZ ALDANA

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. MONICA LORENA DONIS CRUZ

Guatemala, 31 de mayo de 2017

Mgr. Juan Francisco Golom Nova
Director de Ejes Transversales
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar

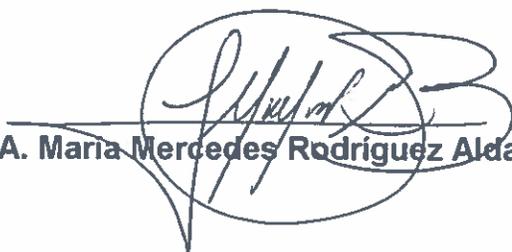
Estimado Mgr. Golom Nova:

Me dirijo a usted con el objeto de hacer de su conocimiento que, en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona he asesorado la tesis de grado "ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL ACOSO LABORAL, MOBBING, EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO" de la estudiante **Michelle Eugenia Beteta Mazariegos** y en tal sentido me permito informar lo siguiente:

- De conformidad con el Anteproyecto de Investigación aprobado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Instructivo para la elaboración de tesis de graduación correspondiente se procedió a asesorar la tesis relacionada, realizándole las observaciones correspondientes a la estudiante Beteta Mazariegos quien procedió a realizar los cambios necesarios.

En virtud de considerar que la tesis en referencia cumple con la normativa existente en la Universidad Rafael Landívar procedo a otorgar **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo de tesis arriba identificado para que el mismo continúe con su trámite de revisión de forma y fondo.

Por haber cumplido con el nombramiento otorgado por esa Facultad, atentamente.


M. A. María Mercedes Rodríguez Aldana

Licda. Mónica L. Denis Cruz
Abogada y Notaria

Guatemala, 24 Agosto 2017.

Señores
Miembros del Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Honorables Miembros del Consejo:

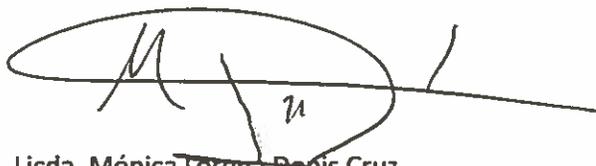
Me dirijo a ustedes con el objeto de hacer de su conocimiento que, en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, procedí a realizar la *Revisión de Fondo y de Forma* a que se refiere el Instructivo de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, del trabajo de tesis titulado **"ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL ACOSO LABORAL (mobbing) EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO"** elaborado por la estudiante **MICHELLE EUGENIA BETETA MAZARIEGOS**.

Luego de efectuada la revisión, se sugirieron varias correcciones al autor de la Tesis, quien cumplió con presentar las mismas dentro del plazo establecido en el Instructivo de Tesis de esa Facultad. En tal virtud, considero que el contenido de la tesis en referencia se encuentra estructurada conforme los requerimientos y regulaciones existentes de la Universidad Rafael Landívar para el efecto.

Por lo expuesto, emito a favor del trabajo de tesis investigado y elaborado por Michelle Eugenia Beteta Mazariegos de conformidad con los requisitos reglamentarios, **DICTAMEN FAVORABLE SOBRE LA PERTINENCIA DE EMITIR LA ORDEN DE IMPRESIÓN**, a efecto de que se continúen con los procedimientos establecidos por esa Universidad, toda vez que el presente trabajo es apto como tesis para que al autor del mismo se le confiera el Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Habiendo cumplido con el encargo encomendado por esa Facultad, me suscribo con muestras de mi consideración y respeto.

Atentamente,



Licda. Mónica Lorena Denis Cruz





Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 071830-2017

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MICHELLE EUGENIA BETETA MAZARIEGOS, Carnet 12594-07 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07885-2017 de fecha 24 de agosto de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL ACOSO LABORAL, MOBBING, EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO"

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADA Y NOTARIA y el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 3 días del mes de octubre del año 2018.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien es la fortaleza de mi vida, de quien es toda honra y toda gloria. Sin él nada de esto sería posible.

A mis padres, quienes son mi guía y mi ejemplo a seguir. Quienes me han brindado todo su apoyo y amor incondicional.

A mis hermanas, por su apoyo absoluto, por todos sus consejos; las quiero, aunque me hagan enojar.

A Camila, porque sin su existencia, mi vida estaría incompleta

A Carlitos, por ser un gran amigo y consejero de vida; por su apoyo incondicional.

Al Crucero, por su amistad incondicional, en las buenas y en las malas. Los quiero

A Bruno, porque sin su fiel compañía todo esto no hubiera sido lo mismo.

A mis amigos y amigas, por ser una parte muy importante en mi vida, por ser esos pequeños hermanos perdidos y que Diosito me ha regalado.

A mis asesoras, por su apoyo

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD:

La autora de la presente tesis de graduación es la única responsable del contenido presentado en la misma.

Resumen de la Investigación

El presente trabajo de investigación aborda el abuso laboral (mobbing), el cual realiza un análisis jurídico descriptivo de las diferentes formas que se puede llevar a cabo el abuso laboral dentro de una empresa, las consecuencias que puede repercutir en un trabajador y las normativas que existen en Latinoamérica y algunos países de Europa.

Además un desarrollo de los antecedentes históricos con relación al abuso laboral, como el auge que ha tenido el tema con el transcurso del tiempo y la necesidad de la creación de normativas jurídicas. Guatemala no posee una ley específica que regule el abuso laboral, no obstante en Latinoamérica (Chile, Colombia, Uruguay) y España, ya cuentan con una norma que codifica el abuso laboral, con el apoyo de la Organización Internacional de Trabajo se ha logrado a través de programas una protección más factible hacia el trabajador.

Como objetivos se formula la gran debilidad que existe en la legislación guatemalteca con relación a la falta de protección al trabajador sobre el abuso laboral. Como conclusión el abuso laboral se da de una manera tan abierta debido a que Guatemala no cuenta con una ley que ampare al trabajador y la inexistencia de un órgano especializado en esta materia, para que realice una buena organización y funcionamiento del mismo. Como recomendación crear métodos disciplinarios, organizaciones especializadas y el debido cumplimiento de la norma a crear, que como fin principal otorgarle al trabajador el apoyo y colaboración que merece.

Índice

RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I	4
DEFINICIONES	4
1.1 <i>Antecedentes</i>	4
1.2 <i>Bossing</i>	5
1.3 <i>Bullying</i>	6
1.4 <i>Violencia en el trabajo</i>	6
1.5 <i>Mobbing</i>	6
1.5.1 Tipos de Acoso Laboral	8
1.5.2 Según su Jerarquía	8
1.5.2.1 Acoso Horizontal	8
1.5.2.2 Acoso vertical	8
1.5.3 Según el Grado.....	9
1.6 <i>Acosado – Acosador</i>	10
1.7 <i>Fases del Acoso Laboral (Mobbing)</i>	10
1.7.1 Fase Inicial del conflicto.....	11
1.7.2 Fase de Instauración del Mobbing.....	11
1.8 <i>Qué no es mobbing</i>	12
1.8.1 Incidentes puntuales	12
1.8.2 Violación de derechos laborales	12
1.8.3 Burn out o Síndrome del quemado	12
1.8.4 El estrés laboral	13
1.8.5 El Acoso sexual	13
CAPÍTULO 2	15
EFFECTOS DEL MOBBING	15

2.1	<i>Efectos</i>	15
2.1.1	Los efectos del acoso psicológico en la salud física	15
2.1.2	Los efectos psicológicos en las víctimas de mobbing.....	15
2.1.3	Efectos del acoso laboral (mobbing).....	16
2.2	<i>Consecuencias para el trabajador acosado</i>	16
2.2.1	Consecuencias físicas	17
2.2.2	Los Efectos psicológicos.....	17
2.2.3	Efectos sociales e interpersonales	19
2.2.4	Efectos en el centro de trabajo	20
2.3	<i>Instrumentos para medir el mobbing</i>	22
2.3.1	Tipo de conducta medida.....	22
2.3.2	Pruebas de desempeño y aptitudes	22
2.3.3	Pruebas situacionales y desempeño	22
2.3.4	Rapidez y pruebas de podes	22
3.5	Pruebas de grupo e individuales.....	23
	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	23
	CAPÍTULO 3	25
	DERECHO COMPARADO (ABUSO LABORAL, MOBBING)	25
3.1	<i>Suiza</i>	25
3.2	<i>Colombia</i>	26
3.3	<i>Chile</i>	32
3.4	<i>Costa Rica</i>	34
3.5	<i>España</i>	36
3.6	<i>Uruguay</i>	40
3.7	<i>Suecia</i>	41
3.8	<i>Venezuela</i>	42
3.9	<i>El Mobbing laboral en la legislación guatemalteca</i>	43
3.9.1	Constitución de la República de Guatemala	43
3.9.2	Código de Trabajo	45
	CAPITULO 4	51

PROTECCIÓN INTERNACIONAL EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	51
4.1 <i>Declaración Universal de los Derechos Humanos</i>	51
4.2 <i>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales</i>	54
Artículo 6.....	54
Artículo 7.....	55
Artículo 12.....	56
4.3 <i>La Organización Internacional de Trabajo y sus diferentes cuerpos normativos.</i>	57
4.4 <i>Bloque de Constitucionalidad</i>	62
CAPÍTULO 5	64
NECESIDAD DE CREAR UNA NORMA QUE REGULE EL MOBBING.	64
5.1 <i>Realidad que se vive acerca del abuso laboral mobbing en la República de Guatemala</i>	64
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS.....	70
BIBLIOGRÁFICAS	70
NORMATIVAS.....	71
ELECTRÓNICAS.....	71
OTRAS.....	77

Introducción

El trabajo es una ocupación que realiza toda persona individual, en la cual presta sus servicios personalmente o una obra determinada; el trabajador es una parte fundamental para cada industria u organización para el buen progreso de la misma.

Todo trabajador busca un ambiente laboral agradable para poder desempeñarse de la mejor manera y dar mejor resultados sin ningún problema, ya que es el ambiente en donde pasa la mayor parte del día.

En la presente investigación, se analizan las características esenciales del mobbing como un fenómeno jurídico así como sus efectos a nivel laboral. Además se realiza un estudio comparativo de otras legislaciones, cómo se regula el mobbing e incluso su tipificación como delito dentro del derecho penal.

El mobbing es producido cuando alguien persistentemente durante un período de tiempo objeto de acciones negativas por parte de otra u otras personas, que suscitan en el ámbito laboral y que puede provocar efectos negativos en el trabajador, incluso su renuncia.

Para tal efecto, se planteó como hipótesis de investigación: Establecer qué tipo de medidas son necesarias, para que exista la protección contra el abuso laboral (mobbing) en la legislación guatemalteca.

Con la finalidad de confirmar o desvirtuar la hipótesis propuesta, se fijó como objetivo general: establecer los parámetros para poder crear la normativa en Guatemala que regule el mobbing. Y como objetivos específicos los siguientes: a) determinar las características esenciales del abuso laboral (mobbing) como un fenómeno jurídica laboral; b) Analizar los diferentes efectos que puede provocar el abuso laboral, mobbing dentro del ámbito laboral de una persona; c) Analizar el marco normativo del abuso laboral, mobbing en el derecho internacional del trabajo y derecho comparado.

Como límite a la presente investigación se encontró que en Guatemala no se encuentra regulado el mobbing, por ser una figura que no cuenta con un tratamiento especial, sino el mismo debe de ser integrado por un conjunto de normas que indirectamente hacen referencia a este tipo de prácticas laborales encaminadas al acoso.

Por lo que, derivado de todo lo anterior, con la presente investigación se busca dejar como aporte el análisis de los efectos como las consecuencias que dejan las prácticas de acoso laboral en los trabajadores, establecer los motivos por los que es necesario que se implemente una legislación que busque evitar ese tipo de prácticas y en caso las mismas se ejecuten que existan mecanismos efectivos ya regulados en ley que permitan la reparación del derecho humano vulnerado por medio del mobbing.

En virtud de lo explicado, la investigación que se realizará será Jurídico exploratoria, ya que existe un problema que es un tema actual y no ha sido desarrollado a profundidad, a la vez no existe una normativa que lo regule.

Las unidades de análisis para realizar la presente investigación se circunscriben a convenios internacionales en materia de derechos humanos y la legislación extranjera de países como Chile y España que regulan esta figura jurídica en sus ordenamientos internos.

Capítulo I

Definiciones

1.1 Antecedentes

Mundialmente, ha surgido un fenómeno en el entorno laboral el cual ha producido una diversidad de problemas hacia el trabajador, por lo general, la violencia física es aquella que se reconoce con mayor facilidad y lamentablemente el acoso laboral pasa como desapercibido a este acoso laboral, los desarrollos en la investigación laboral y estudios en la materia lo han denominado “mobbing laboral”.

Ramón Gimeno señala que el término de mobbing fue utilizado por primera vez por el etólogo Konrad Lorenz en 1968 al describir como mobbing *“los ataques que realizaba un grupo de animales que se sentía acosado o amenazado ante la presencia de un depredador potencialmente peligroso.”*¹

Djamil Kahale sintetiza que, posteriormente en 1972 el médico Petar-Paul Heinemann realizó un estudio acerca del comportamiento de los niños al estar fuera de clase, el cual consistió en conductas destructivas que presentaban algunos niños y especialmente se dirigían a un solo niño. Años después Heinz Leymann, en 1984 fue el primero en introducir el concepto de mobbing el cual es considerado como un acto de conducta en el cual se implementa la violencia psicológica de forma consistente por un tiempo prolongado con el fin de perjudicar su estado mental y emocional dentro de su área de trabajo².

Para **Piñuel, Iñaki** tiene como concepto del acoso laboral es un fenómeno muy antiguo igual que la figura del trabajo, a principios de los años noventa se estableció que el

¹ Gimeno Lahonz, Ramón, La presión laboral tendenciosa (mobbing), Tesis doctoral Universidad de Girona, 2004, pág. 31

² Kahale Carrillo, Djamil Tony, Tratamiento Jurídico del Acoso Laboral (Mobbing), Madrid, 2009, Licenciado en Derecho, Universidad de Salamanca, página 9

mobbing es un hecho que destruye el ambiente de trabajo, a la vez produce un desgaste psicológico hacia la persona.³

El acoso laboral ha sido considerado como una epidemia de acoso psicológico en el trabajo, **Djamil Kahale** fundamenta sobre como el profesor Leymann pionero en el mobbing en Europa, estimaba ya en los años ochenta que un 3.5% de los trabajadores de una empresa experimentaba mobbing o acoso psicológico en sus puestos de trabajo.⁴

El mobbing o acoso psicológico en el trabajo causa enorme sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las empresas.

La revista de Derecho de la Universidad del Norte señala que en el año dos mil diez, en España el 21% de las personas en activo se muestra de acuerdo con la afirmación de que en su lugar de trabajo el acoso laboral generalizado reduce mucho la eficacia.⁵

1.2 Bossing

Existen varios términos a los que se refieren el abuso hacia una o varias personas.

A continuación una breve explicación sobre los diferentes tipos de definiciones que se utilizan al referirse a dicho abuso dentro de las relaciones de trabajo.

El diccionario Smart define el Bossing como: “un sinónimo para la palabra mobbing ya que su derivación proviene de la palabra en inglés “boss”, en español significa jefe”.⁶ Al acoso llevado por el empleador se le denomina de esta manera y al resto de supuestos se le denomina mobbing.

³ Piñuel, Iñaki, Mobbing cómo sobrevivir el acoso psicológico en el trabajo, España, Santillana Ediciones Generales, S.L., noviembre 2003, 429 págs.

⁴ Kahale Djamil, *Op. Cit.* Pág. 5

⁵ Revista de Derecho Universidad del Norte, Nava, Yasmin, “El Mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela”, Volumen 33, Venezuela, 2010, página 7, <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/26/685>. fecha de consulta 30 de mayo 2017

⁶ Término consultado “boss”, Diccionario SMART español-inglés, inglés-español, España, Editorial Oceano, pág. 446

1.3 Bullying

El diccionario anteriormente referido señala que Bullying es la conducta de persecución física y/o psicológica que realiza un alumno contra otro que elige como víctima de ataques repetidos. “To Bully”, en inglés, significa maltratar; y el término bully se traduce como matón, valentón⁷. Por lo que no hay que confundirlo con el mobbing, ya que los sujetos intervinientes son diferentes, y, en este último, se realiza en el ámbito laboral y no en el escolar.

1.4 Violencia en el trabajo

Es la forma de como la Organización Internacional de Trabajo se expresa del abuso al trabajador.

Existen muchos términos que pueden ser utilizados hacia la figura del acoso laboral, como por ejemplo: hostigamiento laboral, intimidación en el trabajo, amedrentamiento laboral.

Para el presente análisis se utilizará la denominación mobbing o acoso laboral ya que es el término más utilizado y que desarrolla actualmente las conductas de hostigamiento cometido por una persona o grupo de personas en contra de un trabajador son las más generalizan el concepto en la actualidad.

1.5 Mobbing

Assad, Sandra María y otros,⁸ sobre el mobbing establece que, el término mobbing proviene del verbo inglés “to mob”, cuyo significado es atacar, hostigar o maltratar. En dicha oportunidad se dijo que el mismo etimológicamente, reconocía su origen en la palabra mob aludiendo a plebe, populacho, desprendiéndose su exégesis, en la idea de molestia, asedio, turbación o molestar.

⁷ Término consultado “to bully”, Diccionario SMART español-inglés, inglés-español, España, Editorial Oceano, pág.457

⁸ Assad, Sandra, María; Contrera Juan, Guillermo, Contrera, Ileana, Mobbings, Hostigamiento psicológico en el trabajo, Argentina, Gowa Ediciones Profesionales, 2010, página 23

El hostigamiento moral o mobbing, es un proceso propenso a la absoluta destrucción del trabajador, debido a que surgen varias acciones psicológicamente dañinas y desfavorables para la persona.

Esto provoca que el trabajador se aleje, se desmoralice con el transcurso del tiempo, enfermarse provocando el abandono laboral y en ocasiones muy extremas producirse daño hacia el mismo y consecuentemente la muerte.

El mobbing es producido cuando alguien persistentemente durante un período de tiempo objeto de acciones negativas por parte de otra u otras personas, en una situación en la que el blanco de estas actuaciones por diversas razones se encuentra con dificultades para defenderse de las mismas.

Piñuel y Zabala definen dentro del ámbito laboral que el mobbing *“es el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros en la organización, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr eliminaría de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir a través de diferentes procedimientos.”*⁹

Estos conceptos definen al mobbing como acciones que pueden perjudicar, dañar, humillar a una o varias personas en su diario vivir y pueden llegar a cumplir puntos muy enfáticos como el de lastimar rigurosamente a una persona mental y emocionalmente.

Como anteriormente se menciona el objetivo de este fenómeno, mobbing, se describe como los intentos repetidos y persistentes que una persona ejerce sobre otra para atormentar, desgastar, frustrar o conseguir una reacción de otro individuo mediante un trato que continuamente provoca, presiona, asusta, intimida o causa incomodidad en el trabajo. La coacción puede presentarse mediante ataques verbales lo que a la vez puede llegar a ser o realizarse de manera sutil y discreta mediante la exclusión, asilamiento o ridiculización de un trabajador en su grupo.

⁹ Piñuel, Iñaki, Mobbing cómo sobrevivir el acoso psicológico en el trabajo, España, Santillana Ediciones Generales, S.L., noviembre 2003, pág. 89

Prado Uribe citando a Einarsen, S. expone que el individuo que se ve afectado por el abuso laboral y al no poder defenderse en el proceso de acoso, la víctima empieza a alterar su comportamiento psicológico y productivo, lo cual implica una relación de poder sin equilibrio ya sea real o simplemente de percepción. De igual forma, cuando una persona ha puesto al descubierto sus puntos débiles, éstos pueden ser explotados como un déficit de personalidad de la víctima por parte del acosador; también, cuando es el supervisor el que acosa y los subordinados no pueden imponerse por cuestiones de jerarquía son señales de desequilibrio de poder en una organización, por lo que una víctima de acoso, además de ser insultada, maltratada y ridiculizada, percibe que tiene pocos recursos personales y jerárquicos para responder y hacer frente a estos comportamientos.¹⁰

1.5.1 Tipos de Acoso Laboral

El acoso laboral, mobbing, es ejercido por la forma de cómo interactúan los trabajadores dependiendo de su posición.

Diferentes tipos de como se distinguen el acoso laboral:

1.5.2 Según su Jerarquía

1.5.2.1 Acoso Horizontal

Este tipo de acoso como señala **Romero Rodas** es aquel que se desarrolla entre trabajadores de una misma jerarquía, en este tipo de acoso la fuerza del hostigador proviene de su fuerza interior o bien de la unión con uno o más individuos.

El acoso horizontal es derivado del sentimiento de envidia y celos las cuales son características que motivan al agresor. La mayoría de las personas que son afectadas por el hecho que sean de primer ingreso o sea una persona que se encuentre más vulnerable para ser atacada.¹¹

1.5.2.2 Acoso vertical

¹⁰ Uribe Prado, *Op. Cit.*, Pág. 207

¹¹ Rodas, Romero, Protección frente al acoso en el trabajo, España, Editorial Bomarzo, 2004

Es aquel que se desarrolla entre diferentes tipos jerárquicos en el cual se dividen en dos clases, las que a continuación se mencionan:

Acoso vertical descendente: una de las maneras que comúnmente se le llama, como se observa en el primer apartado del presente capítulo, es *bossing*, este tipo de abuso es el que ocurre con más frecuencia en los centros de trabajo ya que su daño principal es el daño psicológico de la persona quien recibe el abuso. Este abuso se da por la jerarquía de poder dentro de la organización y la víctima se encuentra en amenaza constante por el mismo. Este tipo de acoso en la mayoría de los casos tiene como fin la renuncia de la persona agraviada.

Djamil Kahale define el acoso vertical descendente, como *“el tipo de acoso no se realiza comúnmente ya que el poder del agresor nace con la unión de varios trabajadores que se encuentran por debajo del victimario jerárquicamente, por lo que es más difícil realizar dicho acoso de manera exitosa”*.¹²

1.5.2 Según el Grado

Djamil Kahale sintetiza la clasificación de los grados de *mobbing*; que *“deben de establecerse dependiendo del grado en que puede afectar a una persona, ya sea por intensidad, duración y frecuencia de la víctima, y se clasifican de la siguiente manera.”*¹³

Primer grado: Esta persona posee la capacidad de poder resistir las agresiones que le realice su agresor, de igual manera manteniéndose en su lugar de trabajo, por lo que ignora las humillaciones y burlas. Pero siempre está susceptible a sentirse desconcertada e irritable, pero sin que sea afectada sus relaciones personales.

Segundo grado: la víctima en este caso no posee gran fuerza de resistencia hacia las burlas y humillaciones ya que le es difícil incorporarse a su puesto de trabajo. Uno de los varios síntomas que puede llegar a tener esta persona es la depresión total y la falta de apoyo familiar.

¹² Kahale Djamil. *Op. Cit.*, pág.12

¹³ *Ibid.*, Pág. 13

Tercer grado: Los síntomas más notables en la víctima son depresiones severas, conductas agresivas, ataques de pánico e incluso intentos suicidas. La revista de Derecho de la Universidad del Norte, indica que para este tipo de grado es necesario que la persona reciba un tratamiento especial psicológico contando con el apoyo incondicional de la familia.¹⁴

1.6 Acosado – Acosador

Existen diferentes definiciones acerca sobre estos dos individuos (acosado-acosador) para **Prado Uribe** citando a Einarse S. sintetiza que existe *“un acoso de corte depredador, que es cuando la víctima no brinda un motivo directo de conflicto hacia el acosador, sino que éste simplemente busca e identifica a una persona con ciertas características laborales y de personalidad que impliquen debilidades sociales, organizacionales o personales para ejercer poder, es decir, busca que la víctima no se pueda defender o sea incapaz de resistir o responder a los ataques directos o indirectos”*.¹⁵

Como sintetiza **Francisco Abajo** que *“si bien cada caso presenta particularidades y características propias, dependiendo de diferentes factores (la personalidad de los involucrados, el tipo de organización, el tipo de actividad o de trabajo realizado, etc.), siguiendo a Leymann los estudiosos convienen en reconocer, desde el punto de vista de la organización, cuatro estados, fases o etapas que suelen ser recurrentes en los diferentes casos”*¹⁶ y que se analizarán a continuación.

1.7 Fases del Acoso Laboral (Mobbing)

Djamil Kahale sintetiza sobre el fenómeno mobbing es considerado como un proceso, el cual está conformado por varias etapas, no obstante los sujetos que intervienen pueden llevar conductas variables ya que depende de los diferentes tipos de

¹⁴Nava, Yasmin, *Op. Cit.*, Pág. 69

¹⁵ Uribe Prado, *Op. Cit.*, pág. 57

¹⁶ Abajo Olivares, Francisco Javier, *Mobbing Acoso Psicológico en el ámbito laboral guatemalteco*, Argentina, Buenos Aires, Editorial Lexis Nexis, 2006

particularidades que se lleven a cabo e influyan en el proceso ya que depende de su acosador, la víctima e incluso en la organización de trabajo.¹⁷

1.7.1 Fase Inicial del conflicto

Esta fase se caracteriza ya que se dan pequeños incidentes que nunca concluyen. Estos incidentes surgen por la falta de intereses no afines. A la vez también influyen roces o enfrentamientos interpersonales que no se arreglan por la falta de incompatibilidad de carácter o por el simple hecho que son totalmente opuestos en su forma de ser.¹⁸

Si este tipo de roces se realizan con frecuencia, se estará presentando la fase de la instauración del mobbing.

1.7.2 Fase de Instauración del Mobbing

Francisco Abajo indica que *“es normal que aparezcan conflicto interpersonales en cualquier organización o empresa. La mera existencia de personas o grupos con intereses, objetivos o necesidades diferentes, e incluso, a veces, contrapuestos, hace del conflicto algo inevitable.”*¹⁹

En esta fase inicia el acosador con pequeños ataques sutiles pero molestos los cuales son difíciles de detectar los cuales son de forma continua y prolongada en el tiempo, que pueden atentar contra la dignidad e integridad física y psicológica del trabajador. Por lo general el acosador busca ayuda de terceras personas dentro de la organización, por lo que puede ser a través de la crítica, o comentarios ofensivos destinados a desacreditar a la víctima, incluso éste pudiese llegar a tomar represalias en contra aquellos que no lo apoyen con su objetivo.

Esta etapa es conocida ya que la mayoría de las personas están enteradas del conflicto que sucede, lo cual puede involucrar la participación del hostigamiento grupal, la

¹⁷ Kahale, Djamil Tony, *Op. Cit.*, pág. 24

¹⁸*Loc. Cit.*

¹⁹ Abajo, Francisco *Op. Cit.*, Pág. 32

duración de esta etapa dependerá de la actitud que opte la víctima, ya sea al aceptarla o negarla.

Uno de los puntos importantes que señala **Sandra Assad** y otros, es que la temporalidad del acto violento, deviene de entender al mobbing como un proceso de destrucción, que se configura y perfecciona con la realización sistemática de ataques al trabajador.²⁰

1.8 Qué no es mobbing

1.8.1 Incidentes puntuales

Existen varias situaciones que pueden llegarse a confundir con el mobbing, ya que suelen ser muy parecidas, como por ejemplo no se constituiría acoso laboral con la sola aparición de un incidente puntual, puesto que las características del acoso laboral es la repetición continua de las situaciones conflictivas.

1.8.2 Violación de derechos laborales

Tampoco constituiría acoso laboral la violación de los derechos laborales de los trabajadores, que se deriven directamente de su relación laboral, puesto que su finalidad sería otra, que no necesariamente es dañarlo psicológicamente y que tenga por objeto el lugar laboral de trabajo, aunado a que existen diferentes mecanismos de protección en caso se dieran violaciones a derechos laborales.

1.8.3 Burn out o Síndrome del quemado

Djamil Kahale señala que esta figura también es conocida como desgaste personal, el cual se produce por la presión que padece un trabajador a consecuencia del cansancio físico, emocional y mental el cual es motivado por un proceso en el que se acumula el estrés excesivo por el cual el trabajador posteriormente sufre de problemas de salud.²¹

²⁰ Assad, Sandra, María; Contrera Juan, Guillermo, Contrera, Ileana, *Op. Cit.*, página 41

²¹ Kahale Carrillo, *Op. Cit.*, Pág. 26

Esta acción no es considerada como mobbing, ya que es una consecuencia del mismo. Una característica primordial es el agotamiento emocional, como la pérdida de energía, disminución de ánimo y esto resulta como efecto de trabajar en exceso.

1.8.4 El estrés laboral

Es una de las causas por la cual el rendimiento laboral disminuye en una organización. El trabajo en sí es una de las causas principales por las que se da el estrés laboral en una persona.

El estrés laboral puede derivarse de la misma cantidad de trabajo o bien tiene que analizarse si es provocado intencionalmente.

Para **Velásquez, Manuel** el estrés laboral es considerado como una facete la cual podría ser definido como un estado psicológico que es parte y reflejo de un proceso de interacción entre la persona y su entorno laboral; cómo el resultado de una exposición a una amplia gama de exigencias o demandas laborales que pueden contribuir igualmente a una amplia gama de consecuencias para la salud del trabajador.²²

1.8.5 El Acoso sexual

El objetivo de estas acciones es muy diferente al del mobbing, pero de igual manera puede tornarse a un acoso laboral, ya que si el acosador no logra su objetivo puede transformarse en el conflicto que inicia el mobbing.

Para **Francisco Abajo** el acoso sexual lo establece como toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o institución, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto, lo cual afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, creando un ambiente laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.²³

²² Velásquez Fernández, Manuel, Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo, Barcelona : Gestion 2000, 2005, página 69

²³ Abajo Olivares, *Op. Cit.*, Pág. 59

Luego de establecer las conductas que no pueden catalogarse como mobbing, es importante hacer énfasis que el mismo es un fenómeno que cuando los problemas suscitados tengan una intención de causar un daño de forma continua, se encuentre enfocado en una persona o grupo de personas, los cuales se llevan de forma repetida por un tiempo prolongado, como se indica en el párrafo anterior, estas características si permitirían analizar las conductas en el marco del mobbing

Capítulo 2

Efectos del Mobbing

2.1 Efectos

Con el objeto de determinar si el mobbing es un problema jurídico que amerita su solución mediante la implementación de una legislación que creen condiciones idóneas que busquen prevenir violación a derechos laborales y en caso ocurra dicha vulneración se logre su inmediata restauración.

Existen acciones como ofensas y daños físicos, amenazas públicas, provocación o ataque directo que resultan más fáciles de comprobar; el mobbing por el contrario es un proceso más sutil de más difícil comprobación, pero no por ello de menor entidad o daño y perjuicio ya que en muchos casos incluso llega a producir un deterioro en la salud, en la vida familiar y social del trabajador, que impide su actividad laboral o llega a niveles en el que es necesaria la intervención de un profesional o médico.

A continuación, se enlistan algunos efectos provocados por el acoso laboral, mobbing.

2.1.1 Efectos del acoso psicológico en la salud física

2.1.2 Efectos psicológicos en las víctimas de mobbing

2.1.3 Efectos del acoso laboral (mobbing)

2.1.1 Los efectos del acoso psicológico en la salud física

La persona que es objeto de semejantes comportamientos por parte de otra persona o de varias desarrolla una serie de problemas físicos cuyo origen se encuentra sustancialmente en el daño causado por los ataques que recibe periódica y sistemáticamente.

2.1.2 Los efectos psicológicos en las víctimas de mobbing

Un trabajador que ha padecido mobbing o acoso psicológico en su trabajo durante un tiempo, presente una serie de síntomas parecidos a los del denominado Síndrome de estrés postraumático, el cual se origina al haber sufrido algún tipo de un trauma que le

haya afectado demasiado a la persona (atentado, violación, asalto, secuestro, accidentes entre otros) la mayoría de estas personas sufren vivir repetidos ataques, sensaciones de ansiedad, estrés, inseguridad.²⁴ El acosado graba en su memoria las agresiones y humillaciones padecidas y vuelve a revivirlas una y otra vez a través de pensamientos, imágenes y emociones, especialmente en el momento del sueño, en el que todo lo que se ha reprimido en el inconsciente por resultar doloroso entra de nuevo en la esfera de la actividad cognitiva.

2.1.3 Efectos del acoso laboral (mobbing)

El mobbing es un fenómeno que ha hecho que el ser humano se sienta inestable e inseguro dentro su entorno laboral, de igual manera la competitividad es un factor que influye al acoso laboral.

Evidentemente, no todas las víctimas de mobbing presentan las mismas consecuencias ni reaccionan de igual manera. Sin embargo, existen una serie de consecuencias que abarcan tanto aspectos personales y familiares de la víctima como aspectos empresariales y sociales, afectando no sólo a la vida individual, sino a la sociedad en su conjunto.

2.2 Consecuencias para el trabajador acosado

Las consecuencias para un trabajador el cual es acosado laboralmente son diversas como sintetiza **Francisco Abajo** las consecuencias del mobbing tiene para el trabajador son ciertamente devastadoras independientemente del ámbito en el que se centra la atención.²⁵ El acoso laboral, tal como se ha analizado hasta el momento, tiene en la víctima efectos directos a nivel físico, psicológico, económico y familiar.

Las causas pueden ser variadas, ya que la aparición de violencia en el trabajo, el acoso y la intimidación son provenientes de varios factores muy puntuales, como la jerarquía

²⁴ Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés, Cano Vindel, ¿Qué es el trastorno por estrés postraumático, España, 2011, <http://www.ansiedadystres.org/que-es-el-trastorno-por-estres-postraumatico>, fecha de consulta 30 de mayo de 2017

²⁵ Abajo Olivares, Francisco. *Op. cit.*, Pág. 121

organizacional, la aceptación de diversidad cultural y étnica de una empresa entre otros.

2.2.1 Consecuencias físicas

Francisco Abajo expone que el hostigamiento permanente a que se ve sometida la víctima del mobbing hace que ésta desarrolle una serie de problemas físicos o psicosomáticos, o que agrave sintomatologías o patologías preexistentes.²⁶

El ser humano tiende a sentirse más vulnerable de lo normal al encontrarse en un ambiente hostil, por lo va creando diferentes tipos de reacciones en él como por ejemplo:

- Olvido y pérdida de memoria
- Dificultades para concentrarse
- Decaimiento/Depresión
- Apatía/falta de iniciativa
- Irritabilidad

Estas situaciones resultan ser desagradables para quienes las padecen, para una persona perturbada puede llegar a sentir dolores de cabeza, náuseas, mareos, taquicardias; entre otros tipos de síntomas similares.

En la mayoría de los casos los efectos sobre la salud física de la víctima dependerán de qué tan graves son los efectos del abuso laboral y el tiempo que ha durado. Por lo general la mayoría de las personas sufrirán consecuencias a corto o largo plazo.

2.2.2 Los Efectos psicológicos

Desde un inicio el mobbing fue tratado como una enfermedad la cual provenía del estrés laboral, de tal manera se abordó el tema de la psicología.

²⁶ Abajo Olivares, Francisco. *Op. cit.*, Pág. 122

Las consecuencias del acoso psicológico en el ámbito laboral pueden ser de distinta naturaleza y proyectarse sobre diferentes tipos de ambientes. El trabajador no es la única persona que sufre los efectos del acoso, sino que, conforme pasa el tiempo el problema se va incrementando, lo cual empieza a notarse con mayor frecuencia.²⁷ Pueden darse diferentes tipos de trastornos emocionales como la frustración, baja autoestima, apatía incluso el sentimiento de fracaso.

En general la percepción de la víctima del lugar en donde trabaja se ve totalmente modificada, pues lo transforma en un lugar amenazante, peligroso, inseguro que da lugar a problemas emocionales. En casos extremos pueden darse los suicidios, ya que en un estudio publicado en 1991 realizado en Suecia, se llegó a la conclusión de que un porcentaje entre el 10% y el 20% de los suicidios ocurridos en el país tenían como base el mobbing.²⁸

Para Piñuel y Zabala exponen la existencia de tres patrones, los cuales son básicos de varios cambios que pueden padecer la personalidad de una persona provocados por el acoso: *“Nueva personalidad predominante obsesiva, existen actitudes hostiles hacia el entorno, existe un sentimiento crónico de nerviosismo, hipersensibilidad a las injusticias cometidas contra otra persona en forma compulsiva y una fijación compulsiva del propio destino.*

Nueva personalidad predominante depresiva: existe sentimiento de vacío, de incapacidad para disfrutar o sentir placer con nada y pueden presentarse conductas adictivas.

²⁷ Pérez Ubieto, Mauricio Enrique, Acoso psicológico en el contexto laboral y su necesidad de regulación, Guatemala, 2011, Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, página 50

²⁸ Gimeno Lahoz, Ramón. La presión laboral tendenciosa (mobbing), España, 2004, Tesis doctoral Universidad de Girona, página 164

*Nueva personalidad predominante resignada: Es caracterizada por la existencia de un asilamiento del individuo, la víctima no se siente parte de la sociedad y muestra una actitud cínica hacia el mundo.*²⁹

2.2.3 Efectos sociales e interpersonales

Los cambios de personalidad, de una persona que sufre abuso laboral son muy notorios, solo es cuestión de tiempo para darse cuenta que la persona sufre de mobbing. Por lo general influyen en sus relaciones interpersonales como la familia y amigos.

Para **Francisco Abajo**³⁰, establece *ciertas alteraciones que puede sufrir una persona las cuales bastan para complicar la vida de una persona, las cuales se mencionan a continuación:*

- *Susceptibilidad*
- *Irritabilidad*
- *Agresividad*
- *Hipersensibilidad*
- *Apatía*
- *Aislamiento*
- *Pérdida del deseo sexual*
- *Conductas adictivas: alcohol, drogas*

Este tipo de alteraciones son algunas de las que provoca el mobbing en una persona, a la vez hay que sumarle los problemas que ya en sí una persona puede tener. Este tipo de problemas, puede llegar a provocar rupturas de vínculos familiares.

²⁹ Piñuel, Iñaki, *Op. Cit.*, página 173

³⁰ Abajo Olivares, Francisco *Op. Cit.*, pág. 125

En la mayoría de los casos este tipo de problemas no son comprendidos por la pareja de la víctima, ya que en vez de encontrar un apoyo, puede que éste llegue a darle una crítica con la que la víctima no podría lidiar, puesto que puede malinterpretarla y sentir que su pareja está en su contra.

En las relaciones interpersonales de las víctimas que son acosadas laboralmente por lo general perjudican las relaciones con sus compañeros de trabajo, con los familiares, con la pareja o su entorno social.

Para la víctima resulta ser un acontecimiento perturbador, ya que el abuso laboral llega a abordar su estado emocional, físico y psicológico. Un factor que se encuentra afectado es su estado económico, Abajo, Francisco expone que en efecto, al entrar en el ciclo perverso del acoso laboral inicia las ausencias, las bajas laborales. Ello genera en muchos casos, una reducción directa de jornadas de trabajo y, directamente, de la retribución por la víctima ya sea una disminución de disponibilidad económica, el cual empeora su estado emocional.³¹

Existen ocasiones que la retribución de un trabajador se encuentra ligada a los logros en cuanto a su rendimiento ya sea por productividad, comisiones o incentivos.

La víctima por lo general se encuentra en un estado de desconfianza el cual no le permite tener un buen desenvolvimiento dentro de su trabajo.

2.2.4 Efectos en el centro de trabajo

Se ha mencionado con anterioridad, diferentes puntos negativos que pueden causar el mobbing hacia una persona. Todo este tipo de efectos se repercuten al desempeño del trabajador, como en su rendimiento laboral, por lo consiguiente la organización en la que trabaja es afectada.

Para **Abajo Francisco** los efectos que sufre la organización es un deterioro progresivo del clima laboral. El hecho de desempeñarse en un ámbito que puede volverse

³¹ *Ibid.*, Pág. 126

terriblemente hostil sin que nadie haga nada para evitarlo deriva, sin duda, en su enrarecimiento.³²

Es un clima que para el trabajador se torna incómodo para desenvolver sus habilidades profesionales, inclusive su convivencia con sus subalternos se torna más perturbadora.

Para la organización laboral, sobre el rendimiento del individuo que se encuentra con el problema de abuso laboral a la vez se ve afectada la empresa en la que éste trabaja, ya que puede perjudicar en la comunicación y la colaboración que tengan los trabajadores entre sí.

Pérez, Mauricio, citando a Rivas, Matilde establece ciertas consecuencias referidas a este punto podemos destacar las siguientes:³³

- Mal clima laboral y ambiente de trabajo
- Afectación de la cantidad y calidad de trabajo
- Interferencias en los circuitos de información y comunicación
- Descenso de la creatividad e innovación
- Despreocupación por la satisfacción de los clientes
- Mayor absentismo y bajas laborales
- Aumento notable de las consultas al servicio médico
- Aumento de la posibilidad de accidentes: Por desatención, por negligencia, por descuidos instantáneos o voluntarios.

Para que este tipo de situaciones no ocurran dentro de la empresa deben de establecerse cierto tipo de normas para realizar las tareas que se le impongan a cada

³² *Ibid.*, Pág. 127

³³ Pérez Ubieto, Mauricio, *Op. Cit.*, pág, 54.

uno y de esta manera no tendría ningún tipo de problema y la calidad de trabajo sería mejor

Todos los efectos que se han mencionado, afectan al trabajador, en su entorno social, como en su ámbito laboral. Debido a este tipo de polémica del mobbing debe de establecerse un marco legal, el cual brinde protección, un ambiente laboral armonioso para el trabajador. Con este tipo de normativa generará seguridad, estabilidad para el trabajador.

2.3 Instrumentos para medir el mobbing

Para **Prado Uribe** existen varios instrumentos para poder reconocer el mobbing, uno de los instrumentos que por lo general se aplican para medir el mobbing son las pruebas psicológicas las cuales se clasifican en varios tipos o grupos que principalmente se basan en el tipo de comportamiento a medir, lo cual requiere de ciertas técnicas o procedimientos particulares:

2.3.1 Tipo de conducta medida: *como inteligencia, personalidad, intereses, aptitudes, habilidades, opiniones. etc.*

2.3.2 Pruebas de desempeño y aptitudes: *se utilizan cuando se busca evaluar el potencial de una persona en un campo dado, mientras que en otros casos se emplean para evaluar destreza. Así mismo, es posible evaluar una habilidad actual para predecir un desempeño futuro.*

2.3.3 Pruebas situacionales y desempeño: *se denominan de lápiz y papel o situacionales cuando a una persona se le plantean de manera escrita diferentes escenarios con la finalidad de que, de forma imaginaria, responda con una identificación particular. También existen aquellas que miden actividades de manipulación como el manejo de bloques, figuras, material. etc.*

2.3.4 Rapidez y pruebas de podes: *a veces es necesario contabilizar la rapidez con la que una persona trabaja, mientras en otros casos, ante preguntas difíciles, lo que se necesita es contabilizar la precisión de la respuesta y el tiempo que toma responderla.*

2.3.5 Pruebas de grupo e individuales: *algunos cuestionarios pueden aplicarse de manera grupal, otros sólo de forma individual. Esta elección se encuentra en función de lo que se mide, por ejemplo, personalidad, inteligencia, acoso laboral, etc. sin embargo, también depende de la optimización de recursos, como el número de aplicadores, tiempo, horario, espacio, urgencia de resultados, características de la prueba y el material que se utiliza.*³⁴

Las pruebas psicológicas en las organizaciones deben abordarse con mucho cuidado, pues afirman que los principiantes suelen calificarlas como un tema fascinante; incluso a veces se considera a un grupo de pruebas como la respuesta a problemas como por ejemplo el acoso o la violencia laboral.

2.4 Medidas Preventivas

En la actualidad el fenómeno mobbing, abuso laboral, ha sido la consecuencia de múltiples abandonos de trabajo, violencia laboral, entre otros. Existen países que hoy en día han buscado la forma de poder poner un alto a este tipo de abusos, los cuales ya no son tolerables para ninguna organización. Aspecto que se analizará más a profundidad en el siguiente capítulo.

Como se ha analizado, el mobbing provoca consecuencias psicológicas y físicas en quien lo sufre, es por ello que resulta necesario se implemente legislación encaminada a prevenir dichas acciones y reparar el daño en caso de no ser suficiente su prevención.

Paula Vásquez, señala que dentro de la Unión Europea, 12 de junio de 1989, inicia la aplicación de medidas preventivas que promuevan la mejora de la salud y seguridad del trabajador para todos los países de la Unión Europea. Como objetivo principal y general es el establecer que el empleador deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todo lo que se refiera a su trabajo.³⁵

³⁴ Uribe Prado, *Op. Cit.*, Pág. 85

³⁵ Vásquez Rodríguez, Paula, *Op. Cit.*, Pág. 5

Para que exista un ambiente laboral armonioso, deben de crearse las medidas necesarias para que el trabajador tenga una norma que lo ampare y de esta forma podrá desenvolverse de una mejor manera al desenvolverse dentro de su entorno laboral.

El empleador tiene como responsabilidad de resguardar el entorno laboral y preocuparse por la salud y seguridad de sus trabajadores, por lo que existen ciertas medidas dentro del centro de trabajo, como las que se mencionan a continuación:

- Debe de existir capacitaciones o apoyo profesional hacia los trabajadores que se vean afectados por el abuso laboral.
- Proporcionar un informe mensual para los trabajadores, sobre el movimiento administrativo que se realice dentro de la empresa, en caso si afectara su área de trabajo.
- Realizar un comunicado mensual sobre las actividades que realizará la empresa, en las cuales el trabajador puede participar si lo desea.
- Responder de forma breve y concisa las quejas o sugerencias que los trabajadores realicen hacia el departamento de Recursos Humanos.

Capítulo 3

Derecho comparado abuso laboral, mobbing

A continuación se menciona y analiza la legislación de diferentes países, con el objeto de establecer si regulan el mobbing laboral, en qué sentido se regula y su implementación y adhesión como un tipo penal específico.

La legislación del mobbing ha sido un tema que ha llegado a relucir a través de los años, países como Suecia, Francia, Bélgica, Dinamarca y Finlandia han optado por emitir legislación específica y han sido unos de los principales en llevar a cabo el actuar de tipificar una norma específicamente sobre el mobbing ya que su principal objetivo es la protección hacia los trabajadores, su salud e integridad física.

A pesar de ser un tema que afecta a todos los países del mundo, por lo difícil de las relaciones personales, en América Latina son muy poco los países que cuentan con una normativa que regule el mobbing, tomando en consideración que afecta a todo trabajador de forma física, psicológica y mental.

Lamentablemente en toda América Latina únicamente existen dos países que cuentan con una normativa específica que regula la figura mobbing, Brasil y Colombia.

Cabe mencionar que México, Argentina, Costa Rica y Uruguay son los países en donde han empezado a profundizar el tema, ya que es un fenómeno que ataca al trabajador en su salud físico y psicológico.

3.1 Suiza

Con relación a Suiza es importante mencionar que es el primer país en emitir regulación relacionada al mobbing y más aún que realiza una definición legal del tema.

Paula Vásquez expone que existen, varias legislaciones que determinan el mobbing de diferentes maneras, pero basándose siempre en el acoso laboral; Suecia siendo el primer país que realiza una normativa sobre el mobbing lo define como: “recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles frente a un trabajador o trabajadores adoptadas en el ámbito de relaciones interpersonales entre los trabajadores de forma

ofensiva y con el propósito de establecer el alejamiento de estos trabajadores respecto de los demás que operan en un mismo lugar de trabajo”.³⁶

3.2 Colombia

Colombia es uno de los países que cuenta ya con una ley reguladora acerca del abuso laboral, (Ley 1010 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo), la cual tiene como fin el proteger al trabajador de todo acoso laboral y hostigamiento. De igual manera su objetivo principal es la prevención, el corregir y sancionar a quien cometa abuso alguno dentro del área de trabajo.

La Ley 1010 establece varias formas en que puede darse el acoso laboral o mobbing, puntualizando las siguientes modalidades.

De conformidad con el artículo 2 Definición y Modalidades del Acoso Laboral “1. **Define Maltrato laboral** como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.”³⁷

La normativa de Colombia es clara al definir el maltrato laboral, ya que indica el tipo de violencia que debe de recibir la víctima y bien es claro que ha tomado en cuenta todo tipo de violencia, en este caso desde una expresión verbal siendo algo tan mínimo, ya es considerado como maltrato laboral.

“2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o

³⁶ Vásquez Rodríguez, Paula, La Ley al servicio de la víctima del mobbing, España, 2002, Informe de la Facultad de Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Santiago de Cospotela, página 5

³⁷ Superintendencia de Sociedades, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Ley 1010 de 2006 Acoso Laboral, Colombia, 2006, http://www.cepal.org/es/search?as_q=abuso%20laboral, 7 de mayo de 2015

trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. ³⁸

Se puede comprender, que al momento en que el empleador o bien un subalterno le otorgue una carga excesiva de trabajo o variación de horario u otra acción, que perjudique al trabajador ya se toma como una forma de abuso laboral indirecta.

“3. Discriminación laboral: *todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.* ³⁹

En algunos casos el trabajador puede llegar a ser discriminado, por lo que la ley de Colombia ha decidido regularlo dentro de una norma que proteja al trabajador de todo tipo de discriminación.

“4. Entorpecimiento laboral: *toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.* ⁴⁰

Esta modalidad de acoso laboral es una de las que se da con más frecuencia en nuestro país, un ejemplo muy claro es el de los agentes de seguridad, ya que no les dan los insumos suficientes, para su desempeño como lo deberían de realizar.

“5. Inequidad laboral: *Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.* ⁴¹

Todo trabajador tiene como meta ascender de posición laboral, en algunas empresas es menospreciado el trabajo de algunos trabajadores y se les impide el poder adquirir

³⁸ *Loc. cit.*

³⁹ *Loc. cit.*

⁴⁰ *Loc. cit.*

⁴¹ *Loc. cit.*

una mejor posición jerárquica, por lo que la inequidad laboral es considerada como una modalidad de acoso laboral ya que es un medio de obstaculización hacia el trabajador.

*“6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.”⁴²*

Se comprende que todo trabajador, tiene el derecho que recibir protección o bien el equipo necesario que lo proteja de cualquier tipo de accidente o fractura que éste puede llegar a tener.

La Ley 1010 de Colombia es una normativa, que ha podido ofrecerle protección y seguridad física como psicológica a todo trabajador que la necesite. Dentro de esta ley también existen conductas que no constituyen acoso laboral, como las siguientes:

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

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

⁴² Loc. cit.

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.”⁴³

Todo este tipo de formalidades que las empresas exigen y establecen dentro de su normativa interna, tienen como propósito, buscar una mejor eficacia laboral, y un mejor rendimiento del trabajador.

En algunos casos, las empresas solicitan la colaboración del trabajador en diferentes circunstancias, lo cual esta ayuda no es un abuso laboral, sino una forma de poder contribuir con ella.

No obstante, la ley 1010 de Colombia en su artículo 7, hace mención de las actitudes que son reconocidas como un abuso laboral, las cuales son consideradas si estas actitudes se realizan de forma repetitiva y públicamente.

La cuales se detallan a continuación:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

⁴³ *Loc. cit.*

- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;*
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;*
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;*
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;*

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.”⁴⁴

Existe una gran diversidad de formas, en que una persona puede provocar situaciones de abuso laboral en contra de un individuo; desde una burla con respecto a su forma de ser, amenazas públicas, discriminación, son situaciones que esta ley ya contempla como una conducta de mobbing.

La ley 1010 de Acoso laboral, estructura varios tipos de actitudes y conductas que pueden ser relacionadas como acoso laboral. Cuando una víctima es violentada por algún tipo de conducta referente al mobbing ésta puede actuar en su defensa, realizando una denuncia a las autoridades superiores, o bien puede solicitar su traslado a una distinta sucursal de la empresa, también puede solicitar la intervención de alguna institución conciliatoria siempre que ésta se encuentre registrada legalmente.

Al crear una ley que proteja al trabajador, que le brinde una protección que respalde su integridad como ser humano, es una manera en la cual puede otorgárseles a los trabajadores una seguridad hacia el respeto y valoración de sus derechos colaboradores de una empresa. Existe una seguridad jurídica que respalde en cualquier menoscabo hacia su persona.

⁴⁴ *Loc. Cit.*

En Guatemala se necesita una ley que brinde este tipo de protección y resguardo hacia los trabajadores, ya que no se cuenta con una normativa que regule este tipo de conductas de abuso laboral.

3.3 Chile

Chile, es uno de los países que regula el acoso laboral tanto en su legislación ordinaria como en la constitucional. Brindando protección a los trabajadores tanto previo a acceder al trabajo como ya al momento de haber sido contratado y tener una relación laboral. Esta protección la regula tanto en las relaciones entre patrono y trabajadores como solo las relaciones entre trabajadores.

Para el efecto podemos mencionar el Código de trabajo de Chile en su artículo 2 establece *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, **entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.**”⁴⁵*

La normativa chilena hace énfasis en el señalamiento sobre el acoso laboral, entre otras conductas que transgredan la dignidad de la persona, por lo que esta ley protege al trabajador y le brinda un ambiente sano laboral.

Es importante mencionar que la legislación chilena define el acoso laboral como toda conducta ejercida tanto por el empleador como por trabajadores que busque

⁴⁵ Dirección del trabajo Gobierno de Chile, Código del trabajo, Chile, Edición actualizada 23 de mayo 2015, http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-95516_recurso_1.pdf, 15 de junio de 2015

menoscabar o humillar perjudicando la situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Hoy en día, el ordenamiento jurídico chileno está enfatizando más sobre el tema mobbing o acoso laboral, que pueden llegar a afectar las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador.

El artículo 5 del Código de trabajo citado, determina que *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”*⁴⁶

El mobbing es un actuar que como se ha mencionado con anterioridad, tiende a contravenir la relación laboral, y para que exista una avenencia mutua de empleador a trabajador, se tiene que hacer valer todo principio y garantía que otorga la ley suprema. De esta manera se podrá otorgar todo amparo hacia el trabajador.

En efecto, la norma en mención indica en el artículo 184 en su primer inciso que *“el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”*

En la actualidad es común que el tema abuso laboral, se mencione con más frecuencia, es un problema que afecta el desarrollo laboral de la empresa y los derechos fundamentales de los trabajadores, debido a que estos derechos son vulnerados por actos referentes al mobbing. El empleador al no brindarle protección al trabajador de igual manera es una forma en que se presenta el abuso laboral.

Otra normativa que resguarda al trabajador es la Constitución de la Republica de Chile, en su artículo 5 indica que *“el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el*

⁴⁶ *Loc. Cit.*

*respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.*⁴⁷

La Constitución de la república chilena como ley suprema, otorga resguardo hacia la persona que se le quebranten sus derechos. Así mismo obligándole a los órganos del Estado suscitar el respeto de los derechos que emanados la Constitución chilena.

El mobbing es una conducta que puede menoscabar la integridad humana física y psicológica, como bien se indica en el párrafo anterior, todos los derechos de la persona pueden ser perjudicados en cualquier situación a un trabajador que no se le respeten sus derechos.

3.4 Costa Rica

En Costa Rica aún no existe una normativa que regule la figura acoso laboral – mobbing, pero en la actualidad ya muchos países latinoamericanos cuentan con un regulación en específico que sí lo normalizan; o bien ya existen reformas a artículos en los Código de trabajo, con respecto al mobbing o acoso laboral.

El tema acoso laboral o mobbing, ha generado un gran auge en Costa Rica en los últimos años, ya que se ha elevado el interés en dicho tema; sin embargo de acuerdo a la publicación realizada por la revista Temas de nuestra América expresa que cabe destacar que en Costa Rica, en la década de los años noventa se crea la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, No. 7476, y actualmente se encuentra en la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa, el Proyecto de Ley 15.211, el cual se plantea prevenir y sancionar el acoso laboral.⁴⁸

⁴⁷ Dirección del trabajo Gobierno de Chile, Katy Romanik Foncaea, El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral, Chile, 2011, <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-propertyvalue-27531.html>, 15 de junio de 2015

⁴⁸ Temas de nuestra América Revista de estudios latinoamericanos, Arias Cascante, Nalda, Nuevas relaciones laborales bajo la mira del *mobbing* en el contexto latinoamericano: el caso de Costa Rica, Costa Rica, 2013, <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/tdna/article/view/6419>, 15 de junio de 2015

Costa Rica es un país que ya tiene una propuesta de ley con relación al acoso laboral, ya que debido a las investigaciones que ha realizado y en comparación a otros países en el mundo, considera que el acoso laboral debe de ser tipificado como una norma que resguarde y proteja al trabajador.

Uno de los principales avances que destaca **Arias Nalda**, para Costa Rica es en el año 2006, en donde el Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA), la Coordinadora de la Secretaría de la Mujer del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional (SITUN) y la Representante Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), inauguraron el foro denominado, **El acoso laboral en el trabajo**, actividad que se desarrolló en la Universidad Nacional de Costa Rica y a partir de esa fecha, se suceden en escalada importantes avances en el tema.

Lo anterior provoca un avance en Costa Rica y a partir de esa fecha como se indica en el párrafo anterior se generan cambios y se crea la Asociación contra el acoso laboral, escolar y daño moral (ACALEM) de Costa Rica, y a raíz de ese foro se presenta un proyecto de ley en la Asamblea Legislativa con la concurrencia de personas funcionarias de las cuatro universidades públicas del país.⁴⁹

Costa Rica es uno de los primeros países Centroamericanos que cuenta con una Asociación que respalde a todo trabajador sobre las conductas del mobbing.

Así mismo como la participación de las distintas universidades del país, las cuales apoyan y solicitan un resguardo para todos trabajadores a través de una aprobación a la normativa ya presentada.

Por otro lado, Costa Rica como se ha mencionado anteriormente no cuenta con una legislación en específico, pero como señala **Vargas Elizarda**, que aunque el ordenamiento costarricense aún no ha regulado específicamente el acoso laboral, ello no implica que el trabajador no tenga derecho a su reclamo y su indemnización. La falta de pruebas ha sido una limitante para las víctimas del acoso laboral, pero en aquellos

⁴⁹ *Loc. cit.*

casos en que se ha demostrado dicha situación, las sentencias le han concedido al trabajador la orden de reinstalación en su puesto o bien el pago de preaviso y cesantía, entre otros derechos.⁵⁰

En consecuencia de la falta de una normativa en específico, aún así Costa Rica respalda al trabajador en situaciones como la de reinstalación al mismo o bien en indemnizarlo. Pero se ha de recalcar que el ordenamiento jurídico costarricense en observancia a la falta de resguardo a la dignidad del trabajador con respecto al acoso laboral, es necesaria la aprobación a la norma ya presentada para su mismo cumplimiento.

Costa Rica cuenta con procesos en los cuales se puede llevar a cabo el acoso laboral, aunque éste no cuenta con sanciones en específico y los procesos duran entre 3 a 4 años para resolver.

3.5 España

Un avance más claro en cuanto a las etapas del acoso laboral lo encontramos en la legislación española, específicamente en lo establecido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España⁵¹ que ha establecido que existen fases de intervención:

a. Prevención primaria: Detención de posibles casos

En este primer caso, se debe de tener el conocimiento sobre lo que es el abuso y de lo que no lo es, de igual manera determinar en qué momento se produce el conflicto.

Para poder obtener el dato, sobre en qué momento se produjo el conflicto es necesario recurrir a las personas que presenciaron el acto, siempre con la cautela de saber en qué tipo de personas se puede llegar a confiar.

⁵⁰ Universidad Estatal a Distancia Revista Nacional de Administración, Vargas Morúa Elizarda, Acoso Laboral en Costa Rica, Costa Rica, 2011, <http://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/rna/article/view/365/268>, 15 de junio de 2015

⁵¹ InMujer, Báguena María, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer), Mobbing, género y salud, informe final, Valencia, España, 2003-2006, <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0099.pdf>, fecha de consulta, 15 de junio de 2015

En este tipo de fase es difícil concretar el actor de lo sucedido, ya que únicamente se cuenta con el testimonio de la víctima, ya que los testigos temen a confesar o declarar lo sucedido por algún tipo de represalia que pudiesen tomar en contra de ellos.

Durante la prevención primaria, lo que se pretende es la protección del trabajador y que éste no llegue al punto de sufrir de mobbing.

b. Prevención secundaria:

Cuando ya se han llevado a cabo prácticas de abuso laboral dentro del centro de trabajo se podrían tomar las siguientes medidas:

“Un mediador podría ser otra opción que el empleador podría utilizar, ya que es un tercero imparcial que ofrece a las personas la oportunidad de encontrar una solución al problema.”⁵²

El empleador podría escoger a una persona, la cual sea de suma confianza, esta persona podría ser trabajador interno o externo. Este individuo podría examinar de manera discreta, el comportamiento de los trabajadores, la forma de convivencia y si llegase a reconocer un futuro problema o la práctica del mobbing.

c. Prevención Terciaria

“El mobbing es un fenómeno que genera efectos negativos sobre el trabajador, los cuales afectan su salud. Para evitar el abuso laboral, es necesario crear medidas que protejan la salud e integridad del mismo. En esta etapa, debe de aplicarse la intervención clínica, la cual abarca un tratamiento psicológico como el de rehabilitación.”⁵³

Para prevenir esta etapa es necesario:

⁵² *Loc. Cit.*

⁵³ *Loc. Cit.*

*Diagnóstico temprano:*⁵⁴ este tipo de diagnóstico tiene como objetivo reducir los efectos que provoque el mobbing.

Otro tipo de intervención serían las sesiones en grupo. Este tipo de sesiones deben consistir en grupos de personas que han sido víctimas del abuso laboral, ya que de esta manera los integrantes del grupo pueden compartir sus experiencias.

Por otro lado, Gloria Poyatos, indica que *“El acoso ocupacional es, en todas sus variedades, una forma de violencia laboral que afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es además, la estrella de los riesgos psicosociales, y una de las formas más deplorables de destrucción silenciosa de un ser humano.”*⁵⁵

Otro avance que se puede mencionar en la legislación española es la tipificación del delito de acoso valiéndose de su relación de superioridad en el ámbito laboral como se puede ver en el siguiente cuadro comparativo:

Ley/Norma	Artículo	Regula
Código Penal	TÍTULO VII De las torturas y otros delitos contra la integridad moral art. 173.1	El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o

⁵⁴ Loc. Cit.

⁵⁵ Huffpost, Acoso laboral, una mina antipersona en el trabajo, Gloria Poyatos Matas, España, 2016, http://www.huffingtonpost.es/gloria-poyatos-matas/acoso-laboral-una-mina-an_b_8451024.html, fecha de consulta 30 de mayo de 2017

		<p>humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.</p> <p>Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.⁵⁶</p>
Ley 55/2003	<p>Capítulo XII Régimen Disciplinario art.72</p>	<p>Clases y Prescripciones de las faltas / tendrán consideración de faltas graves 3.e El acoso sexual cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto del mismo.⁵⁷</p>
Ley 62/2003	<p>Capítulo III Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato,</p>	<p>El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el</p>

⁵⁶ Ministerio de la Presidencia y para las administraciones Territoriales, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Código Penal, Ley Orgánica 10/1995, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444&tn=1&p=20150428#a173>, fecha de consulta 24 de mayo de 2017

⁵⁷ Ministerio de la Presidencia y para las administraciones Territoriales, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Estatuto Marco del personal estatuario de los servicios de salud, Ley 55/2003, <https://www.boe.es/boe/dias/2003/12/17/pdfs/A44742-44763.pdf>, fecha de consulta 24 de mayo de 2017

	art. 13 Bis	empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. ⁵⁸
Estatuto de los Trabajadores	Derechos Laborales art. 4.2.c	A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. ⁵⁹

Por lo anteriormente mencionado, se puede establecer que el ordenamiento jurídico español contiene una gran protección hacia el trabajador en relación al acoso laboral, por razón al origen racial, estado civil, edad, sexo.

3.6 Uruguay

La Sala Segunda de la Corte de Justicia de Uruguay⁶⁰, establece otro tipo de medidas preventivas para la defensa y protección del trabajador ante una situación de acoso laboral; como las que a continuación se indican:

a. Intimar el cumplimiento del contrato

⁵⁸ Ministerio de la Presidencia y para las administraciones Territoriales, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, De medidas fiscales, administrativas y de orden social, <https://www.boe.es/boe/dias/2003/12/31/pdfs/A46874-46992.pdf>, fecha de consulta 24 de mayo de 2017

⁵⁹ Ministerio de la Presidencia y para las administraciones Territoriales, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Decreto Legislativo 2/2015, Ley del Estatuto de los Trabajadores, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=1#s2>, fecha de consulta 24 de mayo de 2017

⁶⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Acoso Laboral, Mobbing, ESPACIO LEGAL sobre acoso moral laboral y discriminación, Montevideo-Uruguay, 5 de Junio de 2013, <http://www.acosolaboral.org.uy/legislacion/legislacion.php>, fecha de consulta 2 de junio de 2013.

Se le hace referencia al trabajador sobre lo que en un inicio se pactó en el contrato, lo que tiene que respetar y cumplir, con la finalidad que se proporcione un ambiente de trabajo sano y seguro. Según el caso podrá solicitarse el resarcimiento moral o material.

b. Despido Indirecto

Cuando un trabajador indique que el motivo de renuncia fue por abuso laboral, de esta manera el empleador lo justificará como despido indirecto, de igual forma podrá reclamar su indemnización correspondiente

3.7 Suecia

Suecia es pionera en legislar el tema de abuso laboral a través de la Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral del 21-9-1993 que contiene medidas a favor de las víctimas de violencia en el trabajo.⁶¹ Esta legislación se enfoca en que “toda persona pueda trabajar en optimas condiciones y en condiciones que tiendan a mejorar su vida.”⁶²

En Suiza, una víctima de un acoso sexual puede demandar al patrono y este tiene que probar que tomó todas las medidas necesarias para evitar esas acciones de acoso, caso contrario recibirá el trabajador ofendido una indemnización de hasta seis veces el salario mensual promedio pagado en toda Suiza para el tipo de trabajo que la víctima realizaba.

Así como España tipifica como delito el mobbing, en Suiza el Código Penal del 21 de diciembre de 1937, vigente y revisado, en su artículo 193 castiga con la pena de prisión al que aproveche la relación de dependencia del lugar de trabajo para determinar a una persona a cometer o a someterse a un acto de acoso sexual.

⁶¹ Universidad de Complutense, Vásquez, Paula, La Ley al servicio de la víctima del mobbing, España, 2002, página 5, <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/ley%20al%20servicio%20mobbing.pdf>, fecha de consulta 30 de mayo de 2017

⁶² Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Suecia, Europa, 2017, <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/national-focal-points/sweden>, fecha de consulta 30 de mayo de 2017

3.8 Venezuela

La Revista de Derecho de la Universidad del Norte⁶³, establece que Venezuela cuenta con medidas preventivas en materia de mobbing, ya que el Estado como garante de los derechos inherentes a todo ser humano debe de:

- a. Efectuar campañas de difusión, foros, talleres y cualquier otra actividad dirigida a informar los peligros que entraña el mobbing o acoso laboral en el trabajo y la manera de prevención.
- b. Supervisar el cumplimiento por parte del patrono de las medidas preventivas del mobbing en las empresas, establecimientos, etc.
- c. Cualquier otra actividad dirigida a contrarrestar o evitar los efectos del mobbing o acoso moral en el trabajo.

Todo tipo de medida de resguardo hacia el trabajador, tendrá como principales medidas de protección como:

- Modificación de las jornadas de trabajo
- Cambios en las dependencias en que se desempeñen las personas involucradas
- Permisos para no asistir al trabajo mientras dure la investigación

Todo este tipo de medidas se basan, ya sea dependiendo de la situación o nivel de gravedad del caso.

Para que surtan efectos cualquier tipo de medida que implemente alguna organización empresarial, es importante verificar que se cumplan las medidas que adoptaron para el resguardo del trabajador.

⁶³ Nava, Yasmin *Op. Cit.* Pág. 92

3.9 El Mobbing laboral en la legislación guatemalteca

El mobbing o acoso laboral, supone una serie de comportamientos que apuntan hacia el desprecio de los más elementales principios y derechos del ser humano. Se trata de un ataque directo contra su integridad y dignidad.

En Guatemala desafortunadamente no existe una ley específica que regule y proteja al trabajador contra el abuso laboral.

Luis Sipaque⁶⁴ expresa que hoy en día los guatemaltecos se encuentran en una situación opresora, debido al desempleo que sufre el país se encuentran obligados a soportar el abuso laboral, a soportar actos de sumisión ante sus superiores jerárquicos.

En Guatemala no existen sentencias en la Corte de Constitucionalidad que se refieran al término mobbing laboral pero si sentencias que mencionan el acoso laboral, como por ejemplo la sentencia de Apelación de Sentencia de Amparo, Expediente 4077-2009 Corte de Constitucionalidad “...Agravios que se reprochan al acto reclamado: denuncia la postulante: a) la orden de traslado dispuesta por la autoridad impugnada le afecta psicológicamente en su condición de mujer y también repercute en el ámbito de trabajo en el cual se desempeña, constituyendo la actuación de dicha autoridad un acoso laboral en su contra, puesto que es la segunda ocasión en que la Directora General de Instituto de la Defensa Pública Penal ordena trasladarla sin su consentimiento, situación que a la vez implica una variación de sus condiciones de trabajo y, por ende, se vulnera su derecho a gozar de estabilidad laboral en el empleo...”⁶⁵

3.9.1 Constitución de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que *el trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimum de garantías sociales,*

⁶⁴ Analistas Independientes de Guatemala, Sipaque Luis, Acoso Laboral, una forma adicional del “bullying”, Guatemala, 2013, <http://www.analistasindependientes.org/2013/08/acoso-laboral-una-forma-adicional-de.html#/2013/08/acoso-laboral-una-forma-adicional-de.html>, fecha de consulta 25 de mayo de 2017

⁶⁵ Corte de Constitucionalidad, Apelación de Sentencia de Amparo 4077-2009, Guatemala, 2010, <http://sistemas.cc.gob.gt/sjc/> fecha de consulta 30 de mayo de 2017

protectoras del trabajador, el cual es irrenunciable, el cual es considerado como un derecho a la persona y una obligación social.

La legislación laboral tiene como fin primordial la protección de los principios esenciales del trabajador, los cuales le otorgarán al trabajador el poder optar a un buen trabajo.

Estos principios se encuentran emanados en la Constitución de la República de Guatemala.

La Constitución de la República de Guatemala es el cuerpo legal que se utiliza para proteger los principios que han sido quebrantados. En Guatemala no existe algún tipo de normativa que regule directamente a la figura del acoso laboral, mobbing.

Uno de los derechos básicos para el hombre es el proteger la integridad del mismo, en el artículo 3 de la Constitución de Guatemala establece *“El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.”*⁶⁶

La salud es uno de los derechos fundamentales para la persona, que se ve afectada por el fenómeno mobbing. El abuso laboral, mobbing, afecta al individuo, de manera psicológica y física.

Velásquez sintetiza que el derecho de todo ser humano es la igual ante la ley, sin que pueda prevalecer la discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia, personal o social.⁶⁷

La libertad del trabajo, que se encuentra regulado en el artículo 43 de la Constitución, a su vez el artículo 102, literal a) que establece *“El Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.”*

⁶⁶ Constitución de la República de Guatemala, artículo 3

⁶⁷ Velázquez Fernández, Manuel, Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo, Barcelona : Gestion 2000, 2005, pág. 106

Como anteriormente mencionado, el ser humano al formar parte de una organización, la cual le permita desarrollarse como trabajador y el poder optar a una remuneración, la cual le permita un sostén económico para su familia y a la vez un desarrollo social, lo cual ambas cosas le generan una motivación personal en su vida.

De lo contrario, si llegan a existir situaciones que le obstruya su desenvolvimiento dentro del ámbito laboral, relacionando conductas negativas, como abusos físicos y psicológicos, le generará un daño a su dignidad laboral, como el afectarle su entorno familiar.

3.9.2 Código de Trabajo

El derecho laboral es el encargo de velar por el cumplimiento de la norma, tiene como fin proteger la dignidad del trabajador y supervisar su desempeño, desde el inicio de la relación laboral, durante su existencia y hasta su finalización de la misma.

En el código de trabajo de Guatemala, Decreto No 1441, no se especifica en su contenido la palabra “mobbing” en sí, pero si existen derechos de los trabajadores que son violentados por abuso laboral.

a. Derecho a la dignidad

Se puede determinar que el decreto 1441 Código de Trabajo establece derechos, en donde la ley determina que a todo trabajador, debe otorgársele protección a la dignidad como trabajador, resguardo ante la discriminación, derecho a la igualdad, entre otros.

El código de trabajo en su artículo 35 literal d indica *que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no debe autorizar los contratos en los que se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos...”*⁶⁸ Todo hombre o mujer es digno de poder optar a cualquier de trabajo, siempre que se respete sus derechos como ser humano y no se le denigre como persona.

El artículo 61 literal c determina que, es obligación del patrono *“guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de*

⁶⁸ Código de Trabajo, Decreto 1441

*obra.*⁶⁹ Ningún trabajador merece mal trago alguno, ya que es importante que exista el respeto de empleador hacia trabajador y viceversa.

El Código de trabajo en el artículo 62 literal h, fundamenta que es prohibición para los patronos *“ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”*.⁷⁰ Todo trabajador tiene derechos los cuales no le pueden ser transgredidos por ninguna persona.

De igual manera el artículo 214 literal c de la ley ya citada, determina que es obligación del sindicato *“velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.”*⁷¹

Todo empleador como trabajador, deben de saber que la dignidad es un derecho fundamental para la vida y en el ámbito laboral, sin embargo existen casos en los que el mobbing o abuso laboral, es una forma en la que se llega a transgredir ese derecho primordial, el mismo que no debe de ser quebrantado por ninguna persona.

b. Derecho a la igualdad

La igualdad es uno de los principios de la carta del hombre, un principio esencial para la vida. Existen casos en los que la igualdad es afectada por la discriminación, es un factor que promueve conductas de mobbing y en la mayoría de los casos es hacia el trabajador proveniente del empleador.

El Decreto 1441 del Código de Trabajo, establece en el artículo 14 bis que *“Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general.”*⁷²

⁶⁹ *Loc. Cit.*

⁷⁰ *Loc. Cit.*

⁷¹ *Loc. Cit.*

⁷² *Loc. Cit.*

La discriminación es un fenómeno que ha perjudicado a muchas personas en su entorno laboral, ya que quienes se ven involucrados, a la vez son afectados por esa falta de aceptación y eso repercute en su falta de rendimiento laboral.

El artículo 137 bis de la ley ya mencionada, indica que *“Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.”*⁷³

Todo principio busca la protección de la persona, para que ésta pueda tener un buen desenvolvimiento en su entorno y convivencia con las demás personas. En el medio laboral, existe siempre la competitividad del ser humano y por lo general existe una gran parte que incurrir en abusos, injusticias, atentados, discriminación, entre otros; lo cual es una práctica de mobbing que atenta contra los derechos de todo trabajador.

c. Derecho de Indemnidad

Carlos Etala explica que el principio de indemnidad *“tiene diversas manifestaciones, tendientes a preservar la integridad psico-física del trabajador y sus bienes. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higienes y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecida en el ordenamiento legal, debe prestar protección a la vida y los bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento y reintegrarle los gastos suplidos por el trabajador para el cumplimiento adecuado del trabajo, así como resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del trabajo.”*⁷⁴

La indemnidad es una forma en que el trabajador posee protección sobre cualquier tipo de represalia que pueda llegar a tener el empleador hacia éste. Por lo que al trabajador lo amparan diversos medios de defensa hacia estas represalias, como la demanda, denuncia que el trabajador pueda exponer ante las vías jurisdiccionales o administrativas.

⁷³ *Loc. Cit.*

⁷⁴ Etala, Carlos Alberto, *Interpretación y aplicación de las normas laborales*, Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 2004, 181 páginas.

El artículo 10 del código de trabajo señala que *“Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, Código de Trabajo, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.”*⁷⁵

En el momento que exista represalias contra el trabajador, es una conducta de abuso laboral, ya que se le limita al trabajador el poder ejercer los derechos que por ley le corresponde.

d. Derecho inherente a las condiciones de trabajo

Cuando un trabajador es contratado, el empleador debe de ser específico en detallar todas las funciones que deberá realizar el trabajador durante su relación laboral con la empresa, ya que si no se hace, en un futuro puede el trabajador ser parte de un abuso laboral.

El código de trabajo en su artículo 28 regula que *“el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito”*⁷⁶ y a la vez la ley ya mencionada indica en su artículo 29 literal c que *“La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en los posible las características y las condiciones de trabajo.”*⁷⁷

Para que exista una buena relación de trabajo, es necesario que desde su inicio el empleador le indique al trabajador cuáles son sus derechos y obligaciones, ya que existen casos en donde al trabajador se le asignan tareas que no le corresponden, y de esta manera se forman conductas de mobbing.

Sin embargo el artículo 21 menciona que *“Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible, con sus fuerzas, aptitudes, estado o*

⁷⁵ Op. Cit. Código de Trabajo

⁷⁶ Loc. Cit.

⁷⁷ Loc. Cit.

condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.”⁷⁸

Con respecto a lo mencionado con anterioridad, es necesario que el empleador indique específicamente las atribuciones de cada trabajador, ya que de esta manera se puede evitar acciones de abuso laboral.

e. Condiciones dignas y equitativas en la relación de trabajo

Muy a menudo el trabajador es sujeto de abuso por parte del empleador de cambiarle radicalmente las condiciones estipuladas en el contrato de trabajo. El código de trabajo de una manera general brinda protección contra estos abusos pero no impone sanciones morales, económicas y retributivas al trabajador que es sujeto de estos cambios que menoscaban sus derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República como derechos sociales mínimos del trabajo estipulado en el artículo 102 constitucional.

El código de trabajo determina en el artículo 79 literal j que *“Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo.”⁷⁹* Es una forma en que se puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad del trabajador.

Es importante reiterar que el empleador puede realizar este tipo de acciones, como la disminución del salario o bajar jerárquicamente a un trabajador de su puesto actual; estas actitudes pueden estar relacionadas con la acciones de abuso laboral, ya que es una forma en que el trabajador se ve menospreciado y afectado a la vez por este tipo de abusos por parte del empleador.

f. Derecho a la convivencia familiar y social

⁷⁸ *Loc. Cit.*

⁷⁹ *Loc. Cit.*

Todo trabajador tiene el derecho de poder compartir, celebrar, gozar con sus seres queridos. Existen ocasiones en que el empleador le prohíbe poder recrearse familiar y socialmente, el no permitirle gozar de su período vacacional entre otros, es una forma de abuso laboral.

El código de trabajo establece derechos que posee el trabajador, para que éste pueda relacionarse de una mejor manera con sus relaciones personales e interpersonales, a continuación están:

1. Derecho al descanso mínimo semanal – artículo 126 Código de Trabajo
2. Derecho de asuetos laborales los cuales serán retribuidas – artículo 127 Código de Trabajo
3. Derecho a gozas de licencias retribuidas por matrimonio, nacimiento de hijo, enfermedad de parientes, etc. – artículo 61 inciso ñ Código de Trabajo
4. Derecho al período de lactancia – artículo 153 del Código de Trabajo
5. Derecho de vacaciones anuales – artículo 130 del Código de Trabajo

Capítulo 4

Protección Internacional en materia de Derechos Humanos

4.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, aprobó y proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la libertad, la justicia y la paz tienen como base el reconocimiento de la dignidad y de los derechos iguales e inalienables para la humanidad.

Los Derechos Humanos deben de ser protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea forzado a una rebelión contra la tiranía y la opresión.

Dentro de la Declaración existen ciertos artículos que protegen a la persona, con relación al abuso laboral, aplicación y cumplimiento, los cuales a continuación se puntualizan:

Artículos 1 *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*⁸⁰

La Declaración establece que todo ser humano posee derechos y obligaciones, las cuales tiene que cumplir. Para que la sociedad viva en armonía debe de apoyarse y a través de buenas conductas podrán lograr el bien común que desean. El ser humano puede distinguir de forma natural, la diferencia entre actos buenos y malos, por ende en el momento que un individuo ataque de forma indebida o cometa algún tipo de abuso, éste transgrede la dignidad de una persona.

Artículo 5

*Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.*⁸¹

⁸⁰ Declaración Universal de Derechos Humanos, <http://www.un.org/es/documents/udhr/>, visita fecha 12 de septiembre de 2013

Ningún ser humano debe de tratarse de forma violenta, o siendo agresivos de forma verbal, física o psicológica, la Declaración otorga protección hacia las personas que reciban este tipo de tratos. En este caso existen personas que se ven agraviadas en sus centros de trabajo, reciben cierto abuso laboral, por lo que se necesitaría establecer una normativa que regule directamente este tipo de despotismo.

Artículo 7

*Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho e igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*⁸²

La Leyes y Constitución se crean con el fin de otorgar al ser humano la protección e igualdad hacia toda persona que le transgredan y le sean violados sus derechos. No existe ningún tipo de discriminación hacia ninguna persona. Por lo que en este caso se aplica hacia el abuso laboral a una persona, no debe de existir discriminación.

Artículo 12

*Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques*⁸³.

El abuso laboral desde que se aplica por los agresores, puede trascender en la vida privada de la persona, como el acecho hacia el lugar en donde vive o su correspondencia privada, ya que sería una forma de hostigamiento más incansable para la persona. Por lo que la Declaración ha establecido como derecho fundamental la protección de la persona, en cualquier tipo de agresión que ésta reciba.

⁸¹ *Loc. cit.*

⁸² *Loc. cit.*

⁸³ *Loc. cit.*

Artículo 19

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión, este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

La Declaración de Derechos Humanos, ha reconocido que la libertad de expresión es un derecho fundamental, toda persona tiene derecho a realizar todo tipo de opiniones, como el de opinar y recibir cualquier tipo de información, de tal manera la práctica del abuso laboral, mobbing, es una forma en la cual violentan la libre expresión del trabajador.

Artículo 23

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.⁸⁴*

Todo ser humano tiene el derecho a obtener un trabajo digno, por medio del cual éste recibe una remuneración para el sostenimiento de su familia. El lugar de trabajo, como anteriormente se mencionó, debe de ser un ambiente agradable para el buen rendimiento del trabajador, ya que es el lugar en donde pasa la mayor parte de su

⁸⁴ *Loc. Cit.*

tiempo, a la vez el ambiente es un factor muy importante, puesto que tiene una influencia física, emocional y psicológica en el trabajador.

Las declaraciones universales en materia de derechos humanos constituyen mecanismo de protección ante la vulneración a la integridad que puede sufrir una persona al ser víctima del mobbing.

4.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Este Pacto fue adoptado el 16 de diciembre de 1966 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, el cual entró en vigor el 3 de enero de 1976. Guatemala aceptó formar parte del pacto el 19 de mayo de 1988.

A continuación señalaré algunos de los artículos del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que hacen referencia hacia los derechos que posee una persona con respecto al trabajo.

Artículo 6

1. *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”⁸⁵*

Toda persona tiene el derecho de poder elegir el tipo de trabajo que mejor le parezca, de acuerdo a su capacidad, siempre y cuando lo haga de forma honrada y digna. Ya que de esta forma la persona podrá otorgarle un sólido respaldo a su familia.

2. *” Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas,*

⁸⁵ Oficina de alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>,

normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana ⁸⁶

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, considera que para que se lleve a cabo y se cumplan las normas ya preestablecidas, debe de contar con el apoyo total de los Estados Partes, ya que podrá alcanzar con efectividad el desarrollo económico, social y cultural que toda sociedad necesita para un buen desenvolvimiento y un futuro enriquecedor.

Artículo 7

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona, al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

⁸⁶ *Loc. cit*

*d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.*⁸⁷

Todo trabajador tiene derecho de recibir una remuneración adecuada, al tipo de trabajo que realiza, sin embargo, cuando un trabajador no obtiene un salario digno, es una forma de violentar su derecho, por lo que el presente pacto tiene como deber el proteger el derecho del trabajador al otorgarle el tipo de pago que le corresponde.

Otra forma en que una persona puede ser víctima del abuso laboral, mobbing, es el negarle la oportunidad de ascenso dentro de la organización para la cual éste trabaja, ya que este pacto protege el derecho que todo trabajador tiene la oportunidad de poder optar a puestos de mayor jerarquía, considerando su capacidad para el mismo.

El trabajador, tiene derecho a descansar los días correspondientes que le otorgue la empresa conforme los términos de ley; por lo cual no se le puede exigir horas de trabajo extra, o ya sea que en algún momento se hayan pactado desde un inicio de su contratación. A un trabajador se le debe de remunerar en caso que trabajen algún día festivo y las horas extras que realice, puesto que de lo contrario sería una explotación y de tal manera llegaría a afectar al trabajador de una forma física y mental, lo cual sería un abuso laboral para la persona.

Artículo 12

*“1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.”*⁸⁸

Para que un trabajador pueda realizar un buen desempeño dentro de su área laboral, debe de contar con el respaldo de una normativa que lo proteja en contra de todo tipo de abuso laboral en este caso el pacto con el apoyo de los Estados Partes reconocen

⁸⁷ *Loc cit*

⁸⁸ *Loc cit*

que al velar por la salud física y salud mental de un trabajador es de suma importancia, ya que es un factor muy importante dentro del desenvolvimiento de la empresa como el del trabajador.

4.3 La Organización Internacional de Trabajo y sus diferentes cuerpos normativos

La OIT cuenta con diferentes tipos de cuerpos normativos los cuales respaldan al trabajador relacionado con el abuso laboral; este tipo de normativas son aplicables para todos los Estados parte, los cuales se mencionan a continuación:

- a. Declaración de principios y derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tiene por objeto lograr que el progreso social el cual vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo. Esta Declaración fue adoptada en 1998, en la cual compromete a los Estados Miembros, respetar y promover los principios y derechos comprendidos en las siguientes categorías:⁸⁹

1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
2. La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
3. La abolición del trabajo infantil, y;
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración establece que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países,

La OIT a través de la Declaración ofrece a las organizaciones de los trabajadores la posibilidad de expresar sus opiniones respecto al tipo de abuso laboral, que sufren, de igual manera la implementación de medidas que se toman al respecto, como el progreso del mismo.

⁸⁹ Organización Internacional del Trabajo, La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--es/index.htm>, fecha de consulta 11 de septiembre de 2013

El reconocimiento de los principios y derechos enunciados en la Declaración es cada vez mayor entre las organizaciones, las comunidades y las empresas. Estos principios y derechos establecen criterios de referencia para una conducta empresarial responsable y están incorporados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.

Cabe mencionar que el abuso laboral, mobbing es fomentado por diferentes tipos de abusos hacia un trabajador, hostigamiento, discriminación entre otros, ya mencionados con anterioridad; esta Declaración otorga al trabajador la forma en que éste puede regular todo tipo de situaciones parecidas al fenómeno del mobbing.

La OIT ha realizado diferentes estudios en los cuales ha obtenido una gran diversidad de estadísticas sobre cómo ha afectado el abuso laboral a diferentes países de todo el mundo. *“Un estudio realizado el 2000 entre los entonces 15 miembros de la Unión Europea mostró que la intimidación y el acoso eran prácticas extendidas en la región. Una encuesta realizada en 2002 en Alemania permitió estimar que más de 800.000 trabajadores eran víctimas de mobbing, que involucraba a un grupo de trabajadores practicando acoso psicológico contra un colega. En España se calculó que cerca de 22 por ciento de los funcionarios públicos eran víctimas de mobbing.”*⁹⁰

La OIT en una de sus publicaciones, realizadas en junio 2002 determina sobre el acoso moral, como un nuevo azote de la actividad laboral para los sindicalistas. Las amenazas, insultos y actos de sabotaje se consideran hoy en día parte del menú diario de una jornada laboral. El periodista **Jean- Sébastien Marsan** describe el modo en que el acoso laboral, mobbing, está convirtiéndose en la nueva pesadilla de los trabajadores, así como lo que los representantes de éstos y de los empleadores pueden hacer al respecto.⁹¹

⁹⁰ Organización Internacional de Trabajo, Aumentan las nuevas formas de violencia en el trabajo, dice informe de la OIT, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_070534/lang-es/index.htm, fecha de visita 10 de septiembre de 2013

⁹¹ Marsan, Jean-Sébastien, “Día Mundial contra el trabajo infantil”, *Trabajo, Revista de la OIT, publicación No. 43, junio 2002, pág. 12*

Varios escritores se dedican a la búsqueda del como poder solucionar la problemática del fenómeno abuso laboral, mobbing; la OIT combate la violencia en el trabajo, puesto que los problemas psicosociales existentes en los lugares de trabajo se nutren mutuamente, SOLVE, el programa de educación interactivo de la OIT, se aboca a tratar juntos esos problemas.

SOLVE “es una metodología que integra la promoción de la salud a la política de seguridad y salud en el trabajo. Contribuye a la prevención de los riesgos psicosociales y el bienestar en el lugar de trabajo.”⁹² Con este programa ayudan a los cambios en la organización de trabajo se evalúan factores importantes como el manejo del estrés y la reducción del mismo, como la protección de la salud y bienestar del trabajador.

Uno de las opiniones de SOLVE, sobre el abuso laboral, mobbing, el cual ha ocasionado diversos tipos de inconvenientes para el trabajador en varios ámbitos de su vida, indica que lamentablemente, la violencia siempre ha formado parte de la vida laboral, pero su condición está cambiando. La violencia solía ser parte de la desigual relación entre empleadores y empleador o entre trabajadores, o incluso entre trabajadores y clientes. Hoy en día, gracias a un mayor respeto de los derechos humanos y a la influencia de los sindicatos, en muchas partes del mundo la violencia ya no se considera aceptable.⁹³

Guatemala, es uno de los países que aún no se encuentra regulado el abuso laboral, mobbing. La OIT junto con el programa SOLVE proporcionan una solución para todos los países en los cuales no existe ningún tipo de norma.

El programa SOLVE, perteneciente al programa SafeWork de la OIT, brinda una respuesta a los problemas y a las relaciones sobre el abuso laboral, mobbing. Esta solución combina objetivos económicos y sociales haciendo hincapié en los éxitos, los

⁹² Herramientas de la OIT para el desarrollo sostenible de las empresas, Organización Internacional de Trabajo, <http://www.herramientasoit.org/solve/>, fecha de consulta 25 de mayo de 2017

⁹³ Organización Internacional del Trabajo, La violencia en el trabajo, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf, fecha de visita 11 de septiembre de 2013

bajos costos y las soluciones prácticas que responden a las necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores. Con la puesta en práctica en las actividades de este programa se puede establecer una capacidad que haga frente, de manera combinada, a la violencia, el estrés, las drogas, entre otros; dentro del marco de los programas de seguridad en el trabajo y salud y desarrollo industrial. Para corregir estos problemas a nivel empresa u organizacional, es necesario instaurar una política abarcadora, la cual se concentraría en materia de salud y seguridad profesionales deberían asimismo incluir los problemas psicosociales.

Existen diferentes tipos de enfoque, los cuales no tratan de las exigencias políticas ni las medidas necesarias para reducir la negativa repercusión de los problemas psicosociales. La Organización Internacional de Trabajo junto con SOLVE establecen, que *“al fomentar a los altos ejecutivos, los directores de recursos humanos entre otros, elaboren una política abarcadora para sus respectivos lugares de trabajo. Esa política debería comportar cuestiones como la prevención, la no discriminación, el respaldo social, la participación de los trabajadores, el suministro de tratamiento y rehabilitación. Dicha política debería reclamar un sistema de gestión de seguridad y salud profesionales que garanticen la elaboración, aplicación y evaluación si dificultades. Estos son elementos políticos comunes importantes, no solamente para prevenir la violencia sino también problemas psicosociales o problemas relacionados con el estrés. La incorporación de todos estos elementos en una política integrada brinda una base estable y abarcadora para tratar todos los problemas psicosociales”*⁹⁴.

Convenio #111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación

Este convenio fue adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo en su cuadragésima segunda reunión. La cual entró en vigor el 15 de junio de 1960.

⁹⁴ *Ibid.*, pág. 58.

Sin embargo, considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La discriminación es uno de los efectos que sufre el trabajador, por lo que a continuación a los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende:

- a. *Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*
- b. *Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*
- c. *Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.*
- d. *A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.⁹⁵*

Este Convenio tiene como finalidad, promover métodos adecuados con respecto a las condiciones y a la práctica de la igualdad de los trabajadores en materia de empleo y ocupación, con el objetivo principal eliminar todo tipo de discriminación.

⁹⁵ Organización Internacional del Trabajo, Convenio #111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación
<http://www.oj.gob.gt/cursos/COMPILACION2/Convenio111sobrediscriminacionenempleo.pdf>, visita fecha 12 de septiembre de 2013

Cada miembro tiene la obligación de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y trabajadores y de otros organismos al fomentar el cumplimiento del convenio. También el promulgar leyes y programas educativos los cuales garantizan la aceptación y cumplimiento de la política, por lo mismo se obtendrán mejores resultados.

Muchos trabajadores han sido víctimas de la discriminación, lo cual es uno de los efectos del abuso laboral, mobbing, que contribuyen a la destrucción del individuo, en un tiempo prolongado e indefinido.

La Organización Internacional de Trabajo hace referencia sobre la importancia sobre la protección del abuso laboral, los expertos consideran que la seguridad, el hostigamiento sexual y la violencia relacionados con el trabajo, constituían problemas de seguridad y salud en el trabajo.⁹⁶

4.4 Bloque de Constitucionalidad

Cuando nos referimos a tratados en materia de derechos humanos es importante hacer mención al bloque de constitucionalidad, en este caso específico, más aun cuando la figura de acoso laboral no se encuentra claramente establecida en nuestra ley, ya que el bloque constituye una herramienta idónea para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.

El Magistrado de la Corte de Constitucionalidad, Mauro Roderico Chacón Corado, al referirse al Bloque de Constitucionalidad lo hace como “aquellas normas y principios que aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integradas por otras vías a la Constitución y que sirven a su vez de medidas de control constitucional de la leyes”.⁹⁷

⁹⁶ Solís García, María Eugenia, *Acciones para eliminar el acoso sexual en el trabajo*, Guatemala, Organización Internacional de Trabajo, 2001, 32 páginas.

⁹⁷ Discurso pronunciado por el Magistrado Mauro Roderico Chacón Corado al momento de entregar el cargo de presidente de la Corte de Constitucionalidad ejercido durante la gestión 2012-2013, 14/4/2013. INFOCC, Año 2, número 12, abril 2013

“El bloque puede entenderse como un conjunto normativo que contiene disposiciones, principios o valores materialmente constitucionales fuera del texto de la Constitución documental, y tiene como fin ser parámetro para el control de constitucionalidad de las normas infraconstitucionales”.⁹⁸

Es decir, en caso que se vulnere los derechos laborales de una persona, específicamente a consecuencia del mobbing, a falta de legislación interna, por medio del artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el bloque de constitucionalidad pueden restituirse dichos derechos.

⁹⁸ Germán Bidart Campos citado por el Doctor Juan Carlos Medina Salas, Magistrado Suplente de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, en línea en: <http://www.cc.gob.gt/jornadas/JornadasDocs/Ponencias/DR.%20JUAN%20CARLOS%20MEDINA%20SALAS.pdf>, fecha de consulta: 20 de agosto de 2016.

Capítulo 5

Necesidad de crear una norma que regule el mobbing.

5.1 Realidad que se vive acerca del abuso laboral mobbing en la República de Guatemala

La violencia en nuestro país ha incrementado en una gran magnitud, la cual muchos guatemaltecos son afectados, quienes en algunas ocasiones pueden ser las víctimas o bien abusadores. Este fenómeno ataca el entorno familiar, social, escolar, laboral entre otros.

Es una situación que se debe de enfrentar día a día y hay personas que reciben insultos, agresiones o ataque de cualquier tipo siendo éstos físicos o psicológicos y en la mayoría de los casos este tipo de situaciones suceden en el área de trabajo, por lo que es considerado un acoso o abuso laboral.

El Acoso laboral es una práctica que debe ser denunciada y erradicada. Es una conducta abusiva intencionalmente maligna, hacia una misma persona. El acoso laboral es consciente, señala Mynor Zúñiga y a la vez hace una pequeña mención sobre los diferentes tipos de mobbing o acoso laboral.⁹⁹

Una cultura creada con violencia, es el reflejo de una sociedad violenta. Este fenómeno “mobbing” puede percibirse de muchas formas, el rostro tenso, la mirada alterada, un vocabulario soez y una actitud poco amigable.

Dentro de la empresa pueden existir distintas manifestaciones del acoso laboral, puede ser desde un saludo o bien la asignación de trabajo. Un argumento que indica Mynor Zuñiga es que se debe dar una buena interacción entre el patrono y trabajador, ya que es considerado que por lo regular la deslealtad es otro tipo de acoso laboral.¹⁰⁰

Es necesario que exista legislación que proteja al trabajador del mobbing como lo hacen legislaciones de otros países, incluso antes de iniciar la relación laboral; además

⁹⁹ Prensa Libre, Dávila Chrisitan, Acoso laboral o mobbing, Guatemala, 2015, <http://www.prensalibre.com/PrensaLibreTV/DetalleTV/290974> , 9 de junio de 2015

¹⁰⁰ *Loc. cit.*

buscar medidas que mantengan la estabilidad laboral y que eviten que un trabajador pueda renunciar con el fin de no continuar siendo víctima de mobbing.

Como se regula en el artículo 2 del Código de Trabajo de Chile *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”*.

Cualquier acción contraria a la dignidad humana es violatoria a derechos fundamentales y por lo tanto a obligaciones tanto positivas como negativas adquiridas por los países en materia de derechos humanos.

Es importante que exista una legislación clara que defina los elementos del acoso laboral, acoso sexual, acoso por discriminación, penas a imponer a los autores de dichos actos y el mecanismo que protegerá la situación laboral del acosado o sus futuras oportunidades de trabajo.

En Guatemala la violencia o acoso laboral es un modo de hostigar al trabajador, lamentablemente la persona que recibe el acoso se queda en silencio sin decir nada, debido al miedo de no querer perder su empleo o una futura oportunidad de trabajo por no poder contar con buenas referencias.

Mynor Zuñiga¹⁰¹ indica que por otro lado existe un silencio hoy en día sobre el acoso laboral, una de las razones es por la falta de desempleo, y Guatemala cuenta con una tasa muy alta de desempleo, y de alguna manera las personas callan, ya que al decirlo pueden llegar a perder sus empleos. Otro punto podría ser la falta de capacidad, ya que el mercado laboral es injusto con la experiencia. Expertos o tener cierto tiempo en las empresas y dañino para el individuo y la empresa.

El fenómeno mobbing o acoso laboral es un acto que afecta a más de una persona, sino también a las que rodean a la víctima.

¹⁰¹ *Loc. cit.*

En Guatemala hoy en día la sociedad se ve afectada en varios ámbitos, como lo fue en la noticia del 28 de marzo de 2014 “Médicos del Roosevelt se quejan de acoso laboral”, Andrea Orozco¹⁰² señala que desde que el Director nosocomio, Carlos Soto dirige esa unidad, lamentablemente 14 especialistas han renunciado por acoso laboral.

Lamentablemente con este tipo de noticias se ven afectadas varias personas, desde los especialistas hasta los familiares del paciente, quien en éste caso el Doctor Soto es el autor del acoso laboral y por éste tipo de actuaciones se pueden perder vidas humanas. Sin embargo con este tipo de situación, existen personas que llegan a defender a los abusadores y hacer ver ante los demás que son problemas de actitud de las personas que en realidad son las víctimas.

Como esta y muchas noticias circulan en los periódicos del país, situaciones que viven personas en su diario vivir y viven en el silencio. Es lamentable como en la actualidad existen prácticas de mobbing.

El incorporar una normativa al derecho guatemalteco sería de gran utilidad y gran apoyo trascendental para el derecho laboral, ya que de esta manera se le otorgaría una mayor y mejor protección al trabajador guatemalteco contra las arbitrariedades que llegaren a existir por parte del empleador hacia el trabajador.

Sin embargo, hemos visto que no todos los países que tienen mecanismos de protección con relación al mobbing han implementado en su legislación un regulación específica, pero si han creado programas específicos encaminados a informar a los trabajadores de sus derechos o por medio del sindicato promover medidas a tomar en caso de ser víctimas de acoso laboral en sus centros de trabajo.

¹⁰² Prensa Libre, Orozco Andrea, *Médicos del Roosevelt se quejan de acoso laboral*, 2014, <http://www.prensalibre.com/noticias/Medicos-quejan-acoso-laboral-0-1109889034>, 9 de junio de 2015

Lo importante es que se tomen medidas encaminadas a proteger a los trabajadores y evitar el mobbing tanto en una relación laboral existen como en futuras oportunidades de trabajo.

El programa SOLVE de la OIT es un programa que puede usarse como base para crear esas políticas necesarias que sirvan de base para evitar conductas de hostigamiento y discriminación en un trabajo.

Entre las medidas a tomar en la legislación guatemalteca se proponen:

- Adicionar al Código Penal un nuevo delito que tipifique el mobbing con penas proporcionales al daño, modalidad y bien jurídico vulnerado, como se realiza en el derecho español y se analizó en capítulos anteriores.
- Realizar por medio de los supervisores del Ministerio de Trabajo visitas a las empresas denunciadas de mobbing para hacer un estudio de clima laboral y en caso de encontrarse acciones que encuadren en acoso se les dé un plazo prudencial a los patronos para que incrementen medidas preventivas y se revise por los supervisores su cumplimiento, caso contrario se inicie el proceso por desobediencia que corresponda o se sancione con multa administrativa.
- Regular dentro de las causales de despido indirecto el mobbing.
- Utilizar el Programa SOLVE de la Organización Internacional del Trabajo como herramienta para implementar políticas públicas en Guatemala encaminadas a evitar acciones de hostigamiento que menoscaben la integridad y dignidad de un trabajador.
- Proteger las relaciones de poder que existen entre patrono y trabajador implementando mecanismos periódicos de control por parte de supervisores del Ministerio de Trabajo.

Conclusiones

1. Guatemala es un país que no cuenta con una normativa legal específica con referencia al mobbing, sin embargo, en virtud del carácter protectorio del derecho laboral así como consecuencia de las obligaciones que adquiere Guatemala al ratificar un tratado en materia de derechos humanos y el bloque de constitucionalidad si deben existir mecanismos de defensa que el trabajador pueda utilizar al momento que se le presente un acto de abuso laboral para reparar o restituir sus derechos fundamentales.
2. El abuso laboral es un fenómeno que ha existido desde hace mucho tiempo, el cual ha sido tema a discusión por varios autores, debido al tipo de efectos que provoca al practicarse en el ámbito laboral, sin embargo, solo en algunas legislaciones se encuentra regulado e incluso tipificado como delito.
3. No todas las acciones realizadas a un trabajador deben entenderse como acoso laboral, deben concurrir características específicas como lo es la reincidencia, la intención de provocar el daño, la relación de superioridad y no confundirse con violación a derechos laborales que surjan estrictamente de la relación y que no buscan abusar del trabajador por sus condiciones específicas sino por prácticas propias de la empresa.
4. En Latinoamérica ha ido surgiendo la creación de leyes, reformas y estudios sobre el abuso laboral entre los países se puede mencionar a Colombia, Uruguay, Costa Rica, Chile.
5. España es uno de los países que más ha desarrollado su legislación con relación al mobbing, definición en su legislación dicho término, además ha tipificado el abuso laboral como delito e impone penas si este resultara del trato laboral y como consecuencia de la relación de superioridad que pueda existir.
6. En materia de derechos humanos existe normativa específica dirigida a evitar la discriminación de trabajadores además de existir esfuerzos de organismos internacionales que velan por la protección del trabajador como la Organización Internacional de Trabajo que creó el programa denominado "SOLVE" el cual implementa políticas para el resguardo de la salud y el bienestar del trabajador.

Recomendaciones

1. Debido a la falta de una normativa jurídica en específico al abuso laboral, es pertinente recomendar que se cree un anteproyecto de ley en el que se regule los principios y derechos que se deben de proteger ante el abuso laboral, las diferentes clases de abuso laboral que se puede dar dentro de una empresa, así como la aplicación de sanciones a quienes practiquen este acto, dentro de sus áreas de trabajo.
2. Que se creen métodos disciplinarios, que se puedan implementar dentro de las empresas, que regularicen los indicios del abuso laboral hacia el trabajador.
3. Que se cree una dependencia dentro de la Inspección General de Trabajo que sea la encargada de verificar y controlar todo abuso laboral que pueda recibir un trabajador.
4. Se creen campañas de información y orientación a la población trabajadora con relación al mobbing y sus consecuencias así como las medidas a tomar en caso de ser víctimas de acoso laboral en sus centros de trabajo.

Referencias

Bibliográficas

1. Abajo Olivares, Francisco Javier, *Mobbing Acoso Psicológico en el ámbito laboral guatemalteco*, Argentina, Buenos Aires, Editorial Lexis Nexis, 2006
2. Arréalo, C. & Castillo L. (2005). *Análisis comparativo del nivel de mobbing en trabajadores de empresas públicas y privadas de la ciudad de Trujillo 2005*. Tesis inédita, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Psicología. España.
3. Assad, Sandra, María; Contrera Juan, Guillermo, Contrera, Ileana, *Mobbings, Hostigamiento psicológico en el trabajo*, Argentina, Gowa Ediciones Profesionales, 2010, 416 páginas.
4. Etala, Carlos Alberto, *Interpretación y aplicación de las normas laborales*, Argentina, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 2004, 181 páginas.
5. Pérez Ubieto, Mauricio Enrique, *Acoso psicológico en el contexto laboral y su necesidad de regulación*, Guatemala, 2011, Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, página 50
6. Piñuel, Iñaki, *Mobbing cómo sobrevivir el acoso psicológico en el trabajo*, España, Santillana Ediciones Generales, S.L., noviembre 2003, 429 págs.
7. Rodas, Romero, *Protección frente al acoso en el trabajo*, España, Editorial Bomarzo, 2004
8. Rodríguez Mancini, Jorge, *Derechos Fundamentales y relaciones laborales*, Argentina, Editorial Astrea, 2004, 372 págs.
9. Uribe Prado, *Violencia y acoso en el trabajo Mobbing*, México, Editorial El Manual Moderno, 2011, 207 páginas.
10. Velázquez Fernández, Manuel, *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*, Barcelona: Gestion 2000, 2005. 381 págs.

Normativas Legales

1. Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1986
2. Congreso de la República, Decreto número 1441 del Código de Trabajo de Guatemala, año 1947
3. Congreso de la República, Decreto número 17-73 del Código Penal de Guatemala, año 1973
4. Congreso de la República, Decreto número 51-92 del Código Procesal Penal de Guatemala, año 1992
5. Congreso de la República, Decreto número 22-2008 Ley Contra El Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer, año 2008
6. Corte de Constitucionalidad, Apelación de Sentencia de Amparo 4077-2009, Guatemala, 2010, <http://sistemas.cc.gob.gt/sjc/> fecha de consulta 30 de mayo de 2017

Electrónicas

1. Acoso Laboral, Mobbing, ESPACIO LEGAL sobre acoso moral laboral y discriminación, Montevideo-Uruguay, 5 de Junio de 2013, <http://www.acosolaboral.org.uy/legislacion/legislacion.php>, fecha de consulta 2 de junio de 2013.
2. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, Suecia, Europa, 2017, <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/national-focal-points/sweden>, fecha de consulta 30 de mayo de 2017
3. Analistas Independientes de Guatemala, Sipaque Luis, Acoso Laboral, una forma adicional del “bullying”, Guatemala, 2013, <http://www.analistasindependientes.org/2013/08/acoso-laboral-una-forma-adicional-de.html#!/2013/08/acoso-laboral-una-forma-adicional-de.html>, fecha de consulta 25 de mayo de 2017

4. Declaración Universal de Derechos Humanos, <http://www.un.org/es/documents/udhr/>, visita fecha 12 de septiembre de 2013
5. Dirección del trabajo Gobierno de Chile, Código del trabajo, Chile, Edición actualizada 23 de mayo 2015, http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articulos-95516_recurso_1.pdf, 15 de junio de 2015
6. Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, El Mobbing y su tratamiento en la legislación laboral, Romanik Foncea, Katy, Chile, Diciembre 2011, http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-100418_recurso_1.pdf, fecha de consulta 2 de junio de 2013.
7. Dirección del trabajo Gobierno de Chile, Katy Romanik Foncea, El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral, Chile, 2011, <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-propertyvalue-27531.html>, 15 de junio de 2015
8. Edublogs, El Mobbing, Acoso Laboral, Lecturas estudiantes derecho, Ecuador, Abril 2013, <http://blogs.udla.edu.ec/lecturasestudiantesderecho/2013/04/21/el-mobbing-acoso-laboral/>, fecha de consulta 2 de junio de 2013.
9. EUROJURIS, España, El Acoso Laboral en el Trabajo o mobbing en la reforma del Código Penal, España, <http://www.asociacion-eurojuris.es/publicaciones/el-acoso-laboral-en-el-trabajo-o-mobbing-en-la-reforma-del-codigo-penal/>, fecha de consulta 2 de junio de 2013
10. Facultad de Derecho UNICEN, Los alcances del Mobbing laboral en el país, Argentina, http://www.der.unicen.edu.ar/index.cgi?wid_item=154&wid_seccion=7 fecha de consulta, 2 de junio de 2013
11. Germán Bidart Campos citado por el Doctor Juan Carlos Medina Salas, Magistrado Suplente de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, en línea en: <http://www.cc.gob.gt/jornadas/JornadasDocs/Ponencias/DR.%20JUAN%20CARLOS%20MEDINA%20SALAS.pdf>, fecha de consulta: 20 de agosto de 2016.

12. Huffpost, Acoso laboral, una mina antipersona en el trabajo, Gloria Poyatos Matas, España, 2016, <http://www.huffingtonpost.es/gloria-poyatos-matas/acoso-laboral-una-mina-an-b-8451024.html>, fecha de consulta 30 de mayo de 2017
13. Herramientas de la OIT para el desarrollo sostenible de las empresas, Organización Internacional de Trabajo, <http://www.herramientasoit.org/solve/>, fecha de consulta 25 de mayo de 2017
14. INFOJUS, Sistema Argentino de Información jurídica, por MAC DONALD, ANDREA FABIANA, El mobbing o acoso moral en el derecho laboral, Argentina, Septiembre 2008, http://www1.infojus.gov.ar/doctrina/dacf080081-mac_donald-mobbing_acoso_moral_en.htm;jsessionid=fbasliu0tem7bqjjzfd1ur?0&bsrc=cj, fecha de consulta 2 de junio de 2013.
15. InMujer, Báguena María, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer), Mobbing, género y salud, informe final, Valencia, España, 2003-2006, <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0099.pdf>, fecha de consulta, 15 de junio de 2015
16. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Ojeda Avilés, Antonio, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Reflexiones sobre el Mobbing, México, , fecha de consulta 2 de junio de 2013
17. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Valadés Diego, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Protección de los Derechos Fundamentales frente a particulares, México, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2894/27.pdf>, fecha de consulta, 2 de junio de 2013.
18. Ministerio de la Presidencia y para las administraciones Territoriales, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Decreto Legislativo 2/2015, Ley del Estatuto de los Trabajadores, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=1#s2>, fecha de consulta 24 de mayo de 2017

19. Ministerio de la Presidencia y para las administraciones Territoriales, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, De medidas fiscales, administrativas y de orden social, <https://www.boe.es/boe/dias/2003/12/31/pdfs/A46874-46992.pdf>, fecha de consulta 24 de mayo de 2017
20. Oficina de alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>, fecha de consulta 2 de junio de 2013
21. Organización Internacional de Trabajo, Administración del trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América, http://www.ilo.org/labadmin/what/pubs/WCMS_116047/lang--en/index.htm, fecha de visita 2 de junio de 2013
22. Organización Internacional de Trabajo, Aumentan las nuevas formas de violencia en el trabajo, dice informe de la OIT, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_070534/lang--es/index.htm, fecha de visita 10 de septiembre de 2013
23. Organización Internacional del Trabajo, Convenio #111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación <http://www.oj.gob.gt/cursos/COMPILACION2/Convenio111sobrediscriminacionenempleo.pdf>, visita fecha 12 de septiembre de 2013
24. Organización Internacional del Trabajo, Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces, http://www.ilo.org/labadmin/info/inst/WCMS_141453/lang--es/index.htm. fecha de visita 2 de junio de 2013.
25. Organización Internacional del Trabajo, Estudio Legislación y Jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres. http://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificaci%C3%B3n-implementaci%C3%B3n-libro-blanco/WCMS_187682/lang--es/index.htm, fecha de visita 2 de junio de 2013.

26. Organización Internacional de Trabajo, Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos 100.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2011, Cuarto punto del orden del día: El trabajo decente para los trabajadores domésticos,
http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB311/gb/WCMS_158224/lang--es/index.htm,
fecha de visita 2 de junio de 2013.
27. Organización Internacional del Trabajo, Informe sobre la aplicación del programa en 2006,
http://www.ilo.org/gb/GBSessions/WCMS_GB_298_PFA_12_ECORR_ES/lang--es/index.htm, Recuperado el 3 de junio de 2013.
28. Organización Internacional de Trabajo, Inspección del trabajo para el Siglo XXI. Primer Congreso Internacional, En el marco de la celebración de los 85 años de vida de la Dirección del Trabajo de Chile y de los 90 años de la fundación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), ambos organismos toman la iniciativa de abrir un espacio de reflexión destinado a trazar las bases de las características que ha de tener una inspección del trabajo para el siglo XXI.
http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_184085/lang--es/index.htm
fecha de visita 2 de junio de 2013.
29. Organización Internacional del Trabajo, La igualdad de género como eje del trabajo decente
http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportssubmittedtotheConference/WCMS_106175/lang--es/index.htm, fecha de visita 2 de junio de 2013.
30. Organización Internacional del Trabajo, Proyecto de actas de la 317.a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional
http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB317/WCMS_214427/lang--es/index.htm
fecha de visita 2 de junio de 2013.
31. Organización Internacional del Trabajo, Un futuro sin trabajo infantil ,Jean-Sébastien Marsan periodista independiente que trabaja en Montreal (Quebec)
Acoso moral – ¿Nuevo azote de la actividad laboral para los sindicalistas? Pág.

- 12 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080705.pdf Recuperado el lunes 3 de julio de 2013
32. Organización Internacional del Trabajo, La Violencia en el Trabajo, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf, fecha de consulta 11 de septiembre de 2013
33. Parés, M. (2005). *Acoso moral o mobbing. ¿Qué es?* Recuperado el 17 de marzo de 2011, de <http://www.acosomoral.org/defmobbing.htm>, fecha de consulta 12 de septiembre de 2013
34. Prensa Libre, Dávila Chrisitan, Acoso laboral o mobbing, Guatemala, 2015, <http://www.prensalibre.com/PrensaLibreTV/DetalleTV/290974> , 9 de junio de 2015
35. Prensa Libre, Orozco Andrea, *Médicos del Roosevelt se quejan de acoso laboral*, 2014, <http://www.prensalibre.com/noticias/Medicos-quejan-acoso-laboral-0-1109889034>, 9 de junio de 2015
36. Revista de Derecho Universidad del Norte, Nava, Yasmin, “El Mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela”, Volumen 33, Venezuela, 2010, página 7, <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/26/685>. fecha de consulta 30 de mayo 2017
37. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Acoso Laboral, Mobbing, ESPACIO LEGAL sobre acoso moral laboral y discriminación, Montevideo-Uruguay, 5 de Junio de 2013, <http://www.acosolaboral.org.uy/legislacion/legislacion.php>, fecha de consulta 2 de junio de 2013.

38. Superintendencia de Sociedades, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Ley 1010 de 2006 Acoso Laboral, Colombia, 2006, http://www.cepal.org/es/search?as_q=abuso%20laboral, 7 de mayo de 2015
39. TCMUGT, Transportes, Comunicaciones y Mar, El Mobbing y sus graves consecuencias, por García Bigoles, José Luis, Dr., España, 2003, <http://www.tcmugt.es/comunicaciones/asturias/comunicaciones/rinconjuridico/laboral/mobbing.pdf>, fecha de consulta 2 de junio de 2013.
40. Universidad Estatal a Distancia Revista Nacional de Administración, Vargas Morúa Elizarda, Acoso Laboral en Costa Rica, Costa Rica, 2011, <http://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/rna/article/view/365/268>, 15 de junio de 2015
41. Universidad de Complutense, Vázquez, Paula, La Ley al servicio de la víctima del mobbing, España, 2002, 10 páginas, <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/ley%20al%20servicio%20mobbing.pdf>, fecha de consulta 30 de mayo de 2017

Otras

1. Discurso pronunciado por el Magistrado Mauro Roderico Chacón Corado al momento de entregar el cargo de presidente de la Corte de Constitucionalidad ejercido durante la gestión 2012-2013, 14/4/2013. INFOCC, Año 2, número 12, abril 2013
2. “El Acoso en las Relaciones de Trabajo, Mobbing Laboral”, Cristina Mangarelli, *Revista Sala Segunda*, Montevideo, Uruguay, fecha de consulta 2 de junio de 2013.
3. “El acoso Laboral en las empresas”, *Revista Trabajo Información económica y social para dirigentes sindicales*” Volumen 65, México, 2011, Editorial Conampros, 29 páginas.
4. Gimeno Lahonz, Ramón, La presión laboral tendenciosa (mobbing), Tesis doctoral Universidad de Girona, 2004

5. Kahale Carrillo, Djamil Tony, Tratamiento Jurídico del Acoso Laboral (Mobbing), Madrid, 2009, Licenciado en Derecho, Universidad de Salamanca, 84 páginas.
6. Marsan, Jean-Sébastien, "Día Mundial contra el trabajo infantil", *Trabajo, Revista de la OIT, publicación No. 43, junio 2002, pág. 12*
7. Salinas García, Eutropia, Acoso moral en el trabajo. Una perspectiva sociológica, España, 2008, Tesis doctoral de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Alicante, 491 páginas
8. Solís García, Maria Eugenia, *Acciones para eliminar el acoso sexual en el trabajo*, Guatemala, Organización Internacional de Trabajo, 2001, 32 páginas.
9. "Usted podría estar siendo víctima del Mobbing", "*Revista El Elector, Periódico Mensual del Tribunal Supremo de Elecciones*", Edición Septiembre 2011, Costa Rica, 2011, Editorial, 12 Páginas.
10. "3er Congreso de Derecho Laboral y Relaciones de Trabajo", *Revista de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral*, Volumen 51º, Argentina, septiembre/octubre 2011, Editorial MAC TOMAS, 48 Páginas
11. Término consultado "to bully", Diccionario SMART español-inglés, inglés-español, España, Editorial Oceano, pág.457