

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

ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA TIPIFICACIÓN DEL MOBBING (ACOSO LABORAL). ESTUDIO
DE DERECHO COMPARADO EN ARGENTINA, COLOMBIA Y ESPAÑA.

TESIS DE GRADO

DIEGO HERVER BARESÍ CHAJ GUINAC

CARNET 15050-09

QUETZALTENANGO, MAYO DE 2017
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

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

ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA TIPIFICACIÓN DEL MOBBING (ACOSO LABORAL). ESTUDIO
DE DERECHO COMPARADO EN ARGENTINA, COLOMBIA Y ESPAÑA.

TESIS DE GRADO

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

POR
DIEGO HERVER BARESÍ CHAJ GUINAC

PREVIO A CONFERÍRSELE
LOS TÍTULOS DE ABOGADO Y NOTARIO Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, MAYO DE 2017
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

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

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. JESÚS INOCENTE ALVARADO MEJÍA

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. CARLOS RAFAEL MARTÍNEZ RÍOS

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO



DIRECTOR DE CAMPUS:	P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.
SUBDIRECTORA ACADÉMICA:	MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN
SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO:	MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL:	MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 30 de agosto de 2016

Msc. Brenda Dery Muñoz Sánchez

Coordinadora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad Rafael Landívar

Campus de Quetzaltenango

Por este medio me refiero a la tesis elaborada por el estudiante Diego Herver Baresi Chaj Guinac, con número de carné 1505009 titulada: "Análisis jurídico sobre la tipificación del Mobbing (Acoso laboral), estudio de derecho comparado en Argentina, Colombia y España", al respecto me permito informar como asesor del citado punto de tesis, comparezco a emitir dictamen favorable del mismo, en virtud de que se ha abordado el tema a investigar de manera científica, responsable y consciente respetándose en todo momento los lineamientos metodológicos establecidos en la guía de trabajos de investigación vigentes en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, obteniéndose como resultado un trabajo realizado con dedicación y diligencia, atendiendo en todo momento las sugerencias formuladas, que verifica la hipótesis planteada y lo más importante cumple con los objetivos que se ha propuesto, logra de esta manera convertirse en un aporte importante que servirá tanto a estudiantes como a profesionales del derecho en una herramienta de gran utilidad en la solución de la problemática planteada.

En virtud de lo expuesto anteriormente estimo que la misma debe ser **aprobada**.

Sin otro particular me suscribo como su deferente servidor.


Licenciado
Jesús Inocente Alvarado Mejía
ABOGADO Y NOTARIO



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 071321-2016

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante DIEGO HERVER BARESI CHAJ GUINAC, Carnet 15050-09 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 07962-2016 de fecha 22 de noviembre de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA TIPIFICACIÓN DEL MOBBING (ACOSO LABORAL).
ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO EN ARGENTINA, COLOMBIA Y ESPAÑA.

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADO Y NOTARIO y el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 15 días del mes de mayo del año 2017.

MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO, VICEDECANA
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

Dedicatoria

- A Dios:** Fuente y dador de vida y sabiduría para lograr esta meta trazada. Gracias te doy mi Dios por ser el apoyo en todo momento de mi vida, y principalmente por mi familia tan amada, y hoy quiero agradecerte por la bendición que derramas sobre mí el poder lograr este triunfo el cual te dedico, guíame a ser mejor cada día y a trabajar con humildad, dedicación y con respeto. La honra y la gloria siempre sea ti mi Dios.
- A mis Padres:** José Chaj y Marcelina Guinac, por brindarme todo su amor y apoyo incondicional en toda mi vida y en el proceso de mi formación profesional, principalmente cuando más lo necesite, estoy infinitamente agradecido con ustedes, por todas sus enseñanzas de lucha, trabajo y humildad.
- A mis Hermanos:** Alex y Marvin por todo el apoyo que me brindaron, desde siempre. Y los animo a que sigan adelante, no hay peor lucha que la que no se pelea. A seguir adelante mis hermanos.
- A mi Sobrino:** Fernando a quien aprecio y quiero por todo su cariño.
- A mi Esposa:** Gracias amor por estar siempre a mi lado, en todo y cada momento, por nunca rendirte, por soportarme y apoyarme. Lo logramos nena.

A mi Hija: Agradecido con Dios por brindarme a la niña más linda del mundo, eres el mejor regalo de mi vida, gracias por todo tu amor mi chiquita te amo Melanie.

A mis Abuelos: Mercedes (QEPD) Diego y Vicenta, por todos sus sabias enseñanzas y consejos que atesorare por siempre y para siempre.

A Toda mi Familia: Agradecido con todos mis tíos, tías y primos por todos los consejos y el cariño que me brindan.

A mis Amigos: En general a todos mis amigos que me han apoyado en cada etapa de mi vida y en especial a Milo, André, Cecy Gaby y Anita, por la amistad incondicional que me dan, los llevo siempre en mi corazón.

A la Universidad

Rafael Landívar: Por ser la casa de estudios que me dio la oportunidad de formarme profesionalmente, y a todos mis catedráticos que me enseñaron muchas lecciones de vida.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
LA INTERVENCIÓN DEL DERECHO PENAL EN LAS RELACIONES LABORALES.....	3
1.1 El derecho penal, aspectos generales.....	3
1.2. Importancia del derecho del trabajo.....	6
1.3. Evolución de la intervención del derecho penal en materia laboral.....	7
1.4. Insuficiencia de intervención administrativo- judicial laboral.....	10
1.5. Argumentos a favor de la criminalización.....	14
CAPÍTULO II.....	19
MOBBING O ACOSO LABORAL.....	19
2.1. Concepto y definiciones.....	19
2.2. Elementos del mobbing.....	23
2.3. Fases del mobbing.....	31
2.4. Tipología o clasificación.....	33
2.5. Consecuencias psicológicas y laborales del mobbing.....	35
2.6. Medidas preventivas y reactivas contra el mobbing.....	37
CAPITULO III.....	39
DERECHO COMPARADO	39
3.1. Argentina.....	39
3.2. Colombia.....	43
3.3. España.....	53
3.4. Guatemala.....	55
CAPÍTULO IV.....	58
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	58
4.1. Conductas que comparativamente se consideran mobbing	

	legalmente.....	58
4.2.	Conductas que no se consideran mobbing comparativamente.....	62
4.3.	Sanción de las conductas de mobbing.....	64
4.4.	Proyecto de ley contra el mobbing o acoso psicológico en el trabajo	65
	CONCLUSIONES.....	77
	RECOMENDACIONES.....	79
	REFERENCIAS.....	80
	ANEXOS.....	85

Resumen

En un país en desarrollo y con muchos cambios en su economía, comunicación, condiciones educativas, sociales, entre otras, también cambian las condiciones laborales, ya que anteriormente la población se dedicaba principalmente a la agricultura y no existía una demanda laboral como el de hoy en día en empresas donde el número de empleados o trabajadores es bastante amplio y se necesita de un buen número de personas para poder funcionar.

Y es benéfico para el país la incursión de empleo ya que genera desarrollo, aunque por otra parte lamentablemente nacen también nuevos tipos de conductas inadecuadas dentro del ámbito laboral llamados también crímenes silenciosos.

Que son condiciones de hostigamiento frecuente hacia un compañero de trabajo por parte de un superior jerárquico o por los mismos compañeros de trabajo, con el fin de que la víctima se retire “voluntariamente” del trabajo, causando un daño psicológico, que afecta el aspecto físico, emocional y social de la víctima.

Algunos países Europeos han estudiado y regulado dentro de su legislación este tipo de conducta denominado Mobbing o acoso laboral psicológico, que afecta a cualquier persona en cualquier lugar de trabajo o puesto de trabajo.

Es por eso que se necesita estudiar y analizar este nuevo tipo de delito llamado Mobbing, que vulnera los derechos inherentes de toda persona dentro de su trabajo. Y es necesario que la legislación deba regular todas aquellas necesidades que emanen de la población trabajadora, resguardado siempre los derechos y la integridad del trabajador tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

Por lo anterior se estudia la posibilidad de tipificar el mobbing dentro de la legislación guatemalteca, basando en la aplicación y tipificación de otros países como España, Colombia y Argentina.

INTRODUCCIÓN

El Derecho es un conjunto de normas, principios, doctrinas e instituciones que se encarga de regular la conducta del ser humano dentro de la sociedad, partiendo de esa premisa es menester del Derecho poder proteger todos los ámbitos de aplicación del mismo y resguardar los derechos inherentes de todas las personas buscando siempre el bien común.

En tal virtud la regulación de los tipos de conductas inadecuadas dentro del ámbito laboral es un tema que poco se ha tratado dentro del Derecho laboral guatemalteco. Ya que es un problema existente dentro de cualquier lugar de trabajo, es un crimen que en esta época se estudia o se ha denominado mobbing.

Mobbing o acoso laboral psicológico en el trabajo es toda conducta inadecuada de comportamiento hostil e inmoral hacia un compañero de trabajo por un superior jerárquico o por sus mismos compañeros, que se da de forma constante y abusiva, tratando de desprestigiar a la víctima buscando como fin último la salida de la empresa a la víctima.

Se puede dar de forma ascendente, por un superior o descendente por un mismo compañero de trabajo, causando consecuencia como daños físicos, morales y psicológicos, afectando su forma de vida.

En ocasiones llega a causar enfermedades psicológicas como estrés, traumas, pánico, ansiedad, que afecta a la víctima y peor aún se puede exteriorizar a su familia, por el poco rendimiento laboral afectando la economía de su familia por una salida o un retiro del trabajo inesperado (despido indirecto).

Para poder analizar la posible tipificación del mobbing es necesario poder conocer el derecho laboral en primer lugar y también otras ramas del derecho que actualmente han llegado a coadyuvar en cierta medida a esta rama como el derecho penal.

Y analizar donde puede encuadrar este tipo de conducta, por eso se estudia el derecho laboral y la expansión del mismo dentro del derecho penal, ya que el derecho penal funciona como un medio punitivo por el Estado, y se ha considerado que la sanción penal permite reforzar la tutela los derechos laborales.

En la legislación guatemalteca, pocos han sido los esfuerzos por tratar de regular este tipo de conductas anti sociales, ya que dentro del ordenamiento legal no existe disposición alguna que tipifique y regule el mobbing como delito y hasta la fecha las víctimas de estos actos no cuentan con una disposición legal que proteja y resguarde el derecho a un trabajo en condiciones dignas.

Es necesario también conocer como se ha regulado el mobbing en otros países, por eso se estudia el Derecho comparado con los países de España, Argentina y Colombia, la aplicación que tiene y el ordenamiento legal y la sanción a este tipo de conducta criminal silencioso.

CAPÍTULO I

LA INTERVENCIÓN DEL DERECHO PENAL EN LAS RELACIONES LABORALES

1.1 El derecho penal, aspectos generales

El Derecho como ciencia es muy complejo, diverso, cambiante y evolutivo conforme a las diferentes necesidades de un grupo, población o territorio determinado, en Guatemala por medio del poder soberano que es delegado al organismo legislativo tal como lo establece la Constitución Política de la República que es el ente encargado de crear determinado ordenamiento jurídico que regule las necesidades de la población y es por medio de ese poder soberano que el Congreso de República crea en el año de 1973 el actual código penal decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala y desde entonces el actual código ha sufrido diversas modificaciones desde su vigencia, pero hasta la fecha no se ha podido regular todas las necesidades que requiere la población. El derecho penal ha surgido por la necesidad de regular conductas antisociales que afectan a la población y el poder o facultad para castigar corresponde al Estado a través del órgano competente tal y como lo describe el siguiente concepto.

“La facultad de castigar que corresponde con exclusividad al Estado (Ius Puniendi), se manifiesta para su aplicación a través de un conjunto de normas jurídico penales, que tienden a regular la conducta humana en una sociedad jurídicamente organizada. Ese conjunto de normas penales, tienen como característica peculiar un doble contenido: La descripción de una conducta humana (delito) y, la descripción de una consecuencia penal (penas y medidas de seguridad), son estas a las que denominamos leyes penales¹”.

¹ Díez Ripollés, José Luis, Jiménez-Salinas, Esther I, Colomer: “Manual de Derecho Penal Guatemalteco. Parte General”, Guatemala, Impresos industriales, S. A. 2,001. Pág.88.”

Según Escobar Cárdenas, “El Derecho penal a diferencia de los demás derechos, o cuando menos de la mayoría de otras ramas del derecho, se rige por el principio de la “exacta aplicación de la ley”, es decir, sólo lo que la ley prevé como delito y sanción (Pena o medida de seguridad), puede ser aplicada al individuo, quien asegura a su favor ese principio de legalidad².”

En ese sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 17 al respecto establece que. “No son punibles las acciones u omisiones que no estén calificadas como delito o falta y penadas por ley anterior a su perpetración”.

También el Código Penal en el artículo 1º dispone que “Nadie podrá ser penado por hechos que no estén expresamente calificados, como delitos o faltas, por ley anterior a su perpetración; ni se impondrán otras penas que no sean las previamente establecidas en la ley”. Es decir que no hay delito ni pena sin ley anterior (principio de legalidad)

El Derecho Penal se articula en torno a los delitos y sus penas. “Un delito es la infracción a la ley del Estado promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos resultante de un acto externo del hombre, positivo o negativo, moralmente imputable y políticamente dañoso³”. Según sus caracteres se define como: “el acto típicamente antijurídico culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad; imputable a un hombre y sometido a una sanción penal⁴”.

La tipicidad se hace referencia a lo que se encuentra regulado o establecido en la ley por lo que se puede decir que: “la tipicidad es pues, la adecuación de un hecho cometido a la descripción que de ese hecho se hace en la ley penal⁵”

² Escobar Cárdenas Fredy Enrique, “*Compilaciones de Derecho Penal. Parte General*”, Guatemala, Sexta edición, 2014. Pág. 7

³ De León Velasco, Héctor Aníbal, José Francisco, De Mata Vela. “*Derecho Penal Guatemalteco. Parte General y Parte Especial*”. Guatemala, Editorial Estudiantil fénix. 16ª. Edición. 2005. Pág. 127.

⁴ Jiménez De Asua, Luis. “*Lecciones De Derecho Penal*”. México, Volumen 3. Editorial Harla. 1998. Pág. 133.

⁵ Muñoz Conde, Francisco. Mercedes, García Aran. “*Derecho penal. Parte general*”. México, Editorial Tirant Lo Blanch México, 8ª. Edición. 2010. Pág. 204.

La antijuricidad es “la desaprobación del acto⁶”, aquel comportamiento contrario al derecho.

La culpabilidad hace referencia a “Facultades psíquicas del autor, el conocimiento por parte del autor del carácter prohibido de su acción u omisión y la exigibilidad de un comportamiento distinto⁷”

Los delitos formales también son llamados delitos de simple actividad o meros delitos de acción, y los delitos materiales son los delitos de resultado externo. Por la lesión que causan con relación al efecto resentido por la víctima, o sea en razón del bien jurídico, los delitos se dividen en delitos de daño y peligro.

En virtud a la calidad del sujeto activo, hay delitos que se pueden realizar por cualquier persona, y hay otros en los cuales para su cumplimiento el autor de un hecho debe tener características especiales, por lo que se dividen en: “Delitos comunes y especiales⁸”.

Por la forma de la acción el delito clasifica en delito de acción o comisión, delitos de pura omisión, delitos de comisión por omisión.

En cuanto a la estructura del tipo contiene:

- Elementos Normativos: Son aquellos que implican una valoración del juzgador.
- Elementos Descriptivos: Describen en su totalidad la conducta.
- Tipo Objetivo: Cuando los elementos exteriores se alcanzan con la voluntad del autor. Una conducta es contraria a la norma cuando el autor se representa los siguientes elementos: Un cierto comportamiento, un resultado, y una relación causal entre ambos.
- Tipo subjetivo: Elementos de la conciencia y voluntad del autor del delito.
- Pena: Sanción penal asignada al delito.

⁶ *Ibid.*, Pag.202.

⁷ *Ibid.*, Pag.203.

⁸ Madrazo, Sergio. Danilo, Madrazo. “*Constelación de ciencias penales*”, Guatemala, Editorial Magna Terra Editores, 2006, 1^{ra} Edición, Pág. 203.

1.2. Importancia del derecho de trabajo

El Derecho del Trabajo se define como “El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de estas con el Estado”⁹. También como “El conjunto de normas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos”¹⁰.

El objeto del Derecho del Trabajo es proteger al trabajador con la intervención del Estado reglamentando las relaciones individuales y colectivas laborales, por lo que no es posible diferenciar entre Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, así como el Derecho de la Seguridad Social, puesto que la interrelación entre estos tres componentes de las relaciones laborales, el Derecho del Trabajo en su conjunto no puede cumplir sus fines.

Sin embargo, “el Derecho del Trabajo no debe entenderse como un derecho clasista o sobreprotector del trabajador, sino que trata de evitar el abuso contractual hacia el trabajador”¹¹, básicamente mediante la aplicación del principio troncal de tutelaridad, es decir, el Derecho del Trabajo debe velar por la protección de la parte más desamparada y que es más vulnerable a sufrir violaciones en sus derechos, que en este caso sería el trabajador Según Molina el laboral “se deriva precisamente de su permanente vocación de proteger al trabajador”¹².

También se ha señalado que el Derecho Laboral tiene que ir adaptándose y evolucionando a la par que la sociedad. La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo

⁹ Franco López, César Landelino, “*Derecho sustantivo individual del trabajo*”, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, 2006, Pág. 20

¹⁰ *Ibid.*, Pág. 74.

¹¹ Sacalxot Váldez, Carlos B., “*Lecciones de Derecho Individual de Trabajo*” Guatemala: Imprenta y Litografía Los Altos. Pág. 17.

¹² Fernández Molina, Luis, “*Derecho Laboral Guatemalteco.*”, Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios. 2006. Pág. 32.

se ha dado en dos sentidos: “Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y como una tendencia a regular cada vez más relaciones laborales”¹³.

1.3. Evolución de la intervención del derecho penal en materia laboral

Establece Arévalo que “El Derecho penal es una clase de control social formal.”¹⁴ Según Hurtado: “El derecho penal general fija los ámbitos de aplicación de la pena, define las condiciones necesarias para castigar y determina los tipos y límites de las sanciones penales. En cuanto el derecho penal especial, enuncia y describe los actos punibles, indicando cual es la pena aplicable al autor según la gravedad del acto contenido”¹⁵. En este sentido se ha definido el Derecho Penal del Trabajo como “un sector del Derecho penal que sanciona aquellas conductas que lesionan bienes jurídicos de naturaleza laboral cuyos titulares son los trabajadores individuales u organizados colectivamente”¹⁶.

La intervención punitiva del Estado a través del Derecho Penal en materia laboral es bastante reciente en la Historia del Derecho. El fenómeno laboral mantiene una autonomía normativa en la regulación de las relaciones laborales, que en muchos países se ve dificultada por las corrientes de flexibilización y desregulación inclusiva, bajo un esquema neoliberal, de una parte. Pero de otra parte, el Derecho Constitucional, y razones de política criminal, ponen de manifiesto que en el mundo del trabajo y de la empresa, importantes bienes jurídicos, como la vida, la salud, seguridad e integridad, son puestos en peligro, y que ciertas conductas empresariales y de los trabajadores pueden llegar a tener la categoría de delictivas.

Uno de los factores para la criminalización en materia laboral ha sido “la elevada siniestralidad o accidentes de trabajo con resultados lesivos o inclusive la pérdida de

¹³ *Loc. Cit.*

¹⁴ Arévalo Vela, Javier, “La protección penal del trabajo”, *Revista Oficial del Poder Judicial: Año 6 - 7*, N° 8 y N° 9, Perú, 2012-2013, Pág. 34.

¹⁵ Hurtado Pozo, José. “*Manual de Derecho Penal – Parte General I*”. Perú, 3ra. Edición. Lima: Editora Jurídica Grijley, 2005, Pág. 11.

¹⁶ *Ibid.*, Pág. 36.

la vida del trabajador”¹⁷, lo que conllevó el salto a la delictividad del incumplimiento doloso de las normas de seguridad e higiene en el trabajo por parte del empleador. En países desarrollados europeos, ante el incremento de las cifras de siniestralidad, por la presión social y de las organizaciones sindicales, el legislador penal se vio obligado a crear delitos de riesgo modificando los Código Penales, ante la insuficiencia de la actuación administrativa inspectora, o los típicos procedimientos de imposición de multas por faltas administrativas en dicha materia.

La doctrina ha englobado a este fenómeno de criminalización en la expansión del Derecho Penal como lo explica Silva Sánchez “El Derecho penal es un instrumento cualificado de protección de bienes jurídicos especialmente importantes”¹⁸. Inherentes a la tutela de bienes jurídicos fundamentales en sociedades de riesgo, y el ámbito laboral-empresarial, no es una excepción, derivado del uso de maquinaria, manipulación de productos químicos, el cansancio físico y psicológico que la actividad laboral conlleva para el trabajador.

Esta ampliación tipológica se interpreta como un avance en los derechos de los trabajadores y una mayor protección punitiva del Estado en este concepto de sociedad de riesgo en sociedades postindustriales, que exigen un anticipo en la tutela penal, ya que buena parte de los delitos son de peligro o de comisión por omisión, derivados de la posición de garante que asume el patrono en la organización segura de los factores de producción y los trabajadores, y entre los trabajadores entre sí, operando al interior de la empresa, como organización económica.

Estas reflexiones, también se aplican a los países latinoamericanos, cada vez más industrializados, puesto que la defensa de los derechos laborales se justifica aún

¹⁷ García Figueroa, Francisco. “*Los sujetos activos de los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo. Especial consideración al sector de la construcción*”. España. 2011. Tesis Doctoral Universidad Carlos II de Madrid, Pág. 11.

¹⁸ Silva Sánchez, Jesús María, “*La expansión del Derecho penal. Aspectos de la política criminal en las sociedades postindustriales*”, España. Civitas Ediciones , S. L. Pág. 25

más ante las escasas posibilidades de actuar administrativamente en tutela de los derechos laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, y por la experiencia histórica de la penalización, el debate inicialmente contenía posturas que negaban tajantemente la legitimidad material de estos tipos nuevos penales, y actualmente, ya no se discute sino la forma técnica más adecuada para su intervención, para no vulnerar el principio de legalidad y los derechos de los ciudadanos. “El objeto de toda sociedad política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre”¹⁹.

Sobre la necesidad de la intervención penal en general, se ha dicho:

“El Derecho penal deja de ser necesario para proteger a la Sociedad cuando esto puede conseguirse por otros medios, que serán preferibles en cuanto sean menos lesivos para los derechos individuales. Se trata de una exigencia de economía social coherente con la lógica del Estado social, que debe buscar el mayor bien social con el menor costo social (...) Entra en juego así el «principio de subsidiariedad », según el cual el Derecho penal ha de ser la última ratio, el último recurso a utilizar a falta de otros menos lesivos. El llamado «carácter fragmentario del Derecho penal» constituye una exigencia relacionada con la anterior. Ambos postulados integran el llamado «principio de intervención mínima»²⁰.

La discusión argumentativa se centraría en este caso en considerar oportuna y eficaz la respuesta del Derecho del Trabajo (autotutela del trabajador, tutela sindical, tutela de la inspección de trabajo, tutela judicial) frente a los fenómenos lesivos a los bienes jurídicos que aporta el trabajador en el contrato de trabajo, tales como su vida, integridad física y la salud, es decir, sus derechos humanos.

Sólo se justificaría la intervención penal en la medida que fuera idónea para “prevenir los más graves ataques a dichos bienes jurídicos del trabajador, y únicamente

¹⁹ *Ibid.* Pág. 41

²⁰ Mir Puig, Santiago. “*Derecho Penal. Parte General*”, España, Reppertor S.L, Pág. 118.

cuando por los medios laborales o administrativos (menos coactivos o restrictivos de las libertades) no se consiguiera dicho efecto”²¹.

Entonces las tendencias de política criminal en materia de Derecho Laboral, se agrupan de la siguiente forma:

Tendencia criminalizadora	Considera que la sanción penal permite reforzar la tutela de los derechos laborales, resultando más efectiva que las medidas de carácter administrativo y las propias del Derecho laboral
Tendencia descriminalizadora	Persigue la no criminalización de las conductas anti-laborales, sosteniendo que existen mecanismos extrapenales de protección de los derechos de los trabajadores que permiten sancionar dichos ilícitos sin tener que recurrir al Derecho penal.
Tendencia selectiva	Propugna la intervención del Derecho penal como instrumento necesario para garantizar un mínimo de tutela a ciertos derechos laborales que han superado el propio ámbito laboral para convertirse en derechos fundamentales reconocidos en los convenios internacionales y la Constitución.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de Arévalo Vela, Javier. “La protección penal del trabajo”, Revista Oficial del Poder Judicial: Año 6 - 7, N° 8 y N° 9 , Perú, 2012-2013Pág. 42.

1.4. Insuficiencia de intervención administrativo- judicial laboral

En el caso de la intervención administrativa de las infracciones a las leyes de trabajo se rige por el principio de oportunidad y no de legalidad como es en materia penal, ya que la Administración puede seleccionar las empresas sujetas a inspección-supervisión, y eventualmente sancionar.

Como argumento además puede señalar que el artículo 269 del Código de Trabajo fue reformado mediante el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, con el objetivo de que la Inspección General de Trabajo pudiera sancionar directamente con multas las faltas de trabajo y previsión social.

²¹ *Ibid.*, Pág. 16.

El texto de la reforma decía:

“Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento. (Recuérdese que en Guatemala, las faltas laborales no se sancionan directamente por la Inspección, sino que requiere de denuncia como faltas ante el juzgado de trabajo). Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código. Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo. La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los artículos 426 y 428 inclusive, de este Código. El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo. El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda. Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código, y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales”.

El artículo 271 del Código de Trabajo también reformado por el mismo Decreto, tenía la siguiente redacción:

“En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas. a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses; b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, *la Inspección General de Trabajo debe determinar, la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de

subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de este, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta”. (Las expresiones subrayadas fueron declaradas inconstitucionales).

La sentencia de la Corte de Constitucionalidad del 03/08/2004, expediente 898-2001 y 1014-2001 y su aclaración del 08/10/2004, declaró inconstitucional las referencias a la Inspección General de Trabajo, bajo argumentos de ruptura con el principio de defensa judicial de los derechos.

Por todo, ello, la inefectividad del Derecho sancionatorio laboral aboga para justificar la intervención penalista como una medida de coerción a la aplicación de normas inexistentes en el ámbito de las relaciones laborales, o bien un débil e ineficiente reglamento interior de trabajo, sumado a la lentitud del trámite de los juicios de faltas (doctrinariamente juicio punitivo laboral) que caracteriza al sistema de justicia laboral en el medio guatemalteco.

Como se ha señalado García, el Derecho administrativo sancionador “Persigue ordenar, de modo general, sectores de actividad (reforzar, mediante sanciones, un determinado modelo de gestión sectorial); por eso no tiene por qué seguir criterios de lesividad o de peligrosidad concreta, sino que debe, más bien, atender a consideraciones de afectación general, estadística; asimismo, no tiene por qué ser tan estricto en la imputación, ni siquiera en la persecución (regida por los criterios de oportunidad y no de legalidad)”²².

²² García Figueroa, Francisco, “*Los sujetos activos de los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo. Especial consideración al sector de la construcción*”. España, Tesis Doctoral, Universidad Carlos II de Madrid Noviembre de 2011 Pág. 38.

Este contexto se refleja en la redacción del artículo 281 literal l) del Código de Trabajo, en el que se considera un posible cambio de actitud del patrono ante la presencia del inspector como autoridad administrativa laboral, y la emisión de una prevención administrativa, suerte de recordatorio para el cumplimiento voluntario y no coactivo de sus obligaciones:

“Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo”. Aunque este párrafo tras la sentencia mencionada de la Corte de Constitucionalidad del 03/08/2004, expediente 898-2001 y 1014-2001 y su aclaración del 08/10/2004, también quedó sin efecto en la práctica.

Esta menor intervención administrativa en el ámbito de las relaciones laborales se ve reforzada al estar regida la Administración por el principio de oportunidad política, dentro del actuar gubernativo. Si las directrices no son claras, la Inspección General de Trabajo no actuará, a lo que sumará la capacidad operativa de la organización, primero para inspeccionar y levantar actas y posteriormente para denunciar judicialmente y sostener el procedimiento hasta la fijación de la multa, y seguidamente su cobro. En juego, se encuentra la sujeción de todo el sistema de relaciones laborales al Derecho, y la legalidad del cumplimiento por el patrono (y por el trabajador) de los derechos y obligaciones fijadas.

Baste con observar y evaluar las condiciones de trabajo en la mayoría de empresas guatemaltecas, y considerar si se cumple con la ley, además de la existencia de un sub-registro de siniestralidad laboral y en muchos casos, son auténticos homicidios culposos o dolosos de comisión por omisión por el simple hecho de descuidar las condiciones laborales de los trabajadores es decir entonces que el trabajador guatemalteco no es bien respaldado por sus derechos laborales, tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

Sin perjuicio de lo anterior, también García Francisco ha señalado al referirse de la siniestralidad laboral, que sea garantizando que cualquier infracción en materia laboral lesiva de la salud e integridad del trabajador, sea resarcida no importando su causa “La necesidad del Derecho penal no implica que por sí solo sea suficiente, pues ha de ser una herramienta más que complemente una acción global y coordinada de los agentes económicos, los poderes públicos y la sociedad en general...”²³ Para la normalización de las condiciones de trabajo en el país. Ya que posteriormente, y siguiendo la experiencia comparativa, se deberán enfrentar otra serie de problemas directamente relacionados con la interpretación y aplicación de los nuevos tipos penales en el sistema de justicia penal, enlazados en el concepto de acceso a la justicia penal para los trabajadores afectados.

1.5. Argumentos a favor de la criminalización

El primer argumento es constitucional, es necesario proteger por el Estado los derechos a la vida, integridad física y salud de los trabajadores, ya que son derechos fundamentales, por lo que son mandatos de optimización que obligan al Estado a tomar las medidas de protección adecuadas frente a cualquier daño o riesgo, inclusive medidas penales. Es decir, “Este tipo de medidas no tienen por qué quedar excluidas a priori, si son útiles para lograr dicha finalidad”²⁴. (Se considera inclusive

²³ García Figueroa, Francisco, *Los sujetos activos de los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo. Especial consideración al sector de la construcción*. España, Tesis Doctoral, Universidad Carlos II de Madrid, Noviembre de 2011 Pág. 44,

²⁴ *Ibid.*, Pág 39.

doctrinariamente la existencia de un derecho fundamental a la protección penal en materia laboral).

Un segundo argumento es que para la eficacia de las políticas de prevención laboral debe incluirse la intervención penal. En ese sentido, la política criminal en materia ya abordadas por la normativa administrativa (también laboral) actúa como complemento de la política de prevención laboral, que no es sino el cumplimiento de los estándares normativos de condiciones de trabajo, es decir, materialización del Estado de Derecho en el ámbito de la empresa.

En otras latitudes, “Se agrega el adjetivo democrático”²⁵, aunque debe recordarse que el artículo 140 de la Constitución Política de la República, también lo dispone como principio rector para Guatemala, y que el propio Código de Trabajo, en sus considerandos, también lo postula para el Derecho del Trabajo guatemalteco:

“El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”

El tercer argumento es propio de la dogmática penalista. El derecho penal “Se basa en el principio de intervención mínima, y sus complementos: última ratio y lesividad, evaluando la necesidad, merecimiento y oportunidad de la intervención penal en cierto ámbito social”²⁶.

De hecho se parte del recelo a considerar el derecho penal del trabajo como un propuesta criminalizadora expansiva, no legitimada, excesiva, simbólica, de emergencia. En ese sentido, se ha señalado que el derecho penal del trabajo no

²⁵ Baylos, Antonio, Terradillos, Juan, “Derecho Penal del Trabajo: Una reflexión general a partir de la experiencia normativa española”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Número 7, España, julio-diciembre de 2006, Pág. 3.

²⁶ *Ibid.*, Pág. 4.

supone ni expansión del *ius puniendi*, ni reformulación de los principios de la imputación penal, ni la transformación de la ley penal en herramienta de transformación social estructural, “Puesto que el derecho penal, que actúa, a través de la pena, sería un instrumento demasiado limitado para afrontar tan ambiciosos objetivos”²⁷.

Mayormente reivindica una mayor atención del legislador a la protección de los bienes jurídicos puestos en peligro en materia de incumplimiento de condiciones laborales básicas, atentados contra la libertad, contra el ejercicio de los derechos sindicales, todos definidos como ataques trascendentes. Tales como imposición y mantenimiento de condiciones ilegales de trabajo, tráfico ilegal de mano de obra, discriminación laboral, delitos contra la libertad sindical y derecho de huelga, delitos contra la vida y salud de los trabajadores y el acoso laboral. (Principio de fragmentariedad). Es decir, en base al principio de lesividad en el marco socio laboral, se desconocen valores democráticos básicos en el Estado Constitucional de Derecho.

Además, y como se ha reflexionado con anterioridad, se reconocen las limitaciones de los instrumentos pre-penales de protección (*ultima ratio*). Por el principio de prevención, las características propias de las relaciones de trabajo, pueden aconsejar un tratamiento penal específico de conductas nacidas en el mismo.

La vida, la salud, libertad, dignidad, honor, libertad de asociación, de reunión y de expresión, no son bienes jurídicos que pasen a un segundo plano por el hecho de que el ciudadano se convierta en trabajador.

Como se ha reflexionado, la creación de tipos penales laborales es una arbitrariedad de un legislador penal inquisitorial sino que se trata de proteger una serie de bienes jurídicos de “Importancia tan obvia que excusa el recurso a mayores alegatos”²⁸.

²⁷ *Ibid.*, Pág. 5.

²⁸ *Ibid.*, Pág. 6.

Sobre los bienes jurídicos a proteger por el Derecho Penal del Trabajo, se considera que es la ley penal, en cada caso concreto, la que debe seleccionar el objeto de protección “Pues, no sería posible ni conveniente que todos los derechos derivados de la relación laboral gozaran de protección penal, sino solamente aquellos cuya lesión afecte gravemente a la sociedad”.²⁹ Un indicador objetivo son los tratados internacionales de derecho laboral sin embargo, la criminalización solo se justifica en relación a los ataques más relevantes, limitando el ámbito de lo punible. No basta con la existencia de condiciones de trabajo por debajo de los mínimos normativamente previstos, se requiere coactividad, dolo del sujeto responsable, abuso de autoridad de la parte patronal.

Las consecuencias de estas conductas delictivas son importantes para la sociedad (no solo para el trabajador afectado), “En términos de bajas laborales y asistencia sanitaria, salarios dejados de percibir, y no se detienen bajo un esquema neoliberal de indemnizaciones empresariales, de bajo costo en función de los enormes beneficios de la conducta lesiva”³⁰.

Incluso en países como en España donde la contundencia de la inspección de trabajo en términos de multas no disuade de la aplicación de medidas de prevención, y no se considera que muchas sanciones se recurren ante la jurisdicción contencioso-administrativa, y no alcanzan a todas las empresas. “Únicamente ante muerte del trabajador la Inspección de Trabajo remitía las actuaciones para su averiguación”³¹.

Por ello, la amenaza preventiva de la previa al comportamiento delictivo, mejora el nivel de protección que no alcanzan ni indemnizaciones ni sanciones administrativas, es decir, la pena es compatible. “Es un mensaje didáctico a la sociedad, para valorizar la importancia de los bienes jurídicos en juego en las relaciones laborales”³².

²⁹ Arévalo Vela, Javier, *Op. Cit.*, Pág. 38.

³⁰ Baylos, Antonio, Terradillos, Juan , *Op. Cit.*, Pág. 16.

³¹ *Ibid.*, Pág. 17.

³² *Ibid.*, Pág. 21.

Finalmente, cabe reflexionar lo siguiente:

“Se podrá discutir por tanto el cambio de función, la subsidiariedad o la utilización de nuevas técnicas de control por las instituciones jurídico-laborales, pero no la necesidad o la oportunidad del orden sancionatorio penal sobre el trabajo: cualquiera que sea la función que se asigne a la intervención legal estatal en materia de relaciones de trabajo, existen unos principios fundamentales, un núcleo esencial de derechos e intereses que el ordenamiento jurídico debe intentar preservar, también mediante el instrumento que le suministra al Estado el sistema penal”³³.

³³ Terradillos Basoco, Juan Manuel, “Derecho penal del trabajo” *Revista Penal*, número 1/77-91, España, Universidad de Cádiz. Pág. 78

CAPÍTULO II

MOBBING O ACOSO LABORAL

2.1. Concepto y definiciones

La palabra mobbing, es utilizada por primera vez en el ámbito laboral en la década de los ochenta por el doctor Heinz Leyman con el apoyo de un equipo de origen sueco, en donde dan seguimiento a un estudio anterior en el cual investigaban el comportamiento animal frente a otros de su misma especie, observando la reacción que tenían con un nuevo elemento y contra los más débiles del grupo, asimilando este comportamiento al del ser humano y la reacción similar al de los animales evidenciada en las personas en el ámbito laboral.

El mobbing es un tipo de ataque social, psicológico que afecta a un número considerable de personas que son tratados de una forma injusta, a pesar que estos “malos” tratos son tan antiguos como el mismo trabajo.

Según el autor Djamil Kahale señala que “La encuesta de La Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y empleo, publicada por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), señala que el 9 por ciento de los trabajadores, unos trece millones, sufren prácticas de acoso laboral, y de forma más virulenta las mujeres”³⁴. Cabe resaltar que el problema es mucho más intenso o grave en la Administración Pública ya que los puestos son más seguros o protegidos y tiende a existir poder y control, el sector más vulnerable es el sexo femenino, por otro lado el sector privado también existe este problema pero es menos evidente o menos frecuente ya que en estas instituciones privadas el control es más estricto, y se puede solventar esta situación con un despido y una indemnización.

³⁴ Kahale Carrillo, Djamil Tony, “*La Protección Jurídica del acoso laboral*”, México, Fondo Editorial de Nuevo León, 2012, Pág. 18.

Entonces nace la necesidad de regular esta situación poco cordial entre empleadores, trabajadores y subordinados, ya que este hecho daña y afecta de gran forma a la persona que la sufre, no solo psicológicamente sino que afecta la forma de convivir y hasta el aspecto físico de la persona, es un problema complejo que ataca diferentes ámbitos no solo laborales sino que también afecta los ámbitos sociales y familiares de la víctima.

El mobbing es considerado como un tipo de violencia psicológica y se asegura que este problema ha incrementado considerablemente los últimos años y es por eso que se ha tratado de tomar medidas necesarias y rigurosas para controlar esta situación, tal es el caso de países Europeos que han tipificado dentro del marco legal el mobbing como un delito, es decir que este tipo de conducta se considera y constituye dentro del marco legal un delito y que han creado una regulación legal para poder mitigar este problema.

En la actualidad existen diversos términos para nombrar al mobbing, entre los más comunes se encuentran acoso laboral, bullying, hostigamiento, exclusión laboral, acoso moral, psicoterror, acoso psicológico en el trabajo, acoso institucional, entre otras denominaciones. El autor José Vicente cita al profesor Piñuel quien establece que “El término empleado en el castellano es el de “acoso psicológico en el trabajo”, no procediendo en su opinión el “acoso moral”, porque no se ataca la moral de la víctima”³⁵. Aunque se puede considerar como un efecto colateral un daño moral toda vez que la víctima de este problema tiende a ser afectado en gran medida por todos los aspectos o ámbitos de su vida; es decir entonces que el efecto y daño que se le causa a la víctima de mobbing es complejo ya que en ocasiones va más allá de un daño psicológico, que también causa efectos en el comportamiento social, emocional, familiar y que se exterioriza también en lo físicos.

³⁵ Vicente Rojo, Jose y Cervera, Ana Maria, “*El Mobbing o Acoso Laboral*”, España, Editorial Tébar, S.L. Madrid 2005, Pág. 15.

La terminología del mobbing “La palabra “mob” (del latín “mobile vulgus”) ha se traduce como multitud, turba, muchedumbre y “to mob” (del inglés) como acosar, atropellar, atacar en masa a alguien”³⁶. Lorenz en 1966, estudió el comportamiento de acoso animal grupal a un individuo.

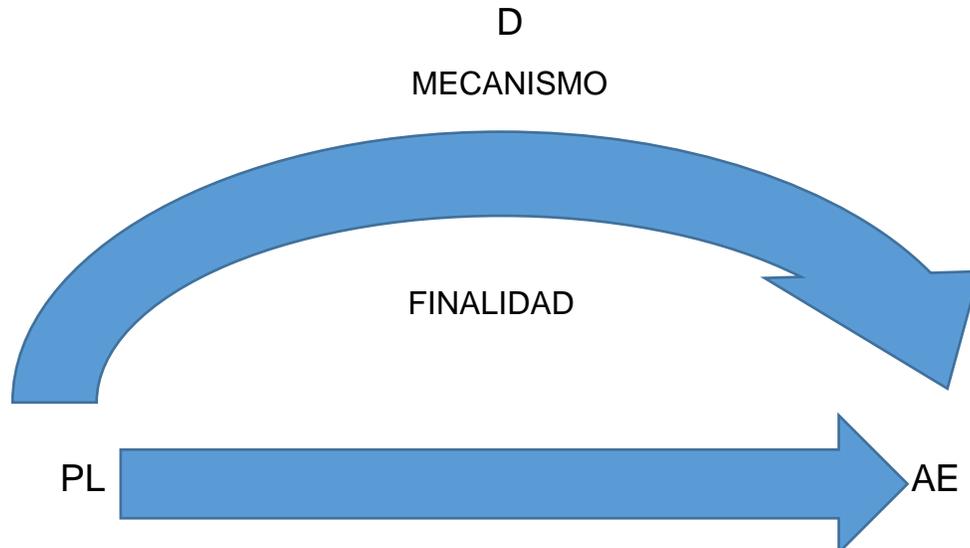
Para Piñuel y Oñate, el mobbing se puede definir como: “El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”³⁷. Lo relevante es el uso de la violencia psicológica (o física) con la intención de perjudicar la actividad laboral de la víctima. El daño psicológico es necesario para el logro de dicho objetivo. El origen de mobbing es muy sencillo, la eliminación del medio laboral de la víctima al descubrir el acosador su carácter débil, por medio de “intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima”³⁸.

³⁶ Riquelme, Alfonso, “Mobbing, Un Tipo de Violencia en el Lugar de Trabajo”, Chile, Universidad de Viña del Mar, *Revista Ciencias Sociales Online*, julio 2006, Vol. III, No. 2, Pág. 42.

³⁷ Verona Martel, María Concepción, Raquel, Santana Mateo, “El Mobbing: ¿El crimen perfecto? No, qué más quisieran “algunos””. *Revista Criterio Libre*, Año 10 / No. 17 / Bogotá (Colombia) / Julio-Diciembre 2012, Pág. 152.

³⁸ *Ibid*, Pág. 153.

El *mobbing* es la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración. Gráficamente:



“La presión (PL) sería la acción, la causa es laboral, el medio es la denigración (D) y el objetivo es la autoeliminación (AE)”³⁹.

Se entiende por acoso laboral La situación en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. “Leymann pone de manifiesto que el mobbing es un proceso destructivo, compuesto de actuaciones hostiles, que en forma aislada, parecen anodinas, pero que repetidas constantemente alcanzan efectos nocivos”⁴⁰.

Los principales elementos del acoso son los sujetos (acosador y víctima), comportamiento (verbal, no verbal, física) que atenta contra la dignidad de la persona; “La discriminación mediante actos de exclusión por motivos de sexo, capacidad y desarrollo profesional; la continuidad de la intimidación; y las consecuencias en términos de perjuicios a la salud física, moral y social”⁴¹.

³⁹ Gimeno Lahoz, Ramón, “La presión laboral tendenciosa (*mobbing*)”, España, 2004, tesis Doctoral, Universidad de Girona, Pág. 95.

⁴⁰ Bermúdez, Gabriela, Y García Carreño, Zoraida, “*El acoso laboral y la seguridad social México-España*”, México, 2012, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Pág. 308.

⁴¹ *Ibid.*, Pág. 309.

Es necesario también conocer situaciones que no son consideradas como mobbing dentro del lugar de trabajo, ya que se puede utilizar de una forma mal intencionada de parte de algún trabajador, por eso autores han enlistado algunas situaciones, hechos y acciones en que los trabajadores se puedan encontrar pero no son considerados como mobbing.

Según Barrios se debe de identificar las situaciones que no se considera mobbing:

- “Una situación aislada.
- Si se da en momentos puntuales.
- Cuando el objetivo es mejorar el trabajo y el rendimiento.
- Autoritarismo excesivo por parte del mando superior.
- Los conflictos del trabajo, los roces, las tensiones.
- Las malas condiciones del trabajo.
- El trabajo individual aislado por la propia actividad.
- El cotilleo no negativo necesariamente.
- La mala organización del trabajo o la falta de comunicación.
- Cuando no se mejora profesionalmente por la falta de méritos.
- La ineficacia para realizar un trabajo”⁴².

2.2. Elementos del mobbing

El acoso psicológico entre el trabajo requiere de uno varios agresores (individualmente), aunque puede ser que la organización pueda instigar el proceso desde niveles jerárquicos para hostigar a un determinado trabajador (decreto de persecución). En el proceso de mobbing se pueden distinguir tres partes implicadas: la víctima, el acosador y los cómplices.

La víctima suele tener una serie de características comunes: “La probabilidad de sufrir acoso aumentará a medida que el acosador: a) carezca de un mayor número de esos aspectos, cualidades, situaciones, que tanto desea poseer y están en poder

⁴² Guía de apoyo, Barrios, José María, “Acoso Psicológico en el Trabajo. Mobbing”, Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Pág. 8. Disponible en <https://www.uco.es/csif/attachments/article/61/mobbing.pdf> Fecha de Consulta 23/8/16

de la víctima; b) que le sean difíciles de conseguirlas según su opinión; c) que considere a la víctima un peligro para su carrera profesional o para la de sus protegidos; y, d) que las normas de conducta de la dirección o de la organización no sean demasiado éticas”⁴³.

La víctima tiene una serie de cualidades personales y profesionales positivas (alegría, felicidad, situación familiar buena, capacidades, transparencia, talentos, carisma, orientación ética, independencia, capacidad de liderar, popularidad, entre otras) que despiertan celos, envidia personal y/o profesional, junto con un complejo de inferioridad en el acosador. Si la persona es humana o humanizadora, se provoca la reacción en el acosador.

La probabilidad de sufrir acoso aumenta en la medida que el acosador “a) carezca de un mayor número de esos aspectos, cualidades, situaciones, que tanto desea poseer y están en poder de la víctima; b) que le sean difíciles de conseguirlas según su opinión; c) que considere a la víctima un peligro para su carrera profesional o para la de sus protegidos; y, d) que las normas de conducta de la dirección o de la organización no sean demasiado éticas”⁴⁴.

El perfil del acosador es de una persona mediocre, débil, perversa, prepotente, resentida, cobarde, frustrada, envidiosa, celosa, egoísta, falta de empatía, egocéntrica, perversa, narcisista, manipuladora, tergiversadora de la verdad, necesitada de admiración, reconocimiento y protagonismo, con necesidad de tener la sensación de dominio y control sobre los demás. Se relacionan con los demás para seducirlos y luego los utilizan sin tener ningún sentimiento de culpa.

El móvil del acosador es variado:

- “Encubrimiento de la inseguridad profesional;

⁴³ Verónica Martel, María Concepción, Raquel, Santana Mateo, *Op. Cit.*, Pág. 157.

⁴⁴ *Ibid.*, Pág. 158.

- Temor porque la víctima conoce situaciones irregulares, ilegales o de fraudes que han cometido;
- Temor a perder su posición de tener que competir de igual a igual.
- Manipulación de la víctima para hacer sombra a un nuevo “preferido” en la organización”⁴⁵.

Pueden ser jefes o superiores o los propios compañeros de la víctima, o de inferior a superior como excepción. También es frecuente la actuación de los acosadores en grupos para encubrirse entre sí.

Se ha descrito que la vergüenza (culpabilización) de las víctimas es imprescindible para que se ocasione la destrucción psicológica. También ayuda la existencia de testigos mudos, que son presionados por el acosador o guiados por sus propios intereses desarrollan pensamientos contra la víctima, se ha denominado a esta conducta “unanimidad mimética”⁴⁶.

En el caso de los cómplices destaca su temor a que terminen siendo las próximas víctimas del acosador de no apoyarlo, terminan dependiendo si con ello salen beneficiados, siendo incapaces de percibir la verdad, especialmente en las empresas donde los puestos de trabajo se ven sometidos a gran inestabilidad, rotación y temporalidad. Pero también en las organizaciones más estables (por ejemplo, el sector público) puede darse el mobbing.

La estrategia principal del acosador es la denigración de la víctima, pero las técnicas de acoso psicológico son muy variadas, inclusive se combinan, y pueden clasificarse en activas o pasivas:

“Son activas:

- Mentiras y calumnias sobre la víctima (hablar mal de ella a su espalda).

⁴⁵ *Ibid.*, Pág. 159.

⁴⁶ *Ibid.*, Pág. 161.

- Bulos sobre la vida privada de la víctima.
- Descalificación, humillación y ridiculización pública.
- Exposición de la víctima a críticas del grupo.
- Referirse a la víctima utilizando mote, (apodoso o sobrenombres).
- Alusiones veladas y malintencionadas.
- Utilización de sarcasmos, indirectas, insinuaciones sin terminar de expresarse directamente.
- Interrumpir constantemente a la víctima.
- Dar información contradictoria con tal de inducir a error.
- Impedir la comunicación o expresión con el grupo con el fin de aislar a la víctima.
- Asignación de tareas insignificantes o humillantes para el grado de preparación de la víctima.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Darles tareas sin sentido o innecesarias.

Y en forma pasiva:

- Miradas de desprecio.
- Silencios intencionados.
- Ignorar a la víctima.
- No saludarla.
- No sentarse a su lado.
- No mirarla a la cara cuando se la habla.
- Esconder información a la víctima.
- No convocarla a reuniones.
- Dejar de asignar labores a la víctima.
- No respetar su grado de formación o antigüedad en el puesto de trabajo.
- No invitarla a fiestas o celebraciones de trabajo.
- No cederle la palabra en reuniones.
- No recibir respuesta a sus preguntas verbales o escritas.

- Evitarle cualquier actividad que tenga una posible influencia (representaciones públicas, comunicación con personas influyentes...).
- Ignorarlo en cuestiones o decisiones que atañen a sus tareas de trabajo⁴⁷.

El mobbing se manifiesta de diferentes formas ya sea directa o indirectamente, desde el inicio de su estudio se ha ido analizando e incorporando nuevas formas de manifestaciones de lo que hoy en día se conoce como mobbing y en una forma más práctica, se han descrito cuarenta y dos conductas típicas del mobbing:

1. "Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo.
2. Me ignoran, me excluyen, o me hacen el vacío, fingen no verme, no me devuelven el saludo, o me hacen "invisible".
3. Me chillan o gritan, o elevan la voz con vistas a intimidarme.
4. Me interrumpen constantemente impidiendo expresarme.
5. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.
6. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
7. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga.
8. Me acusan injustificadamente o falsamente de incumplimientos, errores, o fallos, inconcretos y difusos que no tienen consistencia ni entidad real.
9. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación.
10. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo con vistas a paralizarme y desestabilizarme.
11. Se amplifican y dramatizan de manera malintencionada pequeños errores o nimiedades para alterarme.
12. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, no renovación, expediente disciplinario, despido, traslados forzosos, etc...)

⁴⁷ El mobbing en el trabajo, Vidal Casero, María del Carmen, "El mobbing en el trabajo. Su problemática. España, Disponible en: http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf. Fecha de Consulta 23/06/16.

13. Desvaloran mi esfuerzo profesional, restándole su valor, o atribuyéndolo a otros factores.
14. Intentan persistentemente desmoralizarme mediante todo tipo de artimañas.
15. Utilizan de manera malintencionada varias estratagemas para hacerme incurrir en errores profesionales y después acusarme de ellos.
16. Controlan, supervisan o monitorizan mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio".
17. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada.
18. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso.
19. Me asignan sin cesar nuevas tareas o trabajos, sin dejar que termine los anteriores, y me acusan de no terminar nada.
20. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
21. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme.
22. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios, o mi ética, para forzar mi criterio ético participando en "enjuagues".
23. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.
25. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.
26. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
27. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
28. Intentan aislar-me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
29. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo, tomando "el rábano por las hojas".
30. Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar".

31. Envenenan a la gente a mi alrededor contándole todo tipo de calumnias o falsedades, poniéndolas en contra mía de manera malintencionada
32. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, o me ponen mote.
33. Recibo feroces e injustas críticas o burlas acerca de aspectos de mi vida personal.
34. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
35. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
36. Me zarandean, empujan para intimidarme.
37. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
38. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
39. Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, cursos de formación o de capacitación para perjudicarme.
40. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables e inusuales.
41. Modifican mis responsabilidades o mis cometidos sin comunicármelo.
42. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas⁴⁸.

En el país de Chile han implementado una serie de formas y modalidades en las que puedan ayudar a los trabajadores en situaciones que vulneren sus derechos laborales o su desempeño laboral, toma en cuenta los antecedentes que otros trabajadores han sufrido de diferentes abuso por parte de su superior jerárquico o por sus compañeros de trabajo, y conviene presentar la siguiente lista o cuadro de chequeo elaborada por el Gobierno de Chile para detectar si una persona es víctima de mobbing dentro de su lugar de trabajo.

⁴⁸ Piñuel, Iñaki, *“Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”*, citado en “Las 42 claves para saber si hay 'mobbing' en el trabajo”, 1 de mayo de 2015, disponible en http://www.teinteresa.es/espana/claves-saber-mobbing-trabajo_0_911309138.html. Fecha de consulta 11/07/2016.

Situaciones	I Ocurrencia		II Desde cuando ocurre			III Comparación con mis compañeros		PUNTOS (Nº de veces) (F)
	NO	SI	(A) diaria mente	(B) al menos una vez a la semana	(C) algunas veces al mes pero no todas las semanas	(D) igual que a mis compañeros	(E) más que al resto de mis compañeros	
1. Recibo ataques a mi reputación.								
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público.								
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas.								
4. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones.								
5. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un mal trabajador(a).								
6. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.								
7. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.								
8. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas de la empresa.								
9. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar.								
10. Siento que se me impide expresarme.								

Situaciones	I Ocurrencia		II Desde cuando ocurre			III Comparación con mis compañeros		PUNTOS (Nº de veces) (F)
	NO	SI	(A) diaria mente	(B) al menos una vez a la semana	(C) algunas veces al mes pero no todas las semanas	(D) igual que a mis compañeros	(E) más que al resto de mis compañeros	
11. Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo.								
12. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)								
13. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no la viera no existiera)								
14. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme y/o desvalorizar mi trabajo.								
15. Se me critica y descalifica tan severamente en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas.								
16. Se bloquean o impiden reiteradamente las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo.								
17. hace un tiempo que no se me asignan tareas a realizar en mi lugar y la jornada de trabajo.								

Fuente: Gobierno de Chile. “El acoso laboral o mobbing”, Cartilla Informativa. Dirección del Trabajo, Chile, 2007.

2.3. Fases del mobbing

Verona y Santana hacen un estudio acerca de las fases del mobbing y arriba a la conclusión de que el mobbing es un proceso ya que su característica es la permanencia en el tiempo, por lo que puede dividirse en seis etapas o fases.

1. "Fase de Seducción.
2. Fase de Conflicto.
3. Fase de Acoso.
4. Fase de intervención de la dirección o responsables jerárquicos.
5. Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto.
6. Fase de salida de la organización o resistencia con las últimas fuerzas"⁴⁹.

Fase de seducción: Permite conocer las debilidades de la víctima. Puede estar engañando a la víctima con una actitud muy positiva, únicamente para conocer su personalidad y debilidades.

Básicamente es el inicio del proceso, ya que mediante esta etapa el acosador conoce a su víctima, y trata de buscar formas para empezar a causar un daño, aunque en ocasiones el victimario al momento de conocer a un nuevo trabajador, no tiene el ánimo de fastidiar a su nuevo compañero, pero cuando el nuevo empleado supera la calidad de trabajo de muchos otros, esa es una causa suficiente para que inicie este proceso de mobbing en contra de un empleado o trabajador eficiente y responsable.

Fase de conflicto: Puede ser un conflicto real o artificialmente creado por el acosador. Las relaciones entre el acosador y la víctima cambian a negativo bruscamente, lo que desconcierta a la víctima.

Cuando la víctima es constante y responsable con su trabajo y se desempeña mejor que sus compañeros, el acosador busca la forma de crear condiciones negativas, busca pretextos y excusas para fastidiar el trabajo que se realiza el

⁴⁹ Verona Martel, María Concepción, Raquel, Santana Mateo, *Op.Cit.*, Págs. 161.

trabajador (próxima víctima) y estas excusas se basan por condiciones de género, raza, religión, entre otros estigmas sociales que busca el acosador para terminar con el rendimiento laboral de la víctima.

Fase de acoso: El acosador comienza a realizar acciones sutiles, indirectas, repetitivas en el tiempo, intencionales, con el apoyo de los cómplices, mediante comentarios o críticas desacreditantes, la víctima se desconcierta. La víctima queda aislada del conjunto de compañeros. Buscado como fin último la salida “voluntaria” de la persona.

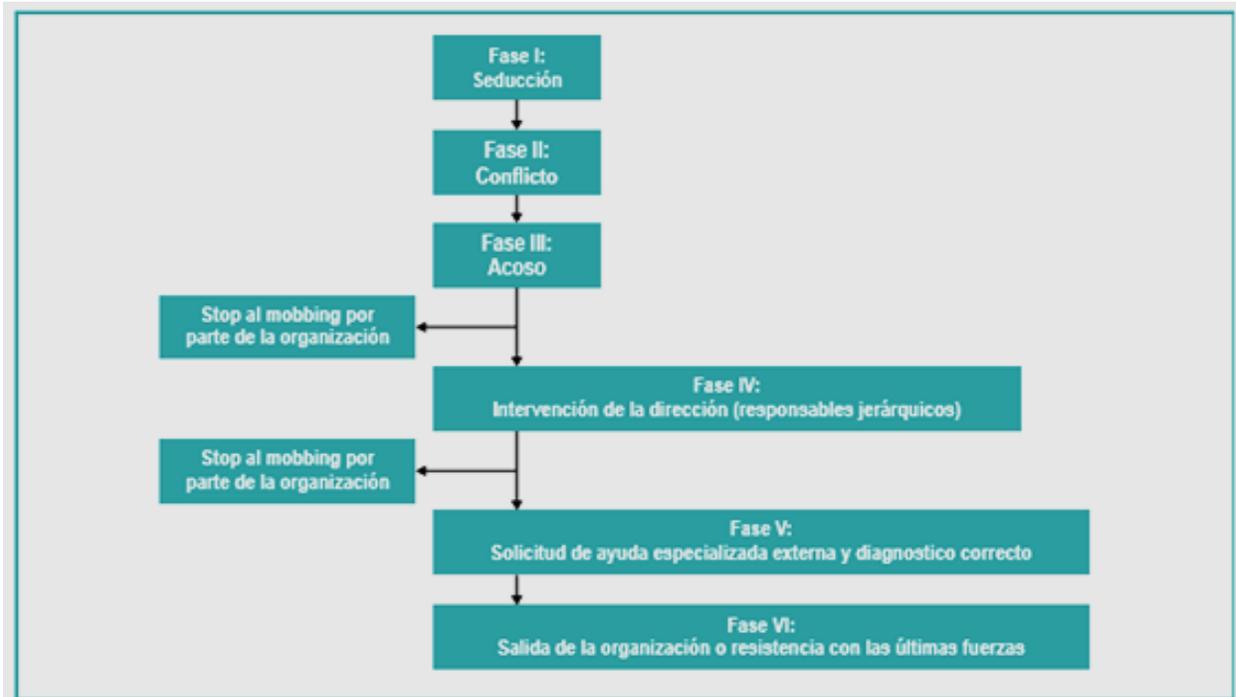
Fase de intervención de la dirección o responsables jerárquicos: Si la empresa se da cuenta de la situación, reduce el problema a un conflicto entre víctima y acosador. La personalidad y comportamiento de la víctima sufren cambios como consecuencia del acoso psicológico al que está viéndose sometida, lo que refuerza la actitud del acosador. Si la empresa investiga el caso, usualmente traslada de puesto a la víctima para alejarlo del acosador. Si tras la investigación reconoce el acoso, sancionará al acosador y pondrá en marcha mecanismos para evitarlo en el futuro.

Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto: La víctima acosada acude a buscar ayuda profesional, pero en ocasiones el diagnóstico no es acertado si no conoce el mobbing. El acosador aprovecha que es pública la necesidad de ayuda médica a la víctima para desacreditarla más. Si la víctima consigue una baja médica por incapacidad, la continuarán llamando o difundirán el chisme de que se encuentra fingiendo.

Fase de salida de la organización o resistencia con las últimas fuerzas: La víctima está realmente enferma. La víctima en breve va a ser excluida de la organización por dimisión, despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez e incluso, por pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales, entre otros), y en el caso de la Administración, por traslado o excedencias voluntarias. En otras ocasiones, la

víctima logra recuperarse, al haber sanado su mente, bromeando y riéndose del sufrimiento pasado.

Gráficamente:



Fuente: Verona Martel, María Concepción, Raquel, Santana Mateo, Ibid., Pág. 167.

2.4. Tipología o clasificación

La doctrina considerando diferentes criterios ha caracterizado distintos tipos de mobbing.

Se denomina acoso estratégico al acoso institucional, como parte de una estrategia de la empresa de lograr despidos evitando pagar indemnizaciones.

El acoso de dirección es el ejercido por la dirección de la institución, con el objeto de eliminar a un trabajador poco sumiso o forzar situaciones de esclavismo laboral. La víctima es el trabajador con genio, brillante en sus tareas, delegado sindical que no se plena, o aquel cuyo puesto se quiere dar a un amigo o amante.

El acoso perverso es horizontal o vertical ascendente, son las típicas conductas de mobbing descritas con anterioridad.

El acoso disciplinario, para que la víctima “entre en el molde” o castigarla si no lo hace, sobre todo se aplica contra los dirigentes sindicales. “También se aplica a individuos que solicitan bajas constantemente o mujeres que anunciaron su embarazo, y todos aquellos trabajadores que denunciaron fraude en la institución”⁵⁰.

El acoso vertical, procede del superior jerárquico y la víctima se siente más aislada. Acoso horizontal, puede darse por la obtención de un puesto superior o ascenso.

Acoso mixto, cuando se toma a una persona como “chivo expiatorio” de la situación de la organización.

Acoso ascendente, “Ante la inconformidad del nombramiento de un jefe o superior, o por insolencia, abuso, despotismo del superior, y los subordinados se revelan”⁵¹.

También se han tipificado las siguientes conductas de acoso laboral por la caracterización el tipo de violencia (Zapf, Knorz y Kulla):

Violencia física	Ofertas sexuales o violencia sexual contra un trabajador. Amenazas de violencia física a un trabajador. Uso de violencia menor contra un trabajador. Maltrato físico a un trabajador.
Ataques a las actitudes de la víctima	Ataques a las actitudes y creencias políticas de un trabajador. Ataques a las actitudes y creencias religiosas de un trabajador. Mofas a la nacionalidad de un trabajador.
Agresiones verbales	Gritos o insultos contra un trabajador. Críticas permanentes al desempeño de un trabajador. Amenazas verbales a un trabajador.
Rumores	Hablar mal de un trabajador a su espalda. Difundir rumores acerca de un trabajador.

⁵⁰ V Congreso Nacional AMET 2006 “Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo”, Pares Soliva, Marina, “Las fase del acoso moral en el trabajo”, Ponencia a la Mesa “Violencia y Trabajo”, Págs. 12 a 14. Disponible en <http://www.acosomoral.org/pdf/Amet06/Paresm19.pdf>. Fecha de consulta 31/07/16

⁵¹ Bermúdez, Gabriela, Y García Carreño, Zoraida, *Op. Cit.*, Págs. 307 y 308.

<p>Ataques a la víctima con medidas organizacionales</p>	<p>El superior restringe a un subordinado las posibilidades de hablar. Cambiar la ubicación de un trabajador separándolo de sus compañeros. Prohibir a los compañeros que hablen a un trabajador determinado. Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia. Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva. Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador. No asignar tareas a un trabajador, asignarle tareas sin sentido o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades. Asignar tareas degradantes a un trabajador. Asignar tareas con datos erróneos a un trabajador.</p>
<p>Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social</p>	<p>Rehusar la comunicación con un trabajador a través de miradas y gestos, no comunicarse directamente con ella o no dirigirle la palabra. Tratar a un trabajador como si no existiera.</p>
<p>Ataques a la vida privada de la víctima</p>	<p>Criticar permanentemente la vida privada de un trabajador. Terror telefónico llevado a cabo por el acosador. Hacer parecer estúpido a un trabajador. Dar a entender que un trabajador tiene problemas psicológicos. Mofarse de las discapacidades de un trabajador. Imitar con burla los gestos y voces de un trabajador. Mofarse de la vida privada de un trabajador.</p>

Fuente: Citado en Gobierno de Chile, Op. Cit. Págs. 8 y 9.

Además, los grados de acoso laboral se determinan por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las conductas hostigadoras. En primer grado, la persona evade los ataques, sin quedar afectada la relación personal. En segundo grado, ya existen daños psicosomáticos a la víctima aunque sigue en el puesto. Ya en el tercer grado, la víctima requiere tratamiento psicológico y abandona su trabajo, hasta este momento, familia y amigos son conscientes del problema.

2.5. Consecuencias psicológicas y laborales del mobbing

Las consecuencias psicológicas del mobbing son la pérdida de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales, creencia de que realmente cometió errores, fallos o incumplimientos, somatización del conflicto (insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, familia y amigos, depresión, inclusive estado de estrés post-traumático).

Además que la víctima tiende a sufrir estrés, a causa de los diferentes tipos de hostigamiento hacia él, afectando de gran manera su forma de vida, no solo en el ámbito laboral si no que esto se va exteriorizando de hacia todos los entornos de su vida, tanto social como familiar.

Las consecuencias laborales son la estigmatización como trabajador, ya que el rendimiento laboral va a ser evidentemente menor a causa de un hostigamiento constante como lo puede ser burlas continuas a su aspecto, también se dan las bajas laborales, cuando la víctima ya no soporta los constantes abusos tiende a retirarse voluntariamente del puesto de trabajo y olvidar el mal momento en el que vive y la pérdida del puesto de trabajo, inclusive informes negativos de empleabilidad externa a futuro (re-mobbing).

“La recuperación laboral de la víctima puede durar años”⁵². Ya que el trauma psicológico en el que vivió en un anterior trabajo puede afectar uno posterior por posible temor a que estos abusos continúen en otro lugar de trabajo, y peor aún si la víctima que sufre mobbing es una persona que posee su primer empleo, esto tiende a ser más dañino para la víctima, ya que para superar este trauma tiene que pasar mucho más tiempo en recuperarse.

Los individuos quedan dañados, las organizaciones pierden productividad y las relaciones de confianza y convivencia quedan seriamente deterioradas, es decir “El clima laboral de la empresa se ve seriamente perjudicado, a esto se suma, la pérdida del trabajo, por lo que la familia de la víctima también termina siendo afectada, y en general todos los agentes económicos que dependían de los pagos realizados a través de dicho salario (bancos y financieras, supermercados, colegios, entre otros)”⁵³.

⁵² “Qué es el mobbing o acoso laboral: síntomas, modalidades y consecuencias” Disponible en: <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4150.htm> Fecha de consulta 11/07/2016.

⁵³ Gobierno de Chile, Op. Cit., Pág. 8.

Los daños psicológicos que afectan a la víctima del mobbing son varios y complejos por el simple hecho de no ser percibidos con un examen médico y un posible tratamiento, como un dolor estomacal o una hernia que con un tratamiento médico es posible su solución o cura, pero el daño psicológico es mucho más complejo, ya que la víctima de mobbing en ocasiones no se da ni cuenta de la enfermedad que padece entonces afecta su estado físico, emocional y por ende su actividad laboral, llevando consigo consecuencias no solo personales sino familiares específicamente económicas ya que no tiene un rendimiento laboral normal en el que pueda ganar el sustento económico de su familia.

2.6. Medidas preventivas y reactivas contra el mobbing.

La empresa es la entidad primeramente responsable de detectar los riesgos psicosociales o de clima laboral, a través de la gerencia o administración efectiva del recurso humano. El mobbing es un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, por lo que debe contar con medidas de prevención y corrección de dicho riesgo, incluido un protocolo de manejo de dicho conflicto socio-laboral, que incluye un sistema de quejas y denuncias, procedimiento de abordaje y corrección de la situación (por ejemplo, a través de una mediación). Es preciso, que la empresa manifieste en el Reglamento Interior de Trabajo que no se tolerarán conductas de mobbing (código de conducta).

La víctima puede acudir a la Inspección de Trabajo para denunciar la situación, ya que se trata de una infracción laboral contra la vida y salud del trabajador o atentado a su dignidad, pasivamente tolerado pudiendo ser apercibida la empresa. Si existe sindicato puede solicitarse su protección mediante un arreglo directo con la empresa.

En caso de renuncia del trabajador puede demandar una indemnización por despido indirecto y justificado, invocando la causal de falta de probidad del empleador, si fue el acosador por no haber actuado si el acoso provino de compañeros.

El mobbing se encuentra tipificado como infracción laboral inclusive penal en muchas legislaciones. Como se ha mencionado, la salida de la empresa por la víctima es el final típico del mobbing, por lo que se estaría ante un despido indirecto, pero de difícil comprobación.

Sin perjuicio de ello, se la víctima debe de recopilar discretamente todos los documentos que constituyen indicios (o pruebas directas) de hostigamiento laboral, tales como comunicaciones, ceses, encargo de tareas, órdenes, cambios de puesto de trabajo, actas retirada de despachos, de teléfonos, grabaciones, certificados de baja laboral, informes y resultados de pruebas médicas, entre otros, solicitando recibirlos por escrito y con sello de registro. También llevar un diario anotando los detalles de las acciones de acoso, y en la medida de que se pueda grabar lo sucedido. Si la ofensa es con gestos o acciones, graba vídeo y si la ofensa es verbal grabar en audio.

CAPITULO III

DERECHO COMPARADO

3.1. Argentina

Es necesario analizar la estructura de las normas que regulan el ámbito laboral de este país, desde donde parte el legislador y que fin persigue con los diferentes controles y restricciones que se establecen para regular el acoso psicológico en el trabajo.

La normativa legal de Argentina trata de regular las condiciones adecuadas en que los trabajadores convivan de una forma pacífica y disciplinada entre ellos, así como con el patrono, es por ello que dentro de su ordenamiento legal establece principios claves, que beneficia tanto al trabajador como al patrono para un buen desempeño laboral, tal y como se puede evidenciar dentro de su normativa legal.

En cuanto a la legislación colombiana en el derecho del trabajo, ha normados partiendo de lo básico como lo son los principios, que deben de respetarse tanto por trabajadores como patronos, tal como lo establece la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 hace referencia en varios artículos a las obligaciones de cumplimiento de buena fe del contrato de trabajo “(art. 63 «Principio de la buena fe – Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo».)”

En ese mismo ordenamiento legal regula también, el deber de seguridad “(art. 75 Deber de seguridad – 1.El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal. 2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños

provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas. (Artículo sustituido por art. 49 de la Ley N° 24.557 BO 4/10/1995)»⁵⁴.

Es evidente que el ordenamiento jurídico Argentino, en el ámbito laboral se ha preocupado por proteger a sus trabajadores, fortaleciendo sus derechos inherentes, tomando como base los principios doctrinarios que han inspirado al Derecho.

En comparación con la legislación guatemalteca, en el código de trabajo decreto 1441 del congreso de la república también se puede evidenciar que existe garantías que protegen al trabajador, que es la parte más débil dentro de esta relación laboral, y estas garantías constitucionales se pueden evidenciar en los considerandos de este decreto, en donde se encuentran inmersos los principios con los que el derecho laboral guatemalteco se debe de regir, como lo son el principio de tutelaridad, de irrenunciabilidad, imperativo, realista y objetivo, equidad, democrático, sencillo, anti formalista y conciliativo.

En cuanto a la inspiración del derecho laboral, es claramente evidente que los principios siempre van a ser parte fundamental de las relaciones laborales.

En relación a la tipificación del mobbing en la legislación Argentina la Ley 23.592 de 1988 contempla el tipo penal de discriminación en forma genérica. Es decir que no regula aun este tipo de delito, y no es hasta el año 2004 cuando la provincia de Bueno Aires se preocupa por regular estas conductas anti sociales.

En las legislaciones provinciales existe normativa específica que regula estas conductas y es la Ley 13.168 de Buenos Aires de 2004 trata de erradicar la violencia laboral en el ámbito de la Administración pública. Considera como violencia laboral “«al accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su

54 Tomassetti, Marcos G., “Análisis crítico-jurídico de la figura del ‘mobbing’”, Argentina, 2013. Disponible en: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/09/05/analisis-critico-juridico-de-la-figura-del-mobbing/>. Fecha de Consulta 01/08/16

posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social»”.

Establece como conductas típicas del hostigador del mobbing o violencia laboral: obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana, asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar y juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.

De la misma forma la provincia de Santa Fe, ha tipificado el mobbing dentro de la Ley 12.434 de 2005 denominada de “«prevención y erradicación de la violencia laboral», tiene como finalidad la de prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral y brindar a los trabajadores la protección necesaria extendiéndose a los denunciantes y testigos del hecho. Se enmarca en el ámbito de la Administración pública provincial central y descentralizada como así también las sociedades del Estado, sociedades de economía mixta comprendiendo además a los poderes judicial y legislativo de la provincia. Y Define como violencia laboral como “toda conducta activa u omisiva ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que constituya un abuso de poder materializado, inequidad salarial fundada en razones de género, maltrato físico, sexual psicológico y social del trabajador”.

La Ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos considera como violencia laboral a “Toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados. Las acciones que serán consideradas como violencia laboral son: a. Maltrato psicológico y social. b. Juzgar de manera ofensiva el desempeño. c. Amenazar repetidamente con despidos infundados. d. Maltrato físico. e. Acoso comprendiendo los gestos y palabras a fin de incomodar a la víctima. f. Inequidad salarial, ejerciendo la

disparidad de salarios entre el hombre y la mujer que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo”.

En las provincias de Buenos Aires, Santa Fe y Entre Ríos, se han preocupado por regular este delito, con el propósito de erradicar, sancionar y prevenir toda acción u omisión que se derive de este delito.

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco no existe ninguna definición específica que regule este tipo de conducta delictiva laboral. Únicamente se puede decir que existe un tipo de “protección” al trabajador en relación al acoso psicológico y esta protección se da por el pago de las prestaciones laborales (indemnización) que el patrono debe de realizar al trabajador cuando sin responsabilidad de este termine la relación laboral, y esto se puede evidenciar en el artículo 79 inciso b) del decreto 1441 del congreso de la república, “Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador...” Que esta es la única norma que más o menos tiene relación con el mobbing, y su finalidad es sancionar al patrono al pago de prestaciones.

Entonces el ordenamiento jurídico guatemalteco a diferencia del argentino no cuenta con una regulación que defina estas conductas como ilegales tanto para patronos como para trabajadores, por consiguiente tampoco existe regulación alguna para prevenir estas conductas anti sociales.

En cuanto a la prevención en Argentina la denominada Tucumán (Ley 7232) y Jujuy (Ley 5349) estas disponen de leyes preventivas.

En cuanto a la valoración del daño moral derivado del mobbing la jurisprudencia argentina considera que debe ser valorado judicialmente:

“Si bien es difícil la fijación de un importe por daño moral, derivado de una situación de “mobbing” debidamente acreditada, por no hallarse sujeto a cánones objetivos,

ésta resultará de la prudente ponderación de los magistrados sobre la lesión a las afecciones íntimas, padecimientos y agravios en el ámbito espiritual de los damnificados⁵⁵”

3.2. Colombia

Colombia cuenta con una regulación laboral bastante precisa del fenómeno del mobbing, en la legislación laboral. Partiendo de los deberes ético-morales del patrono al trabajador previstos en el Código Sustantivo del Trabajo⁵⁶: Art 57-5 Es obligación del empleador “Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”. Art 59-9 Está prohibido al empleador “Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad”

El Decreto 2351 de 1965, art. 7, establece como justa causa de despido: “Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”.

Es justa causa de retiro del trabajador: “Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste”.

Además, en el Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002), cabe citar las siguientes disposiciones: Conforme al artículo 33-7, es derecho del servidor público:

⁵⁵ Godoy María Cecilia c/ Apartmentsba S.R.L. s/ despido. Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala/Juzgado: IV. Fecha: 28-feb-2013. Cita: MJ-JU-M-79232-AR | MJJ79232 | MJJ79232. Disponible en: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/06/13/el-dano-moral-derivado-del-mobbing-resulta-de-la-ponderacion-de-los-jueces-sobre-la-lesion-a-las-afecciones-intimas-de-los-damnificados/>. Fecha de consulta 02/08/16

⁵⁶ Martínez Cárdenas, Edgar Enrique, y Juan Manuel Ramírez Mora, “El acoso laboral en Colombia: Conceptualización, caracterización y regulación”, XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2007, Pág. 5. Disponible en: <http://islsal.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>. Fecha de consulta 02/08/16.

“Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas”. El artículo 34-8, señala como deber del servidor público: “Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”. El artículo 35-2 y 7, consagra como prohibiciones al servidor público: “Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes”. “Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriosos o calumniarlos”.

A través de la Ley 1010 de 2006, el Congreso de Colombia, adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

La ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

La ley se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

La Ley define las conductas o modalidades de mobbing:

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

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. 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.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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.

Se presume la existencia de acosa laboral si se prueba la realización repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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

Excepcionalmente un caso no tipificado anteriormente o un solo acto hostil podrán considerarse acoso laboral.

1. No se consideran como conductas de acoso laboral, 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;
- 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 a 57 del Código Sustantivo de Trabajo, 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.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. La víctima puede denunciar en la Inspección de

Trabajo los hechos o la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La autoridad que reciba la denuncia conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral anterior y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Si no se aplican las medidas preventivas o correctivas puede entenderse como tolerancia.

Para evitar represalias por denuncias se dispensan las siguientes garantías a la víctima:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos, aclarando que estas garantías cobijarán también a

quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos.

Posteriormente, corresponde entonces a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé la Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se preferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en esta Ley se aplica el Código Procesal del Trabajo.

El acoso laboral acreditado se sancionará:

- a) Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
- b) Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
- c) Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- d) Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral, sin perjuicio de las demás acciones consagradas en

las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

e) Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

f) Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

La ley de Acoso Laboral, no es aplicable a las relaciones civiles y/o comerciales (Contratos de Prestación de Servicios), ni tampoco se podrá aplicar a la contratación administrativa no laboral.

La Ley también prevé el supuesto de temeridad de la queja de acoso laboral. (Ver la sentencia C-736 de 2006, que lo consideró constitucional.)

“Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

La Resolución 2646 de 2008 el Ministerio de la Protección Social en Colombia dispone un “Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés”, el cual tiene por objetivo diagnosticar y calificar la “relación de causalidad entre los factores de riesgo psicosociales” y las patologías derivadas por estrés ocupacional, las cuales deberán estar incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales que establece el “Decreto 1832 de 1994 o la norma que lo adiciona, modifique o sustituya”, por lo que hace referencia al mobbing.

Desde una perspectiva penal, cabe encuadrar el mobbing en los tipos de tortura (art. 178): “el que una persona inflija a otra dolores o sufrimientos psíquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación...” El delito de constreñimiento (art. 182): “el que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de (16) a treinta y seis (36) meses” y el artículo 198 señala que: “el que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en multa⁵⁷”. También el delito de calumnia (art. 220) expresa “el que impute falsamente a otro una conducta típica, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses y multa de trece punto treinta y tres (13.33) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes”.

Para fijar la sanción, se deben considerar una serie de atenuantes o agravantes (tanto en materia laboral como penal), previstas en la Ley de Acoso Laboral:

2. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior,

⁵⁷ García Abuabara, Mónica Paola et al. “Acoso Laboral en Colombia”, Colombia, 2014, Universidad CES Facultad de Medicina, Medellín, Pág. 99.

compañero o subalterno.

h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

Son circunstancias agravantes:

a) Reiteración de la conducta;

b) Cuando exista concurrencia de causales;

c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,

d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

En la Sentencia C-898/06, la Corte de Constitucionalidad de Colombia (También la sentencia T-882 de 2006 determina el acoso laboral) se pronunció en torno a los bienes jurídicos que protege la ley 1010 de 2006. Parte desde el fundamento que el artículo 25 de la Constitución consagra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas lo que implica que la protección no solo se extiende a los principios dispuestos en el artículo 53 de la Constitución sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros.

3.3. España

En ocasiones la presión laboral alcanza una gravedad que inflige un severo padecimiento psíquico a la víctima, lo que se denomina “mobbing devastador”, superando el derrumbe psíquico de la víctima, por lo que es preciso que actúe el Derecho Penal, y en el otro extremo, cabe decir, que “no todo mobbing es delito”, aunque la respuesta venga desde el Derecho del Trabajo, considerando el carácter de “ultima ratio” del Derecho Penal⁵⁸.

Sin perjuicio de ello, en el mobbing pueden englobarse una serie de conductas criminales tales como las lesiones, amenazas, insultos, coacciones, ya que el mobbing es un comportamiento finalista sostenido en el tiempo, “muchas veces sutil para el ordenamiento jurídico”. Desde un punto de vista penal, puede tipificarse entre los delitos contra los derechos de los trabajadores y el delito de trato degradante.⁵⁹

Otro de los problemas en países como España, es el intento de vincular al proceso laboral al proceso penal a modo e cuestión prejudicial, existiendo doctrina en el Tribunal Supremo Español, indicando que en ambos procesos operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar la misma conducta. También fue reiterado por el Tribunal Constitucional (sentencia 36/1985, de 6 de febrero). En consecuencia, las declaraciones penales pueden ser traídas al proceso laboral, y su valoración será tarea del Tribunal laboral.

El Título XV del Libro II del Código Penal se denomina “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, es decir, se protege el riesgo laboral, entendido como la posibilidad que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo (art. 4-2 de la Ley 31/1995) En ese sentido, la Instrucción Número 1/2001 de la Fiscalía General del Estado de 9 de mayo, sobre actuación del Ministerio Fiscal en torno a la siniestralidad laboral, indica que la Inspección de Trabajo debe remitir al Ministerio Fiscal todas las actuaciones en las que exista una propuesta de infracción por falta

⁵⁸ Gimeno Lahoz, Ramon, *Op. Cit.* Pág. 433.

⁵⁹ *Ibid.*, Pág. 434.

grave derivada de la omisión de medidas de seguridad, sin perjuicio de la denuncia directa del perjudicado.

El artículo 311 castiga la imposición de condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos laborales mediante violencia o intimidación. Se sanciona con penas de hasta tres años y multa de doce meses.

El artículo 314 penaliza con prisión de 6 meses a 2 años o multa de seis a dos meses, quienes produzcan grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión, creencias, etnia, raza, nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, ser delegado sindical, tener parentesco con otro trabajadores de la empresa, idioma, si no se respeta la igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos.

Pero son los artículos 316, 317 y 318 los que se refieren directamente al mobbing. El artículo 316 sanciona con penas de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses, a los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física. Si ello, se cometiere por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado (art. 317). Se trata de una norma penal en blanco y de peligro en concreto, bastante genérica, y que por remisión de la normativa de prevención de riesgos laborales integra el supuesto de hecho⁶⁰.

El artículo 318 permite la denuncia del mobbing, ya que en el caso de las personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encarados del

⁶⁰ Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Reglamento de los Servicios de Prevención. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. NTP 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo.

servicio, que hayan sido responsables de los mismos, y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello⁶¹.

Con carácter anterior a 2010, la responsabilidad penal en el caso del mobbing se hacía valer a través de los tipos penales genéricos: lesiones (art. 147), amenazas (art. 169), coacciones (art. 172), contra la integridad moral (art. 173 que castigaba de forma genérica la conducta de “el que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años”), contra la integridad física (art. 177), contra la intimidad (art. 197), calumnias o injurias (art. 205 y 208).

Sin embargo, con objeto de homologar la legislación penal española a los ordenamientos penales europeos, a través de la Directiva Marco 83/391/CEE, se agregó un segundo párrafo a dicho artículo en numeral: "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 humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima", ello por medio de la Ley Orgánica 5/2010.

Además el artículo 175 prevé un tipo penal específico para el caso del funcionario público o autoridad que abusando de su cargo atentare contra la integridad moral de una persona. Y el artículo 176 el correspondiente tipo de omisión por omisión, es decir, que la autoridad o funcionario, faltando a los deberes de su cargo permita que otras personas atenten. El artículo 177 permite el concurso real en caso de atentado contra la salud.

3.4. Guatemala

En el caso de Guatemala, se carece de una normativa específica en materia de mobbing laboral. Los esfuerzos doctrinarios en torno al tema son los siguientes: El proyecto de ley para la protección de los trabajadores contra el acoso laboral,

⁶¹ Ibid., Pág. 439.

presentado como parte de la Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de Byron Oswaldo Cuc Arana (2008) que es una transposición de la Ley colombiana estudiada anteriormente. La iniciativa de ley 3013 (2004) sobre abusos deshonestos, que si menciona como causal de despido indirecto y justificado y la prevención de este riesgo laboral por los patronos y autoridades. Desde el sector empresarial, algunas entidades (Energuate) han adoptados códigos de ética frente a esta práctica⁶².

De esa cuenta, es posible considerar al mobbing como una conducta desregulada en el ordenamiento guatemalteco, y únicamente podrían aplicarse indirectamente las normas laborales en materia de obligaciones ética del patrono y trabajador (Art. 61 c) “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”), hacia otros trabajadores previstas en el Código de Trabajo, y cuyo incumplimiento después de su prueba y denuncia a la Inspección de Trabajo ocasionarían un proceso por despido directo y justificado (art. 77 a), b) c) y d), lo que incluye a compañeros y en horas no laborales) en relación a la injuria, calumnia, daños patrimoniales). Y respecto al despido indirecto y justificado, cualquiera de las conductas tipificadas en el artículo 79 cometidas por el patrono o por terceros con su connivencia contra el trabajador.

En el reglamento interior de trabajo (art. 60) pudieran tipificarse las conductas típicas de mobbing entre trabajadores o entre jefes y trabajadores o viceversa, no hay obligación legal, y sus sanciones, si entiende como conducta que puede afectar la marcha de la empresa, la “seguridad e higiene” en el trabajo”. Además, todas las conductas prohibidas a los patronos en el artículo 62 del Código de Trabajo pueden ser utilizadas como mobbing vertical. Sobre el mobbing horizontal, entre compañeros, sería aplicable el artículo 63 literal d) del Código de Trabajo obligación de observar buenas costumbres durante el trabajo, y h) observar las medidas de

⁶² Maldonado Ericastilla, Pablo Alberto, “El acoso laboral y su tratamiento en los códigos de ética de las empresas”, disponible en <https://iuristec.com.gt/index.php?title=Articulo:0126> Fecha de consulta 15/08/16

prevención en materia de seguridad e higiene que el patrono o los inspectores determinaran ante una denuncia en esta materia por la víctima.

Respecto a la sanción penal, las conductas más graves pueden denunciarse por la vía penal como delitos de acción privada: injuria, calumnia, lesiones culposas, o como faltas contra las personas (lesiones leves), pero tratándose de delitos de violencia psicológica, física o económica por razones de género son plenamente aplicables los tipos penales de la Ley de Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer.

Entonces es evidente la inexistencia de una regulación para detener este tipo de conducta, que afecta la salud psicológica y física del trabajador ya que en Guatemala no existe una regulación legal que tipifique el mobbing como un delito o bien como una sanción administrativa dentro del mismo lugar de trabajo (conciliación acosador-victima) o convenientemente en la inspección de trabajo, y que sancione al responsable de dichas aflicciones hacia la víctima de mobbing.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Conductas que comparativamente se consideran mobbing legalmente

Únicamente la legislación española contempla la penalización delictiva de conductas laboralmente antijurídicas, por lo que en países como Colombia, Argentina y Guatemala, debe acudir a tipos genéricos de injurias, calumnias, o tipos más novedosos de discriminación o delitos de violencia contra la mujer cometidos en el trabajo.

Concretamente en España, los delitos específicos en los que cabe encuadrar el mobbing son:

El artículo 316 sanciona con penas de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses, a los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física. Si ello, se cometiere por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado (art. 317). Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".

Las normas de prevención laboral elaboradas por el Instituto Español de Seguridad e Higiene en el Trabajo son: Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Reglamento de los Servicios de Prevención. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. La norma NTP 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición.

El artículo 318 permite la denuncia del mobbing, ya que en el caso de las personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio, que hayan sido responsables de los mismos, y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello.

En España el mobbing es una falta a las normas de prevención de riesgos laborales, por lo que la norma penal remite en blanco a dicha normativa, ya que se considera plenamente probado que el mobbing afecta a la salud e integridad física de la víctima. Ambos procedimientos son complementarios. El acoso sexual se encuentra tipificado autónomamente.

En el resto de países debe acudir a los tipos penales genéricos de lesiones, amenazas, coacciones, calumnias o injurias, que son delitos de acción privada, y que requieren un sobreesfuerzo a la víctima de tener que ejercitar directamente la persecución penal a su cuenta y riesgo, reuniendo los medios de prueba y sindicando al victimario directamente. En otros términos, salvo que la conducta concreta de mobbing suponga un delito de acción privada, el Estado no interviene penalmente en el conflicto, únicamente por razón de discriminación o violencia contra la mujer (física, psicológica), existiendo en Argentina, precedentes jurisprudenciales especialmente por acoso de tipo sexual o laboral en contra de mujeres.

Sí existe en Colombia y Argentina (en el ámbito público), legislación laboral que especifica las conductas que no se pueden considerar mobbing, y que recogen la descripción doctrinaria y empírica constatada:

Colombia:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- 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;

- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- 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;
- 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;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- 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;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Buenos Aires:

- Maltrato psicosocial. Incluye las siguientes conductas:

Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.

Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.

Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.

Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.

Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.

Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.

Encargarle trabajo imposible de realizar.

Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.

Promover su hostigamiento psicológico.

Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.

Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.

- Maltrato físico a toda conducta del/de la superior jerárquico que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.
- Acoso: Acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.
- Acoso Sexual: Se entiende por acoso sexual el solicitar por cualquier medio favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, prevaleciéndose de una situación de superioridad, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias: Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar un

daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación. Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.

Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

4.2. Conductas que no se consideran mobbing comparativamente

En el caso de España (NTP 854) de 2009 y de la Ley Colombiana Ley 1010 de 2006, tipifican las conductas que no pueden considerarse de acoso laboral:

España	Colombia
<ul style="list-style-type: none"> • Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo). • Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo. • La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan. • Un conflicto. • Críticas constructivas, explícitas, justificadas. • La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal. • Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general • El flirteo y el comportamiento romántico no ofensivo. 	<ul style="list-style-type: none"> 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

	<p>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;</p> <p>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.</p> <p>g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.</p> <p>h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo de Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.</p> <p>i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.</p> <p>j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.</p> <p>Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las</p>
--	--

	peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.
--	--

Es decir, aquellas conductas del empresario en el ejercicio de su facultad directiva y disciplinaria siempre que se realicen en forma respetuosa hacia el empleado. En ningún caso los conflictos colectivos se consideran mobbing. Tampoco los hechos puntuales.

4.3. Sanción de las conductas de mobbing

Tal como se ha estudiado en los capítulos anteriores el mobbing es un problema existente en todo el mundo y Guatemala no es excepción ya que este es un tipo de violencia que se da de forma silenciosa y que en muchos casos el agraviado ni se da cuenta de que es víctima y este problema.

En primer lugar debe prevenirse, para que no siga propagándose en más lugares de trabajo y que no afecte a más trabajadores, y el ente obligado es el Estado, por medio de sus instituciones descentralizadas, autónomas, entre otras, a la difusión y propagación de este tipo de acoso para su prevención, así como también en Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de verificar a través de la Inspección de Trabajo la inclusión de normas que regulen conductas adecuadas dentro del lugar de trabajo y estas normas deben de incorporarse dentro de su reglamento interior de trabajo.

Debe regularse a manera de que la población se entere de este tipo de acoso y que los acosadores conozcan que existe un ordenamiento legal que impide ese tipo de comportamiento criminal, y en especial que los trabajadores que hoy en día son víctimas puedan recibir apoyo y ayuda a sus necesidades, ya que a la fecha la víctima no cuenta con un medio legal que pueda amparar su necesidad de denunciar.

En cuanto a la sanción al acoso psicológico se considera que es necesario tomar medidas, aunque que no necesariamente la inclusión de medidas drásticas como una sanción de tipo penal. Aunque algunos autores señalan o creen que la única solución a la regulación del delito o crimen es la sanción de tipo penal. Pero se considera que con una sanción de tipo administrativo bastaría para poder frenar estas conductas con una sentencia al pago de salarios (los que el juzgador considere necesario), o bien con una conciliación entre víctima y acosador.

La prevención del riesgo laboral del mobbing es una obligación empresarial en España, Colombia y Argentina (para el sector público). La empresa es plenamente responsable de no evitar dicha conducta de parte del patrono, gerente, jefes o entre empleados, y esta prevención se da por medio de una regulación o ley especial como el caso de Colombia y en Argentina que algunas provincias cuentan con leyes especiales que regulan el mobbin.

La víctima puede denunciarlo ante la Inspección de Trabajo para que se inicien las investigaciones correspondientes, pueden prevenir y solucionar amistosamente el conflicto.

El mobbing es grave, la víctima puede demandar a la empresa por despido indirecto injustificado, basado en las causales del Código de Trabajo (genéricas) o específicas de las Leyes de Acoso Laboral.

Por lo tanto es necesario crear condiciones dignas para todo trabajador, en donde no se le vulneren sus derechos y que pueda desenvolverse en un ambiente sano y libre de cualquier tipo de violencia que pueda afectar su libre desempeño laboral.

4.4 Proyecto de ley contra el mobbing o acoso psicológico laboral.

Artículo 1. Principios. La presente ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad e igualdad, derecho a la vida, el derecho al trabajo, el principio

de justicia y el bien común ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar cualquier tipo de violencia de carácter físico y psicológico, contra en trabajador.

Artículo 2°. Objeto de la presente ley: La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de violencia psicológica, hostigamiento, agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan una actividad laboral privada o pública.

Artículo 3. Definiciones: Para los efectos de la presente ley se entiende por:

- **Mobbing:** Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquellas desde una posición de poder no necesariamente jerárquica. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.
- **Violencia psicológica:** Toda clase de agresión realizada sin que medie contacto físico entre personas que intenten desmerecer y descalificar a otro individuo.
- **Hostigamiento laboral:** Toda actitud y acción de acoso al que se somete a una persona en igualdad de condiciones, ya sea o no del mismo rango que somete a una persona mediante acciones o ataques leves pero continuados, causando inquietud y agobio, con la intención de molestar o presionarla.
- **Entorpecimiento laboral:** Toda acción u omisión 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.

- **Desprotección laboral:** Toda conducta que ponga en riesgo la integridad física, psicológica y la seguridad del trabajador, mediante trabajos sin ninguna protección y seguridad para el trabajador.
- **Inequidad salarial:** Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

Artículo 4. Conductas que constituyen acoso psicológico (mobbing): Se presumirá que hay acoso si se acredita la ocurrencia constante y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional
- Las injustificadas amenazas de despido
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios
- La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo
- las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida por la ley
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor

- 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
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, y cualquier otra circunstancia que tenga como fin la destitución del trabajador y que se de en forma indirecta e injusta.

Artículo 5. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- 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;

- 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 de 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 la Constitución.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- i) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Artículo 6. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.

- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Artículo 7. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes;

- Reincidencia: es reincidente quien comete acto de hostigamiento o de acoso después de haber sido objeto de sanción por acto o actos anteriores de hostigamiento o de acoso, aunque no haya sido cometido contra la misma persona;
- Actuar en grupo: cuando concurren en la acción de hostigamiento o acoso dos o más personas ofensoras;
- Minoría de edad: cuando los actos sancionables ocurran contra personas menores de edad;
- Menosprecio de la condición: cuando los actos sancionables ocurran contra persona indígena y contra persona con capacidades especiales;
- Irrespeto al cargo: cuando el ofensor sea miembro de cualquiera de las instituciones encargadas de la seguridad pública.
- Por promesa remuneratoria: cuando se realice una conducta hostil por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa.
- Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.

Artículo 8. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Artículo 9. Medidas de prevención, información y educación:

- Los Organismos del Estado, entidades autónomas y descentralizadas deberán realizar campaña de prevención al acoso en el trabajo, dirigido tanto a los

trabajadores como a la población en general, concientizando la importancia de su erradicación.

- Realizar campañas periódicas de información.
- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social está obligado a realizar campañas permanentes de difusión, lo que deberá incluir rótulos visibles en todos los espacios públicos o privados y si fuere el caso la inspección de trabajo deberá de proporcionar información obligatoria en sus instalaciones.

Las academias de lenguas mayas dentro del plazo de seis meses, a partir de la vigencia de la presente ley deberán de traducirlas a los idiomas oficiales del país para su divulgación y publicación, además están obligados a proporcionar un traductor cuando el denunciante lo solicite.

- Realizar campañas educativas.
- Incluir, en los reglamentos internos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, textos que indiquen la prohibición de realizar actos de hostigamiento y acoso y el derecho de denuncia de las personas afectadas. La inspección de trabajo y la defensoría de los derechos humanos podrá coadyuvar en este proceso.

Artículo 10. Denuncias en centros de trabajo. Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de hostigamiento y acoso que se reciban en su lugar de trabajo, así como el resultado de la investigación que se realice en la inspección de trabajo, si se trata de instituciones públicas o privadas, o a la Inspección general de trabajo del Ministerio de trabajo, si se trata de patronos privados.

Artículo 11. Deber del Ministerio de trabajo. La Inspección General de trabajo del Ministerio de trabajo deberá velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo anterior de esta ley.

Artículo 12. Denuncias falsas. Quien denuncie acoso laboral falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquier de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código penal.

Artículo 13. Demanda por hostigar a menores. Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la denuncia sus padres, sus representantes legales o la Procuraduría de derechos humanos.

Artículo 14. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor de la Inspección de Trabajo. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

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

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

Artículo 15. Sanción al acoso laboral. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código de Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos que establece el Código de Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

El dinero proveniente de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

Artículo 16. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo y previsión social con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo anterior de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Artículo 17. Procedimiento sancionatorio. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento: Cuando la competencia para la sanción correspondiere a la Inspección de Trabajo.

El inspector de trabajo recibirá la queja o denuncia oral o escrita del agraviado. En el término de diez días se citará a las partes para comparecer a audiencia, en la que se llevara a cabo conciliación, el inspector de trabajo deberá redactar acta de los hechos y circunstancias que le consten en dicha audiencia. En el caso que no se arribe a un arreglo amistoso deberá expedir copia al agraviado para que inicie el proceso correspondiente.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la

presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos.

Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición.

Artículo 18. Actuación del juez. Para apreciar la prueba y determinar si la conducta denunciada constituye acoso u hostigamiento sexual, el juez deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento de la persona ofendida.

Artículo 19. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos. El dinero recaudado por tales multas se destinará a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

Artículo 20. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

Artículo 21. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.

CONCLUSIONES

1. Como se ha podido evidenciar el mobbing es un problema complejo y diverso, es un nuevo tipo de crimen silencioso que en muchas ocasiones no se puede detectar ni sancionar porque la víctima por temor a perder su trabajo no denuncia estos actos en su contra.
2. Se puede decir entonces que el mobbing es tipo de conducta anti social que se da de forma constante y repetitiva dentro de algún lugar de trabajo, que afecta de forma psicológica a la víctima que sufre este tipo de conductas por parte de sus compañeros de trabajo.
3. Queda evidentemente claro que la finalidad del mobbing es causar daño, una destrucción anímica del trabajador causando así su abandono voluntario del lugar de trabajo, que en muchas ocasiones se da por un despido o un despido indirecto.
4. Los efectos o daños psicológicos de víctima que sufre mobbing son ansiedad, pánico, estrés, depresión, trastornos de ansiedad angustias entre otros que en gran numero la víctima no se da ni cuenta de lo que padece.
5. En Guatemala no existe una regulación específica al cual abocarse para poder solucionar los problemas del mobbing laboral, aunque supletoriamente se puede acudir al código penal en cuanto a las calumnias, injurias o difamación, o bien si se trata del sexo femenino a la ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer.
6. El derecho penal laboral surge por la necesidad que tienen los Estados de poder sancionar nuevos tipos de conductas anti sociales que en la antigüedad no se deban o no se denunciaban dentro del ámbito laboral y que ahora son considerados como delitos.

7. Los países con mayor desarrollo como los europeos han normado las conductas dentro de su ordenamiento legal, y de esa forma tratan de prevenir en primer lugar este delito, de dar a conocer las conductas a las cuales son sujetas los trabajadores y una sanción a la infracción de la norma pre establecida.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que se tomen medidas por parte del Congreso de la República como ente legislador de nuestro país, para poder prevenir, erradicar y sancionar esta nueva clase de conducta antisocial en donde cualquier trabajador puede ser víctima.
2. También es indispensable que las empresas contemplen conductas adecuadas dentro del lugar de trabajo, en su reglamento interior de trabajo y de esa forma poder prevenir esta clase de situaciones y que la víctima tenga un respaldo y una solución inmediata al momento de que inicie un hostigamiento.
3. Es deber también del Ministerio de Trabajo y Previsión social a través de la Inspección de Trabajo, proponer soluciones al acoso psicológico en el trabajo, o bien mantener constante vigilancia de control en los lugares diferentes lugares de trabajo.
4. La inspección de trabajo debe de ayudar a las víctimas, debe de contar con un control de las denuncias que le hicieren llegar y un seguimiento a estas, para que la víctima cuente con un respaldo al momento de iniciar una posible denuncia formal o una conciliación.

REFERENCIAS

a) Bibliográficas

- De León Velasco, Héctor Aníbal, José Francisco, De Mata Vela. "Derecho Penal Guatemalteco. Parte General y Parte Especial". Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix. 16^a.Edicion. 2005
- Díez Ripollés, José Luis, Jiménez-Salinas, Esther I, Colomer: "Manual de Derecho Penal Guatemalteco. Parte General", Guatemala, Impresos industriales, S. A. 2,001
- Escobar Cárdenas Fredy Enrique, "Compilaciones de Derecho Penal. Parte General", Guatemala, Sexta edición, 2014
- Franco López, César Landelino, "Derecho sustantivo individual del trabajo", Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, 2006
- Fernández Molina, Luis, "Derecho Laboral Guatemalteco.", Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios. 2006.
- Hurtado Pozo, José. "Manual de Derecho Penal – Parte General I". Perú, 3ra. Edición. Lima: Editora Jurídica Grijley, 2005
- Jiménez De Asua, Luis. "Lecciones De Derecho Penal". México, Volumen 3. Editorial Harla.
- Kahale Carrillo, Djamil Tony, "La Protección Jurídica del acoso laboral", México, Fondo Editorial de Nuevo León, 2012
- Madrazo, Sergio. Danilo, Madrazo. "Constelación de ciencias penales", Guatemala, Editorial Magna Terra Editores, 2006, 1^{ra} Edición
- Mir Puig, Santiago. "Derecho Penal. Parte General", España, Reppertor S.L
- Muñoz Conde, Francisco. Mercedes, García Aran. "Derecho penal. Parte general". México, Editorial Tirant Lo Blanch México, 8^a. Edición. 2010.
- Riquelme, Alfonso, "Mobbing, Un Tipo de Violencia en el Lugar de Trabajo", Chile, Universidad de Viña del Mar, Revista Ciencias Sociales Online, julio 2006, Vol. III, No. 2
- Sacalxot Váldez, Carlos B., "Lecciones de Derecho Individual de Trabajo" Guatemala: Imprenta y Litografía Los Altos

- Silva Sánchez, Jesús María, “La expansión del Derecho penal. Aspectos de la política criminal en las sociedades postindustriales”, España. Civitas Ediciones , S. L
- Vicente Rojo, Jose y Cervera, Ana Maria, “El Mobbing o Acoso Laboral”, España, Editorial Tébar, S.L. Madrid 2005.

b) Normativas

- Argentina
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos La Ley de Contrato de Trabajo 20.744
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Ley de actos discriminatorios La Ley 23.592
- Senado y cámara de diputados de la nación de argentina Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo
- Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires La Ley 13.168
- Legislatura de la provincia de Santa Fe, la Ley 12.434 de 2005
- La Legislatura de la provincia de Entre Ríos La Ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos
- Colombia
- Senado de la República de Colombia Código Sustantivo del Trabajo
- Senado de la República de Colombia El Decreto 2351 de 1965
- Procuraduría General de la nación Colombia Código Disciplinario Único Ley 734 de 2002
- Senado de la República de Colombia Ley 1010 de 2006
- España
- Congreso de Diputados Código Penal Español
- Guatemala
- Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1985
- Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo decreto 1441

- Congreso de la República de Guatemala, Código Penal decreto 1773
- c) Electrónicas
- El mobbing en el trabajo, Vidal Casero, María del Carmen, “El mobbing en el trabajo. Su problemática. España”, http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf.
 - Guía de apoyo, Barrios, José María, “Acoso Psicológico en el Trabajo. Mobbing”, Central Sindical Independiente y de Funcionarios. <https://www.uco.es/csif/attachments/article/61/mobbing.pdf>
 - Godoy María Cecilia c/ Apartmentsba S.R.L. s/ despido. Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala/Juzgado: IV. Fecha: 28-feb-2013. Cita: MJ-JU-M-79232-AR | MJJ79232 | MJJ79232. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/06/13/el-dano-moral-derivado-del-mobbing-resulta-de-la-ponderacion-de-los-jueces-sobre-la-lesion-a-las-afecciones-intimas-de-los-damnificados/>.
 - Livellara, Silvina María. Doctrina del Día: el acoso laboral en la Argentina: mobbing. Violación de Derechos laborales. Por Thomson Reuters. 4 noviembre, 2013,
 - <http://thomsonreuterslatam.com/2013/11/04/doctrina-del-dia-el-acoso-laboral-en-la-argentina-mobbing-violacion-de-derechos-laborales/>
 - Martínez Cárdenas, Edgar Enrique, y Juan Manuel Ramírez Mora, “El acoso laboral en Colombia: Conceptualización, caracterización y regulación”, XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2007, <http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>
 - Maldonado Ericastilla, Pablo Alberto, “El acoso laboral y su tratamiento en los códigos de ética de las empresas”, <https://iuristec.com.gt/index.php?title=Articulo:0126>
 - Piñuel, Iñaki, “Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, citado en “Las 42 claves para saber si hay 'mobbing' en el trabajo”, 1 de mayo de

2015, http://www.teinteresa.es/espana/claves-saber-mobbing-trabajo_0_911309138.html.

- “Qué es el mobbing o acoso laboral: síntomas, modalidades y consecuencias” <http://www.forodeseguridad.com/artic/discipl/4150.htm>
- Tomassetti, Marcos G., “Análisis crítico-jurídico de la figura del ‘mobbing’”, Argentina, 2013. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/09/05/analisis-critico-juridico-de-la-figura-del-mobbing/>.
- V Congreso Nacional AMET 2006 “Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo”, Pares Soliva, Marina, “Las fase del acoso moral en el trabajo”, Ponencia a la Mesa “Violencia y Trabajo”, <http://www.acosomoral.org/pdf/Amet06/Paresm19.pdf>

d) Otras

- Arévalo Vela, Javier, “La protección penal del trabajo”, Revista Oficial del Poder Judicial: Año 6 - 7, N° 8 y N° 9 , Perú
- Baylos, Antonio, Terradillos, Juan, “Derecho Penal del Trabajo: Una reflexión general a partir de la experiencia normativa española”, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Número 7, España, julio-diciembre de 2006
- Bermúdez, Gabriela, Y García Carreño, Zoraida, “El acoso laboral y la seguridad social México-España”, México, 2012, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas
- Cuc Arana, Byron Oswaldo, “La defensa jurídica ante el acoso moral en el trabajo” Guatemala, 2008, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala
- García Abuabara, Mónica Paola et al. “Acoso Laboral en Colombia”, Colombia, 2014, Universidad CES Facultad de Medicina, Medellín
- García Figueroa, Francisco. “Los sujetos activos de los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo. Especial consideración al sector de la construcción”. España. 2011. Tesis Doctoral Universidad Carlos II de Madrid,
- Gimeno Lahoz, Ramón, “La presión laboral tendenciosa (mobbing)”, España, 2004, tesis Doctoral, Universidad de Girona

- Terradillos Basoco, Juan Manuel, “Derecho penal del trabajo” Revista Penal, número 1/77-91, España, Universidad de Cádiz
- Verona Martel, María Concepción, Raquel, Santana Mateo, “El Mobbing: ¿El crimen perfecto? No, qué más quisieran “algunos””. Revista Criterio Libre, Año 10 / No. 17 / Bogotá (Colombia) / Julio-Diciembre 2012

Anexo

ANEXO

Universidad Rafael Landívar
 Campus de Quetzaltenango
 Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales



Tesis “Análisis jurídico sobre la tipificación del Mobbing (acoso laboral). Estudio de Derecho Comparado en Argentina, Colombia y España”.

Nombre del estudiante Diego Herver Baresi Chaj Guinac.

CUADRO DE COTEJO

Unidad de Análisis				
Tipología	España	Colombia	Argentina	Guatemala
Conductas de <i>mobbing</i> penalmente relevantes	El Título XV del Libro II del Código Penal se denomina “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, es decir, se protege el riesgo laboral, entendido como la posibilidad que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo (art. 4-2 de la Ley 31/1995) En ese sentido, la Instrucción Número 1/2001 de la	Desde una perspectiva penal, cabe encuadrar el <i>mobbing</i> en los tipos de tortura (art. 178): “el que una persona inflija a otra dolores o sufrimientos psíquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier	La Ley 23.592 de 1988 contempla el tipo penal de discriminación en forma genérica.	Respecto a la sanción penal, las conductas más graves pueden denunciar por la vía penal como delitos de acción privada: injuria, calumnia, lesiones culposas, o como faltas contra las personas (lesiones leves), pero tratándose de delitos de violencia psicológica, física o económica por razones de género son plenamente aplicable los

	<p>Fiscalía General del Estado de 9 de mayo, sobre actuación del Ministerio Fiscal en torno a la siniestralidad laboral, indica que la Inspección de Trabajo debe remitir al Ministerio Fiscal todas las actuaciones en las que exista una propuesta de infracción por falta grave derivada de la omisión de medidas de seguridad, sin perjuicio de la denuncia directa del perjudicado.</p> <p>El artículo 311 castiga la imposición de condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos laborales mediante</p>	<p>razón que comporte algún tipo de discriminación....” El delito de constreñimiento (art. 182):“el que, fuera de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de (16) a treinta y seis (36) meses” y el artículo 198 señala que: “el que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en multa”. También el delito de calumnia (art. 220) expresa</p>		<p>tipos penales de la Ley de Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer. También es posible denunciar el delito de discriminación.</p>
--	---	---	--	--

	<p>violencia o intimidación. Se sanciona con penas de hasta tres años y multa de doce meses. El artículo 314 penaliza con prisión de 6 meses a 2 años o multa de seis a dos meses, quienes produzcan grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión, creencias, etnia, raza, nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, ser delegado sindical, tener parentesco con otro trabajadores de la empresa, idioma, si no se respeta la igualdad ante</p>	<p>“el que impute falsamente a otro una conducta típica, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses y multa de trece punto treinta y tres (13.33) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes”.</p>		
--	---	---	--	--

	<p>la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos.</p> <p>Pero son los artículos 316, 317 y 318 los que se refieren directamente al <i>mobbing</i>. El artículo 316 sanciona con penas de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses, a los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e</p>			
--	---	--	--	--

	<p>higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física. Si ello, se cometiere por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado (art. 317). Se trata de una norma penal en blanco y de peligro en concreto, bastante genérica, y que por remisión de la normativa de prevención de riesgos laborales integra el supuesto de hecho.</p> <p>El artículo 318 permite la denuncia del <i>mobbing</i>, ya que en el caso de las personas jurídicas, se impondrá la pena</p>			
--	--	--	--	--

	<p>señalada a los administradores o encarados del servicio, que hayan sido responsables de los mismos, y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello.</p> <p>El artículo 318 permite la denuncia del <i>mobbing</i>, ya que en el caso de las personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encarados del servicio, que hayan sido responsables de los mismos, y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren</p>			
--	--	--	--	--

	<p>adoptado medidas para ello.</p> <p>Con carácter anterior a 2010, la responsabilidad penal en el caso del <i>mobbing</i> se hacía valer a través de los tipos penales genéricos: lesiones (art. 147), amenazas (art. 169), coacciones (art. 172), contra la integridad moral (art. 173), contra la integridad física (art. 177), contra la intimidad (art. 197), calumnias o injurias (art. 205 y 208).</p> <p>Sin embargo, con objeto de homologar la legislación penal española a los ordenamientos penales europeos, a través de la</p>			
--	--	--	--	--

	<p>Directiva Marco 83/391/CEE, se agregó un segundo párrafo a dicho artículo en numeral:</p> <p>"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 humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima", ello por medio de la Ley Orgánica 5/2010.</p> <p>Además el artículo 175 prevé un tipo penal</p>			
--	---	--	--	--

	<p>específico para el caso del funcionario público o autoridad que abusando de su cargo atentare contra la integridad moral de una persona. Y el artículo 176 el correspondiente tipo de omisión por omisión, es decir, que la autoridad o funcionario, faltando a los deberes de su cargo permita que otras personas atenten. El artículo 177 permite el concurso real en caso de atentado contra la salud.</p>			
<p>Conductas de <i>mobbing</i> laboralmente relevantes</p>	<p>Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Reglamento de los Servicios de Prevención. Real Decreto</p>	<p>a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de</p>	<p>Debe mencionarse la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, que reforma del art. 75 Ley 20.744: Art. 75: «1. El</p>	<p>De esa cuenta, es posible considerar al <i>mobbing</i> como una conducta desregulada en el ordenamiento guatemalteco, y</p>

	<p>39/1997, de 17 de enero.</p> <p>NTP 476. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.</p> <p>ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar • Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros • Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada • Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia • Juzgar el desempeño de una persona de manera 	<p>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</p>	<p>empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal. 2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando</p>	<p>únicamente podrían aplicarse indirectamente las normas laborales en materia de obligaciones ética del patrono y trabajador, (Art. 61 c) “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”) hacia otros trabajadores previstas en el Código de Trabajo, y cuyo incumplimiento después de su prueba y denuncia a la Inspección de Trabajo ocasionarían un proceso por despido directo y justificado (art. 77 a), b) c) y d), lo que incluye a compañeros y en horas no laborales) en</p>
--	--	---	---	--

	<p>ofensiva • Cuestionar las decisiones de una persona • No asignar tareas a una persona • Asignar tareas sin sentido • Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades • Asignar tareas degradantes</p> <p>ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL</p> <p>• Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona • Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos • Rehusar la comunicación</p>	<p>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 e n</p>	<p>lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas. (Artículo sustituido por art. 49 de la Ley N° 24.557 BO 4/10/1995).»</p> <p>A) Es así que el deber de brindar seguridad y condiciones dignas de trabajo, adoptando las medidas necesarias para evitar daños a la persona o dignidad del trabajador, debiendo observar especialmente las disposiciones vigentes en materia de medicina, higiene y seguridad en el trabajo y las pausas y limitaciones a la</p>	<p>relación a la injuria, calumnia, daños patrimoniales). Y respecto al despido indirecto y justificado, cualquiera de las conductas tipificadas en el artículo 79 cometidas por el patrono o por terceros con su connivencia contra el trabajador.</p> <p>En el reglamento interior de trabajo (art. 60) pudieran tipificarse las conductas típicas de <i>mobbing</i> entre trabajadores o entre jefes y trabajadores o viceversa, hay obligación legal, y sus sanciones, si entiende como conducta que puede afectar la marcha de la empresa, la</p>
--	--	--	---	--

	<p>con una persona a través de no comunicarse directamente con ella • No dirigir la palabra a una persona • Tratar a una persona como si no existiera</p> <p>ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Críticas permanentes a la vida privada de una persona • Terror telefónico • Hacer parecer estúpida a una persona • Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos • Mofarse de las discapacidades de una persona • Imitar los gestos, voces... de una persona • Mofarse 	<p>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</p>	<p>duración del trabajo legalmente establecidas (art.75, LCT; Ley 19.587, decreto 351/79) se presenta como una de las más relevantes manifestaciones de este deber de previsión con relación al <i>mobbing</i>. Cabe señalar que a pesar de la modificación del art. 75 de la LCT introducida por la Ley 24.557, que suprimió la referencia que ponía a cargo del empleador el cumplimiento de ciertas obligaciones a fin de preservar la salud psicofísica del trabajador, respecto del deber de previsión o de seguridad la situación</p>	<p>“seguridad e higiene” en el trabajo”, especialmente se debe considerar el Acuerdo Gubernativo Número 229-2014, sobre Seguridad Industrial y Laboral. Además, todas las conductas prohibidas a los patronos en el artículo 62 del Código de Trabajo pueden ser utilizadas como <i>mobbing</i> vertical. Sobre el <i>mobbing</i> horizontal, entre compañeros, sería aplicable el artículo 63 literal d) del Código de Trabajo obligación de observar buenas costumbres durante el trabajo, y h) observar las medidas de prevención</p>
--	---	---	---	--

	<p>de la vida privada de una persona</p> <p>VIOLENCIA FÍSICA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofertas sexuales, violencia sexual • Amenazas de violencia física • Uso de violencia menor • Maltrato físico <p>ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ataques a las actitudes y creencias políticas • Ataques a las actitudes y creencias religiosas • Mofarse de la nacionalidad de la víctima <p>AGRESIONES VERBALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gritar o insultar • Críticas permanentes del 	<p>absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	<p>no ha variado.</p> <p>Ejemplo: Las conductas que ejemplificamos como propias del <i>mobbing</i> y que podríamos vincular a la violación del deber de previsión según las normas citadas son: impedir que el trabajador utilice los sanitarios para sus necesidades fisiológicas, que no existan pausas y limitaciones a la duración del trabajo o simplemente la asignación de tareas excesivas o de difícil realización. Así como también hacerlo trabajar en condiciones</p>	<p>en materia de seguridad e higiene que el patrono o los inspectores determinarían ante una denuncia en esta materia por la víctima.</p>
--	---	--	---	---

	<p>trabajo de la persona • Amenazas verbales RUMORES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hablar mal de la persona a su espalda • <p>Difusión de rumores⁶³</p> <p>NTP 507: Acoso sexual en el trabajo.</p> <p>La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:</p> <p>« La conducta de naturaleza sexual u otros com portamientos</p>		<p>antiergonómicas, sabiendo que ello constituye un daño para el trabajador; o bien el aislamiento físico del trabajador.</p> <p>B) Otros de los deberes, comprendidos en el de previsión, consiste en la obligación de ejercer las facultades de dirección, <i>ius variandi</i>, disciplinarias y de control, con prudencia y razonabilidad, dentro de los límites y con arreglo a las condiciones fijadas legal, estatutariamente o convencionalmente, con el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus</p>	
--	--	--	---	--

⁶³ Algunas conductas concretas de *mobbing* clasificadas por factores (Zapf, Knorz y Kulla, 1996)

	<p>basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si;</p> <p>a. dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, b. la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la</p>		<p>derechos patrimoniales (arts. 64, 65, 66, 67, 68 y 70). La ley quiere evitar que el empleador haga uso abusivo de las siguientes facultades: a) de organización, b) de dirección, c) de control, d) poder reglamentario, e) facultad de alterar las condiciones del contrato (ius variandi), f) poder disciplinario. Esto guarda clara concordancia con lo dispuesto por el art. 1071, segundo párrafo del Código Civil, cuando sostiene que la ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos.</p> <p>Ejemplo: Entre las</p>	
--	---	--	--	--

	<p>formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o c. dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».</p> <p>En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un</p>		<p>conductas propias del <i>mobbing</i> que serían violatorias del deber de ejercer razonablemente las facultades del empleador enunciadas ut supra tenemos: la de cambiarle constantemente y en forma arbitraria las modalidades de trabajo; el hostigamiento y la falta de comunicación; la propagación de conceptos peyorativos; la asignación de tareas humillantes o vergonzantes; retar al trabajador en público, agraviarlo o menoscabar su imagen; acusar y culpar injustamente al</p>	
--	--	--	--	--

	<p>comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.</p> <p>Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las</p>		<p>trabajador por hechos que le son ajenos; utilizar técnicas para sabotear las tareas del trabajador; molestar e interrumpir los trabajos que intenta realizar el trabajador; insultar y ridiculizar al trabajador; intentar agredir físicamente al trabajador.</p> <p>C) Violación del derecho a la intimidad del trabajador (Como variante de un abuso en el ejercicio de las facultades de organización y dirección)</p> <p>Ejemplo: cuando se produce una invasión del ámbito íntimo del</p>	
--	---	--	---	--

	<p>conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.</p> <p>El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en</p>		<p>empleado a través de la utilización de micrófonos y cámaras en espacios privados, pesquisa del correo electrónico, inspecciones inconsultas e inapropiadas de pertenencias personales, saqueos y desaparición de bienes personales del trabajador (art. 63, 70, 71, 77 y 76 LCT) y art. 1071 bis Código Civil</p> <p>En tal sentido se puede consultar el Caso “P, M c/Cía de Servicios hoteleros SA p/Daño y Perjuicios”, CNCIV, Sala M, fallo de fecha 05/06/01.</p>	
--	---	--	---	--

	<p>la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.</p> <p>La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos. (No se considera acoso el flirteo</p>		<p>D) Violación deber de ocupación</p> <p>Ejemplo: También en algunos casos, si el empleador utilizara como medio de acoso psicológico, la negativa de dar ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, infringirá su deber de ocupación (art.78, LCT) y</p> <p>E) Conductas discriminatorias: en otros, si acude a conductas discriminatorias al efecto, incumplirá la normativa general existente (Ley 23.592).⁶⁴</p>	
--	--	--	---	--

64 Livellara, Silvina María. Doctrina del Día: el acoso laboral en la Argentina: *mobbing*. Violación de Derechos laborales. Por Thomson Reuters. 4 noviembre, 2013, disponible en

	<p>y el comportamiento romántico no ofensivo).</p> <p>En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.</p> <p>Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas,</p>		<p>En las legislaciones provinciales existe normativa específica: La Ley 13.168 de Buenos Aires de 2004 trata de erradicar la violencia laboral en el ámbito de la Administración pública. Considera como violencia laboral «al accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad,</p>	
--	---	--	---	--

	<p>manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.</p> <p>NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición.</p> <p>Se trata de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica. Existen inventarios que detallan este tipo de conductas violentas y que ayudan a</p>		<p>integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora</p> <p>manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social».</p> <p>Establece como conductas típicas del hostigador del «<i>mobbing</i>» o violencia laboral: obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana, asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención</p>	
--	--	--	---	--

	<p>identificar más claramente el riesgo. No obstante, pueden darse conductas compatibles con un caso de APT que no estén tipificadas en los inventarios existentes. Las acciones de violencia psicológica 3 en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud del trabajador pueden consistir en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ataques a la víctima con medidas organizativas; • ataques a las relaciones sociales de la víctima; • ataques a la vida privada de la víctima; • amenazas de violencia física; • ataques a las actitudes de la víctima; • agresiones verbales; • rumores. 		<p>de humillar y juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.</p> <p>En Santa Fe, la Ley 12.434 de 2005 denominada de «prevención y erradicación de la violencia laboral», tiene como finalidad la de prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral y brindar a los trabajadores la protección necesaria extendiéndose a los denunciantes y testigos del hecho. Se enmarca en el ámbito de la Administración pública</p>	
--	---	--	---	--

	<p>La NTP 476 incluye una lista no exhaustiva que detalla algunas conductas para cada uno de estos grupos.</p>		<p>provincial central y descentralizada como así también las sociedades del Estado, sociedades de economía mixta comprendiendo además a los poderes judicial y legislativo de la provincia. Define como violencia laboral como toda conducta activa u omisiva ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que constituya un abuso de poder materializado, inequidad salarial fundada en razones de género, maltrato físico, sexual psicológico y social del trabajador.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>La Ley 9671 de la Provincia de Entre Rios considera como violencia laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados. Las acciones que serán consideradas como violencia laboral son:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Maltrato psicológico y social. b. Juzgar de manera ofensiva el desempeño. c. Amenazar repetidamente con despidos infundados. d. Maltrato físico. e. Acoso comprendiendo los 	
--	--	--	--	--

			<p>gestos y palabras a fin de incomodar a la víctima. f. Inequidad salarial, ejerciendo la disparidad de salarios entre el hombre y la mujer que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo.</p> <p>LEY 1.225. Buenos Aires, 04 de diciembre de 2003, para prevenir y sancionar la violencia laboral de los/las superiores jerárquicos hacia el personal dependiente de cualquier organismo.</p> <p>Artículo 3 °.- Maltrato Psíquico y Social</p> <p>Se entiende por</p>	
--	--	--	--	--

			<p>maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida del/de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:</p> <p>Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.</p> <p>Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus</p>	
--	--	--	---	--

			<p>compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.</p> <p>Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.</p> <p>Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.</p> <p>Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.</p> <p>Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.</p> <p>Encargarle trabajo imposible de realizar.</p> <p>Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para</p>	
--	--	--	---	--

			<p>concretar una tarea atinente a su puesto.</p> <p>Promover su hostigamiento psicológico.</p> <p>Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.</p> <p>Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.</p> <p>Artículo 4º.- Maltrato Físico</p> <p>Se entiende por maltrato físico a toda conducta del/de la superior jerárquico que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Artículo 5º.- Acoso</p> <p>Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.</p> <p>Artículo 6º.- Acoso</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Sexual</p> <p>Se entiende por acoso sexual el solicitar por cualquier medio favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, prevaleándose de una situación de superioridad, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>Cuando se formulare con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.</p> <p>Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como</p>	
--	--	--	--	--

			<p>fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.</p> <p>Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.</p> <p>El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, u otra condición.</p>	
--	--	--	---	--

<p>Forma de sanción del acoso laboral</p>	<p>Actuación ante la Inspección de Trabajo, y Tribunales de Trabajo, o por la vía penal.</p>	<p>El acoso laboral acreditado se sancionará:</p> <p>a) Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.</p> <p>b) Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>c) Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona</p>	<p>LEY 1.225. Buenos Aires, 04 de diciembre de 2003</p> <p>Artículo 7º.- Sanciones</p> <p>Las conductas definidas en los artículos 3º al 6º deben ser sancionadas con suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la suspensión preventiva del/la agente.</p> <p>En el caso de un diputado o diputada la comisión de alguno de los hechos sancionados</p>	<p>La Inspección General de Trabajo puede proponer al Juzgado de Trabajo y Previsión Social la sanción multa por las faltas de trabajo y previsión social. Puede presentarse una demanda laboral ordinaria por despido indirecto e injustificado.</p> <p>Que sería la única solución legal a falta de regulación del <i>mobbing</i> aunque el patrono solo estaría pagando una indemnización por la injusto e indirecto despido no llegando a solucionar los problemas psicológicos que la víctima acarrea, producto</p>
--	--	--	--	--

		<p>que lo realice y para el empleador que lo tolere.</p> <p>d) Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral, sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.</p> <p>e) Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador,</p>	<p>por esta Ley es considerada inconducta grave en el ejercicio de las funciones, en los términos del artículo 79 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.</p> <p>En el caso de los funcionarios comprendidos por el artículo 92 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta Ley es considerada causal de mal desempeño a los fines del juicio político.</p> <p>Artículo 8º.- Procedimiento Aplicable</p>	<p>del hostigamiento del cual es fue víctima.</p>
--	--	--	---	---

		<p>particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.</p> <p>f) Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.</p>	<p>La víctima debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta Ley, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a. La recepción de la denuncia debe notificarse al área de sumarios correspondiente, a los efectos de instruir la actuación sumarial pertinente.</p> <p>Para la aplicación de las sanciones disciplinarias que pudieren</p>	
--	--	--	--	--

			<p>corresponder rige el procedimiento establecido por el artículo 51 y subsiguientes de la Ley N° 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.</p> <p>Cuando existiere un órgano de colegiación o disciplina que regule el ejercicio de la profesión del/la denunciado/a debe notificársele la denuncia.</p> <p>Artículo 9°.- Superiores Jerárquicos. La máxima autoridad jerárquica del área es responsable de las conductas previstas</p>	
--	--	--	--	--

			<p>por la presente Ley ejercidas por el personal a su cargo si a pesar de conocerlas no tomó las medidas necesarias para impedir las.</p> <p>Por la vía laboral se han planteado casos de injuria de entidad suficiente en los términos del art. 242 de la L.C.T. para que el trabajador se diese por despedido en forma indirecta (art. 246 de la L.C.T.) con derecho indemnizatorio.</p>	
--	--	--	--	--