

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



Acoso laboral en la legislación guatemalteca

-Tesis de Licenciatura-

Aura Silvana Garzaro Reyes

Guatemala, mayo 2014

Acoso laboral en la legislación guatemalteca

-Tesis de Licenciatura-

Aura Silvana Garzaro Reyes

Guatemala, mayo 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General Lic. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano M. Sc. Otto Ronaldo González Peña

Coordinador de exámenes privados M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador del Departamento de Tesis Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Director del Programa de Tesis Dr. Carlos Interiano

Coordinador de Cátedra M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis Licda. Mariannella Giordano Snell

Revisor de Tesis M. Sc. Ruth Elisabeth Ávalos Castañeda

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Winstong Franklin Asturias Miranda

Licda. Gladys Elizabeth Girón

Lic. Julio César Villalta Bustamante.

Lic. Víctor Manuel Morán Pérez.

Segunda Fase

Lic. Julio César Villalta Bustamante

M. Sc. María Cristina Cáceres López

M. Sc. Víctor Manuel Mórán Ramírez

Licda. Cathy Rossanna López Rodríguez

Tercera Fase

M. Sc. Eduardo Galván Casasola.

M. Sc. María Victoria Arreaga Maldonado

M. Sc. Víctor Manuel Morán Ramírez

Lic. Erick Eduardo Wong Castañeda

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintitrés de septiembre de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**, presentado por **AURA SILVANA GARZARO REYES**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la Licenciada **MARIANNELLA GIORDANO-SNELL**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AURA SILVANA GARZARO REYES**

Título de la tesis: **ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 20 de noviembre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Licda. Mariannella Giordano-Snell
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintiuno de noviembre de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**, presentado por **AURA SILVANA GARZARO REYES**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la Licenciada **RUTH ELISABETH ÁVALOS CASTAÑEDA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.




M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AURA SILVANA GARZARO REYES**

Título de la tesis: **ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

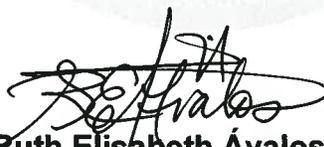
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 23 de enero de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



M. Sc. Ruth Elisabeth Ávalos Castañeda
Revisor Metodológico de Tesis



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **AURA SILVANA GARZARO REYES**

Título de la tesis: **ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 25 de febrero de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Carlos Interiano

Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AURA SILVANA GARZARO REYES**

Título de la tesis: **ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 24 de marzo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Carlos Iñerriano
Director del programa de tesis Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia




Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Nota: Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

**A Dios y la Virgen
María:**

Por darme la vida y concederme una familia maravillosa; siendo mi fortaleza, protectores, fuentes de inspiración y sabiduría para no claudicar y perseverar en la adversidad y obtener el grado académico que hoy me hace un profesional.

A mis Padres:

A mi mamá con todo mi amor, respeto y admiración por sus sabias enseñanzas y ejemplos; por cuidar cada paso de mi vida, y por enseñarme a levantarme cuando caigo y estar conmigo en los buenos y malos momentos, a mi papá por su comprensión, confianza y ejemplo de humildad, respeto y honradez.

A mis Hermanos:

Por su apoyo y amor incondicional, con quienes comparto este momento especial de mi vida, deseando ser modelo de motivación para que alcancen sus metas y sueños.

A Todos Ustedes:

Muchas son las personas especiales a quienes me gustaría agradecer su afecto en las diferentes etapas de mi vida, porque de alguna manera forman parte de ella pero, especialmente, a Zucel Reyes Bran, quien ha sabido transmitirme su sabiduría y me ha apoyado en los momentos más difíciles.

A:

La Universidad Panamericana de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia, fuente de sabiduría y formación de la persona humana en los ideales de libertad, justicia social, democracia y paz.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El derecho de trabajo	1
Causas de finalización de la relación de trabajo	15
Consecuencias del acoso laboral	29
Análisis legal y jurídico dentro del marco nacional e internacional del acoso laboral	34
Conclusiones	42
Referencias	44

Resumen

En la presente investigación se desarrolló el concepto del Derecho de Trabajo, sus principios fundamentales y las garantías constitucionales con las cuales se estableció que el derecho laboral es eminentemente tutelar para el trabajador; haciendo referencia de las causas de finalización laboral, desarrollando el concepto de acoso laboral, su clasificación y sus elementos. Se destacaron dichos preceptos para establecer la existencia del acoso laboral; además porque deben analizarse las causas que motivaron la finalización de la relación laboral para conocer las repercusiones que puede tener el acoso laboral en la empresa y en él trabajador; describiendo así la normativa legal internacional existente, la problemática que surge en virtud de la falta del delito de acoso laboral en la legislación guatemalteca; y se determinó lo concerniente a las consecuencias del acoso laboral a causa de la falta de tipificación de éste en la legislación guatemalteca y pudiendo de esta manera enfatizar las formas con las cuales se pueda sancionar él acoso laboral a través de la aplicación de los principios y garantías constitucionales.

La presente investigación expone la importancia y enfatiza que la legislación guatemalteca existente, debe ser revisada, en el sentido de que se regule el acoso laboral en el Código de Trabajo, y que las

instituciones que velan por el estricto cumplimiento de lo plasmado en este puedan realizar las inspecciones correspondientes en las empresas, para poder así tomar las medidas necesarias y contrarrestar dicha acción dentro de una entidad ó empresa.

Palabras Clave

Institución. Garantía. Violación. Perturbación.

Introducción

El tema de la presente investigación fue elegido por considerarse preciso conocer la problemática que afecta a las personas que laboran en relación de dependencia; el acoso laboral puede considerarse como la acción que produce una persona con la finalidad de producir miedo inminente en otra, afectando así el desempeño que éste tenga en las actividades que realiza.

En el desarrollo de la presente investigación, se plasmó la problemática que genera el acoso sexual y la violación de los derechos de las personas que son víctimas de éste, ya que a través de esta acción se afecta la integridad, la seguridad y la libertad de las personas. Por lo que debe de considerarse que el Derecho Laboral, tiene como objetivo primordial regular las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, a través de un conjunto de normas que van a garantizar los derechos de ambas partes, motivo por el cual se considera de suma importancia que exista legislación que regule el acoso laboral que se da de la parte empleadora o de los representantes de éstos hacia sus trabajadores en las empresas guatemaltecas, las cuales tienen como consecuencia despidos sin justa causa o renuncias en las cuales no se pueda garantizar un debido proceso por la falta de legislación que regule o respalde al trabajador y le

garantice sus derechos en los momentos que éste promueva ante el órgano jurisdiccional competente una acción en reclamo de los derechos que le han sido violentados o vulnerados de forma sistemática o continua a través de un periodo prolongado de tiempo.

El derecho de trabajo

El derecho de trabajo es un conjunto de normas y principios que van a regir las diferentes relaciones que se emanan de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en relación de dependencia de terceros o de una forma subordinada.

López define el derecho de trabajo desde dos perspectivas:

En una sociedad de corte capitalista como la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo las garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. Y dentro de una sociedad de corte socialista en la cual se establece que: El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección de la política de gobierno y en particular de la política económica. (1995:142)

El nacimiento del sistema capitalista en la evolución de la historia en virtud de la lucha que existió entre la clase capitalista y la obrera origina el sentido protector del derecho de trabajo y su desarrollo, con la finalidad de mermar las desigualdades del poder existente entre las partes, previniendo así que la relación de trabajo se desarrolle de una forma justa.

El Derecho de Trabajo actúa en beneficio del trabajador por ser tutelar de suplir la desigualdad económica actualmente evidente entre el trabajador y el empleador a través de un conjunto de normas y principios para garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y

a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos y sus relaciones para que prevalezca la armonía y la convivencia social. Debe de considerarse que el derecho laboral trata de garantizar a la clase trabajadora que se desarrolle en un ambiente digno y aceptable sin que exista distinción de género, raza o religión.

Principios fundamentales del derecho de trabajo

Cabe destacar que todas las normas del derecho para su efectiva aplicación previo a su creación fueron inspirados por determinados principios con los cuales se van a formar las bases de sustentación de la norma jurídica que desea aplicarse.

Alonso, citado por Chicas, los define como: “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran en el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pudieran darse en otras ramas del derecho.”(Chicas 2004:12).

Los principios van a ser las pautas a través de las cuales se crean las instituciones que protegen al trabajador de los abusos del empleador y viceversa generando un límite al cual ambas partes deben dar

cumplimiento por ser estos la estructura fundamental del ordenamiento jurídico.

Fernández indica que:

El Derecho Laboral puede considerarse como una creación del hombre de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es en última instancia, mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician de la relación laboral que da su trabajo y el que paga por el servicio. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben de dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe de identificarse plenamente todas sus manifestaciones. (2002:47)

En la definición que da Alonso a través del libro de Chicas se puede precisar que los principios del Derecho Laboral son enunciados básicos que inspiran las normas y justifican la aplicación de las mismas, de una forma sistemática; sin omitir que los principios que informan al derecho laboral son varios, pero en la parte considerativa del decreto 1441 destacan los siguientes: “a) Principio de Tutelaridad; b) Principio Evolutivo; c) Principio de Obligatoriedad, d) Principio de Realismo, e) Principio de Sencillez y f) Principio Conciliatorio”. (Fernández 2002:4)

Principio de tutelaridad

La tutelaridad es aquella que va actuar en forma compensatoria para el trabajador ya que a través de ella se crea el equilibrio que nivela la desventaja económica que el trabajador posee en relación a su empleador al concederle una protección de carácter preferente.

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal a) establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

La tutelaridad en nuestra legislación ampara y protege al trabajador y se ve reflejado en los casos en los cuales el factor económico es desfavorable para éste, evitando así que esta circunstancia sea uno de los factores que propicien acciones injustas, arbitrarias y carentes de legalidad, es por eso que se dice que la tutelaridad brinda una protección jurídicamente preferente.

Principio evolutivo

La sociedad guatemalteca está afecta a continuos cambios, es por eso que las normativas deben adecuarse a éstos y no quedarse paralizadas en una determina etapa o forma de los procesos sino evolucionar a través de la historia.

El cuarto considerando del Código de Trabajo establece en la literal b) que: “El Derecho de Trabajo debe de constituir un mínimo de garantías sociales”.

Puede decirse que el derecho laboral es evolutivo porque va transformándose conforme el transcurso del tiempo para adaptarse a las circunstancias y necesidades del quehacer humano, concediéndoles así beneficios a los trabajadores y regular de mejor forma las relaciones entre éstos y sus empleadores.

Principio de obligatoriedad

Para que no sean violentados los derechos que la legislación concede al trabajador existen normativas sobre las cuales se fundamenta el Derecho de Trabajo obligando al empleador a que el desarrollo del trabajo que realizan las personas sea cumplido a través del *ius imperium* que éstas poseen. Al respecto Fernández indica:

Para que el Derecho de Trabajo pueda cumplir con su cometido debe ser aplicado en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con su trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones. Los empleadores saben que como mínimo debe de otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de ley; en caso contrario podrían ser exigidas: Las horas extraordinarias que no fueron incluidas en la planilla, el bono catorce pagadero en el mes de julio, el reajuste complementario del salario mínimo no pagado, la indemnización no efectuada en ocasión de un despido injustificado, etc. (2002:25)

A través de este principio puede establecerse el carácter imperativo que posee el derecho, al contener sanciones que se derivan del incumplimiento de las obligaciones. Por ejemplo para la comparecencia de la primera audiencia en un juicio ordinario laboral

se le indica a la parte empleadora que deberá de cumplir con exhibir la documentación solicitada por el trabajador como medios probatorios y se le apercibe que de no presentarla se tendrán por afirmados los hechos aducidos en ésta y se le aplicarán las sanciones correspondientes. Es de ahí de donde deviene la obligatoriedad de este principio del Derecho de Trabajo.

Principio de realismo

El Derecho Laboral procura el bienestar de la clase trabajadora y contiene normas que lo definen como realista y objetivo ya que debe adaptarse a la realidad social, a un momento o circunstancia. Y para que exista justicia y equidad en los momentos de su aplicación debe de considerarse la capacidad económica de cada una de las partes y actuar en forma imparcial fundamentando las actuaciones en base a hechos ciertos y tangibles.

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su inciso d) indica que es realista, porque estudia a los sujetos dentro de la realidad social y estima que para la resolución de un conflicto de índole laboral como requisito esencial éstos deben de analizarse a base de hechos ciertos y reales.

Principio de sencillez

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, ya que en éste se establece constantemente que cualquier acción o pretensión que se presente ante los órganos jurisdiccionales puede formularse en términos sencillos de fácil aplicación, sin omitir los requisitos legales fundamentales que sustenten su validez.

Todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de los intereses tutelados por el derecho, pero esas formas deben ser las mínimas, las estrictas y rigurosamente indispensables para no violentar las garantías de defensa en juicio (Chicas 2003:18).

No debe de estimarse el hecho que en el Derecho de Trabajo prevalezca la sencillez, ni interpretarse que esta cualidad lo vuelve vulnerable y carente de validez para su aplicación, ya que únicamente reafirma que el Derecho de Trabajo permite que cualquier persona que estima que se le ha violentado algún derecho en el ejercicio de sus labores, pueda acudir y solicitar la reparación del mismo.

Principio conciliatorio

Una de las principales características del Derecho de Trabajo es la de ser conciliador y dirimir el conflicto existente entre las partes a través de un acuerdo en el cual prevalezca la voluntad de las partes. Al respecto la literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece que: “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”.

La conciliación es una de las fases del proceso en la cual se aviene a las partes para que diriman el conflicto que les atañe, a través de la formulación de las soluciones que de forma consensuada sean aceptadas por las partes que conforman el conflicto.

Garantías constitucionales del derecho del trabajo

En la Constitución Política de la República de Guatemala en su capítulo segundo se incorpora el Derecho al Trabajo concediéndole así un carácter constitucional y garantista, ya que la Constitución es la ley fundamental y la base del ordenamiento jurídico. Las garantías constitucionales en el Derecho de Trabajo van a ser todos aquellos preceptos constitucionales encaminados a proteger los derechos de una persona en el ámbito laboral y que tratan de igualar las desventajas que emanan de los conflictos entre trabajador y empleador, dentro de las cuales se puede citar: El Derecho de Trabajo que posee una persona y la obligación social de éste tal y como se establece en el artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La tutelaridad que poseen las normas que regulan las relaciones laborales, la cual puede establecerse en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La libre elección del trabajo y la remuneración a la que un trabajador tiene derecho por sus servicios prestados tal y como se encuentra plasmado en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala

La irrenunciabilidad que posee el trabajador con respecto a los derechos que le atañen, de conformidad a lo establecido en artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los sujetos del derecho individual de trabajo

Dentro del derecho individual de trabajo puede establecerse que existen varios sujetos que intervienen dentro de una relación laboral y cabe mencionar los siguientes:

- ✓ Trabajador.
- ✓ Empleador o patrono.
- ✓ Auxiliares del patrono.
- ✓ Representantes del patrono.
- ✓ Intermediario.

Los cuales se detallan a continuación de una forma más clara.

Trabajador

Es aquella persona que va a desarrollar una actividad determinada por un periodo de tiempo, la cual le será retribuida de forma dineraria.

El Código de Trabajo en su artículo 3 establece que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato ó relación de trabajo”.

Por su parte Fernández lo define como: “Toda persona que realiza un trabajo, esto es todo individuo que trabaja”. (2002:152).

En tal virtud el trabajador va a ser toda persona que sin distinción de género, raza ó religión va a desarrollar una actividad a cambio de una remuneración de carácter dinerario, a través de la prestación de uno o más servicios siempre bajo la dirección o dependencia de otra persona.

Empleador o patrono

En la antigüedad fue conocido como el patrono o propietario en virtud de que su significado ligaba a la esclavitud de una persona. En la actualidad se le denomina como empleador, lamentablemente el Código de Trabajo

no ha tenido reformas por lo que en éste aún se utiliza el término de patrón.

El Código de Trabajo en el artículo 2 establece que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

De conformidad a esta definición puede establecerse que el empleador es una persona individual o jurídica que va a requerir los servicios de una o varias personas con el ánimo de lucrar con la prestación de los servicios que éstos le brinden, a través de la creación de una relación de trabajo.

Auxiliares del patrono

Puede definirse como aquel trabajador o grupo de trabajadores a los que el empleador les da atribuciones de carácter específico. Los auxiliares del patrono pueden ser: El representante y el empleado de confianza.

Representante del empleador

El Código de Trabajo en el artículo 4 lo define como: “Las personas individuales que ejercen a nombre de éste, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél”.

El representante del empleador es una figura de suma importancia ya que a través de las atribuciones que posee puede nacer a la vida la relación laboral sin omitir que éste también es considerado como un trabajador.

El intermediario

Es aquel que se encarga de velar porque los trabajadores desempeñen las actividades para las cuales fueron contratados de una forma correcta e idónea.

El artículo 5 del Código de Trabajo lo define como: “Toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono”.

Es preciso destacar que por el tipo de funciones y atribuciones que posee esta figura no tiene carácter de intermediario pero si de patrono.

Derechos y obligaciones de los sujetos que conforman la relación laboral

La relación nace a la vida con el acuerdo de las voluntades a través de la suscripción del contrato de trabajo respectivo el cual comienza a surtir efectos por la parte trabajadora, con la aceptación del cargo que se le ha dado para el desempeño de sus labores y del empleador de pagar por la

prestación del servicio. Este vínculo que se crea genera para ambas partes derechos y obligaciones, ya que en virtud al derecho de igualdad ambas partes se encuentran protegidas de los abusos que se pueden dar de unas hacia otras.

Es de vital importancia conocer cuáles son los derechos y las obligaciones que poseen trabajadores y empleadores porque a través de éstos se evidencia que tanto en forma doctrinaria y en el marco legal existente, se protege a las partes que la conforman, pero en ninguna de ellas se regula ningún tipo de acoso que pueden generarse cuando una persona se encuentra en el desempeño de sus labores.

Derechos y obligaciones de los trabajadores

Los derechos van a ser todos aquellos beneficios que devienen de la relación laboral y las obligaciones son los compromisos que adquiere el trabajador para una eficiente prestación de un servicio.

En el artículo 63 del Código de Trabajo se enmarcan las obligaciones del trabajador siendo éstas las siguientes:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o su representante, a cuya autoridad siguen quedando sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el

deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen de incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta mas fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio en la empresa;
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos ó de sus compañeros de labores o donde los lugares que trabajen; e
- i) Desocupar dentro del término de treinta días, desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el Juez a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento de plazo de este inciso el juez de trabajo en forma indicada ordenara el lanzamiento.

De conformidad con estas obligaciones es necesario precisar que el trabajador se encuentra obligado a dar cumplimiento a los lineamientos establecidos, actuando siempre de una forma apegada a la moral y a las buenas costumbres.

Ahora bien los derechos podrían interpretarse como aquellas situaciones que el empleador no puede negarle al trabajador como las siguientes:

Percibir un salario de acuerdo a la labor realizada. Tal y como lo establece el Código de Trabajo al indicar en el artículo 88 que:

- ✓ El Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación laboral de trabajo vigente entre ambos.
- ✓ A gozar de un día de descanso remunerado, después de seis días de trabajo continuo.
- ✓ Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo.
- ✓ A laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley.
- ✓ A recibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.
- ✓ A gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo;
- ✓ A recibir un aguinaldo equivalente al ciento por ciento de su salario mensual.
- ✓ A recibir una indemnización con el equivalente a un sueldo por cada año laborado, si la finalización laboral se debe a que no tuvo una justa causa.

Debe de observarse que la parte empleadora y la trabajadora poseen tantos derechos como obligaciones en el desarrollo de sus actividades de índole laboral, pero es de notable importancia hacer mención que para ninguna de estas partes se fijan reglas o lineamientos básicos de conducta a través de las cuales se pueda formular una denuncia para así proteger la integridad física y moral de una persona en su lugar de trabajo.

Causas de finalización de la relación de trabajo

La finalización de la relación laboral no es nada más que la cesación de las funciones del trabajador y pueden ser voluntarias e involuntarias, teniendo como consecuencia que se extinga por parte del trabajador la obligación de prestar el servicio subordinado y por parte del empleador la obligación de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones existentes entre ambas partes.

Al respecto el Código de Trabajo en el artículo 76 indica que:

Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo por disposición de ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de los contratos.

En virtud de lo establecido en el Código de Trabajo se considera que las causas por las cuales pueden finalizar la relación laboral pueden ser:

- ✓ Voluntariamente.
- ✓ Involuntarias o por la voluntad de una de las partes.
- ✓ Por mutuo acuerdo.

Determinar cuál fue la causal que originó la finalización de la relación laboral es un requisito fundamental para el desarrollo de este tema, ya que a través de ésta se va a determinar la existencia de las diversas formas de acoso que se dan en las instalaciones en las cuales las personas desarrollan su actividad laboral.

Causas voluntarias

Van a ser todas aquellas circunstancias en las cuales prevalece la voluntad de una de las partes de dar por finalizada la relación laboral y pueden ser:

Despido directo

El cual el Código de Trabajo en el artículo 77 define como: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por finalizado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte”.

Éstas pueden considerarse como todas aquellas circunstancias en las que puede incurrir el trabajador en el desempeño de sus funciones en las que por la gravedad de la misma liberan al empleador del pago de determinadas prestaciones; por ejemplo cuando el trabajador deje de asistir a sus labores durante dos días completos y consecutivos o se presente a laborar en estado de ebriedad o bajo el efecto de alguna droga o estupefaciente.

Despido indirecto

El despido indirecto se origina cuando las condiciones con las cuales una persona fue contratada son cambiadas radicalmente y únicamente perjudican al trabajador.

En la literal j) del artículo 79 del Código de Trabajo se establece que: “Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo

o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo”.

Es claro que el derecho de trabajo protege al trabajador en cualquier circunstancia ya que es ilegal que a una persona se le disminuyan los derechos que poseía al momento que inició su relación laboral, como ejemplo se podría hacer mención de una persona que en un restaurante desempeña el cargo de cajero y de repente es transferido al área de limpieza y lo colocan como encargado de baños. Este tipo de situación se considera como un despido indirecto ya que el empleador lo que busca es la renuncia del trabajador.

Renuncia

Es la forma en la cual una persona pone fin a la relación laboral, en la renuncia prevalece la autonomía de la voluntad.

Al respecto el Código de Trabajo en el artículo 83 en su parte conducente señala que: “El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono”.

La renuncia es una de las causas de finalización laboral que es de carácter eminentemente voluntario es por eso que se desea precisar cuáles son las consecuencias de que una persona renuncie a sus labores por estar ya en una situación de intolerancia a los abusos que se comenten en su contra, cabe mencionar que de darse esta situación se estaría violentando el principio de irrenunciabilidad el cual indica que los derechos del trabajador son de carácter irrenunciable.

Causas involuntarias

En determinadas circunstancias las relaciones laborales se finalizan a causa de situaciones en las cuales no interviene la voluntad de alguna de las partes por ser estos acontecimientos no planificados o no deseados como la muerte del trabajador o del patrono, la quiebra de la empresa o la insolvencia o liquidación judicial.

El artículo 85 del Código de Trabajo al respecto establece que:

Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad del trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente código.

La finalización involuntaria es aquella que sucede de forma fortuita, ya que ésta se da normalmente por la muerte del trabajador ó porque éste por razones ajenas a su voluntad, quede incapacitado para desarrollar las actividades que ejercía comúnmente.

Acoso laboral

Es de vital importancia considerar que el acoso laboral no se genera únicamente en contra de la mujer, aunque que por la sociedad en la que nos desenvolvemos es la parte con mayor vulnerabilidad, pero no puede omitirse que sin importar el círculo laboral en el que se desenvuelva el hombre también puede constituirse como víctima de cualquier tipo de acoso, sin omitir que los menores de edad que por necesidad se ven obligados a laborar desde temprana edad también son un sector con mayor vulnerabilidad y pueden padecer de una forma silenciosa de cualquier tipo de acción que les limite su desempeño o desarrollo laboral.

El diccionario de la Real Academia Española define la palabra acosar como: “Aquella que se deriva del latín *ad, a, cursare*, correr la cual significa perseguir o fatigar a alguien ocasionándoles molestias”.

Ahora bien en lo que refiere al acoso laboral debe de considerarse que esta es una acción que empezó a combatirse a nivel internacional en los años noventa, como una forma de proteger a las personas de agresiones y abusos evitando que sean víctimas de cualquier tipo de maltrato por la diversidad de las formas en las que puede ser aplicado. Se le denominó como *Mobbing* que en español significa acosar, atacar o atropellar en masa, al respecto Piñuel indica:

Que es el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente y con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales o ilícitos que son ajenos a un trato respetuoso o humanitario que atentan contra la dignidad del trabajador. (2003:76).

Encadenamiento a lo largo de un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones, el cual es motivado por los celos, la envidia, la competición, la promoción exitosa de la persona ó la llegada al lugar de trabajo de un nuevo trabajador. (2003:77:78).

Esta definición resalta que el acoso laboral deviene de una conducta psicológicamente anormal, la cual produce en la persona que la práctica satisfacción al obtener la molestia en otra y evitar que éste desarrolle sus funciones de forma correcta y satisfactoria, las cuales tienden a incrementarse con el tiempo. Es de considerarse que el hombre posee la capacidad de dominar su instinto pero en la persona a la cual se le denominará el acosador prevalece una conducta antijurídica y culpable a través de la cual consigue la vulneración de la garantía constitucional en relación al derecho al trabajo que toda persona posee al no permitir que ésta desarrolle con libertad la función para la cual fue contratado.

El acoso laboral es el trato o la forma de ejercer dominio sobre otra persona y de crear algún tipo de relación o intercambio, destinado a producir en los acosados efectos sentimentales y emocionales, por ello es esencial identificar los sujetos que conforman el *mobbing*:

El sujeto activo

Puede ser conocido también como acosador y va a ser aquella persona que posee una conducta indebida para provocar daño a través de una serie de acciones negativas.

González señala que el sujeto activo o acosador tiene las siguientes características:

a) Mediocridad en el desempeño de sus labores siendo esta la ausencia de interés, o aprecio o aspiración a la excelencia en el desarrollo de sus labores; b) Envidia Maligna: Esta es la forma más sencilla y habitual y consiste en una sensación de sufrimiento o malestar por el bien ajeno; c) Afán de Control: Si tiene atribuciones de jefe o de representante patronal o intermediario exige cumplimientos estrictos y conductas previsibles y odia la originalidad, la creatividad la autonomía y la independencia . Si es empleado querrá poner en desventaja a las demás personas que integran su círculo de trabajo a través de estas actitudes. (2002-26-27)

Se puede indicar que el acosador es aquella persona que tiene incidencias en conductas negativas, ofensivas y humillantes hacia las personas que forman parte de su equipo de trabajo, por considerarse así mismo como una persona con pocas capacidades para el logro de sus metas laborales y obtención de reconocimientos sin realizar acciones de acoso para que su víctima no sea afectado.

El sujeto pasivo o víctima

Que es aquella persona que recibe toda clase de maltrato de forma continua, no debe de omitirse que la figura del sujeto pasivo debe ser también encajada en el empleador, representante de éste o el

intermediario; es decir, no es una figura exclusiva del trabajador, aunque si la más frecuente.

González indica que: “En la práctica laboral pueden identificarse los siguientes tipos de acoso: a) Psicológico, b) Moral, c) institucional d) sexual”. (2002:17).

La víctima o sujeto pasivo puede experimentar por una misma causa los cuatro tipos de acoso ya que estos están hondamente relacionados entre sí y en la mayoría de circunstancias uno no puede existir sin el otro.

Clasificación del acoso laboral

Considerando las definiciones existentes y los sujetos que intervienen en la relación laboral y que pueden ser víctimas de acoso es conveniente precisar los tipos de acoso laboral existentes:

- ✓ Acoso psicológico.
- ✓ Acoso moral.
- ✓ Acoso institucional.
- ✓ Acoso sexual.

Acoso psicológico

Puede interpretarse como aquel que no ocasiona daño físico, es el que se da a través del juego de emociones que genera el sujeto activo para desestabilizar a su víctima.

González lo define como:

El mantenimiento persistente en pautas concretizadas a alguna de las siguientes acciones: a) Amenazar, acechar, perseguir y ridiculizar a una persona; b) Infundir en una persona sentimientos negativos como el desánimo, frustración, preocupación, confusión e inseguridad y c) Interferir en sus dinámicas mentales, dificultar la realización de sus actividades y tareas, sobrecargarle con exigencias y expectativas que no pueda cumplir. (2002:17).

El acoso psicológico es aquel comportamiento hostil y poco ético de forma constante que realiza el acosador a su víctima para poder así limitar sus capacidades mentales y el desarrollo de las actividades de forma eficaz, ya que por realizar técnicas desestabilizadoras el miedo o inseguridad que le ha generado impide que se desarrolle en el ámbito laboral consiguiendo que ésta se aísle completamente del grupo de trabajo.

Acoso moral

Es aquel que contraviene las buenas costumbres o creencias con las cuales se ha desarrollado una persona.

Según el diccionario de la Real Academia Española moral proviene del término de origen latino *moris* que significa costumbre y no es más que un conjunto de creencias, principios y valores que posee una persona o grupo de personas como guía para obrar. Es decir, orienta a la persona para saber qué acciones son correctas y cuales son incorrectas.

El acoso moral puede interpretarse como aquella acción que realiza el acosador en su víctima para desvanecer la línea de vida de éste y desacreditarle frente a los demás a través de la realización de acciones anti éticas.

Acoso institucional

Este tipo de acoso es aquel en el que el sujeto pasivo es perseguido psicológicamente por una o varias personas que forman parte del grupo al cual pertenece. Es por esa circunstancia que González lo define como: “La manifestación concreta de una dinámica más amplia, destinada a evitar el progreso y a preservar organizaciones corruptas y decadentes”. (2008:19).

El acoso institucional es llamado así porque normalmente el individuo va a desempeñarse en una institución o empresa dentro de la cual busca ascender o adquirir mejoras en las condiciones de trabajo que

desarrolla, las cuales van a verse limitadas a consecuencia de acciones negativas generadas por un grupo de personas.

Acoso sexual

Este es el que ha sido objeto de mayo estudio y el que ha obtenido mayor regulación dentro del ámbito legal.

Según Kurzyn:

De forma particular la palabra acoso como tal es sinónimo de hostigamiento, acción de persecución.... Debe de comprenderse que el acoso sexual deviene de una conducta intimidatoria y humillante que como finalidad principal tiene la de agredir y molestar la dignidad y libertad de una persona. (2004:59)

Generalmente puede establecerse que el acoso sexual en la mayoría de los casos es producido de un hombre hacia una mujer y consiste en una forma de chantaje de tipo sexual, es un conjunto de amenazas que implican el riesgo de finalizar la relación laboral o de mermar las condiciones de trabajo, si la víctima no accede a las incitaciones o solicitudes de índole sexual provenientes del acosar. Por lo que Allacoti al respecto indica que las formas de acoso sexual pueden realizarse de la siguiente forma:

- a) Por el abuso verbal o comentarios sexistas sobre la apariencia física del empleado; b) a través de frases ofensivas o de doble sentido y alusiones groseras, humillantes o embarazosas, c) Preguntas indiscretas de su vida privada, d) La separación de la persona de su ámbito de trabajo para tener mayor privacidad, e) Conductas sexistas generalizadas, f) Insinuaciones sexuales, g) Solicitud de relaciones íntimas, h) Exigencia de favores sexuales a través de amenazas, i) Exhibición de material pornográfico, j) Tocamientos, roces o pellizcos deliberados y ofensivos, y k) Cualquier ejercicio de violencia física o verbal. (1990: 24).

El acoso laboral ha surgido como un fenómeno que se origina principalmente por los acontecimientos sociales, económicos y físicos del entorno en el cual se desarrollan el sujeto pasivo y el activo teniendo como consecuencia de esto un alto grado de desempleo en el país, repercutiendo en la limitación al desarrollo del país. Como ejemplo de las clases de acoso laboral puede mencionarse la sentencia emitida con fecha 3 de noviembre de 2010 por la Juez Cuarto de Trabajo y Previsión Social en el expediente identificado como JOL: 1086-2,008-636 en el tercer considerando literal B) establece que:

Es a partir de enero de dos mil ocho como lo indicó el demandante en su demanda y al diligenciarse el medio de prueba de confesión judicial, que comenzó a sufrir una serie de hostigamientos por parte del Jefe de Asuntos Internos- porque le había sorprendido en actuaciones indebidas en el desempeño de sus labores. Con esa serie de actos que inicio en contra del demandante, se establece y acredita fehacientemente que su jefe –Martínez Vega- asumió actitudes como se evidencian en todos los procesos disciplinarios en los que tuvo participación directa, como los que fueron: Asignarle Objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, o tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo. Le sobre cargo selectivamente con mucho trabajo, amenaza de manera continuada al demandante, no le asignaba tareas a realizar, le modificaba los turnos sin decirle nada, así como sus atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, manipulaba información para inducirle a error en su desempeño laboral y le acusaba después de negligencia o faltas laborales, criticaba continuamente su trabajo. Monitoreaba o controlaba malintencionadamente su trabajo con visitas para atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo. En todos los reportes presentados recomendaba iniciarle procedimiento disciplinario. Todas situaciones, como lo indico el demandante, se derivaron de que este presencié situaciones irregulares e ilegales en el comportamiento del Jefe de Asuntos Internos, y éste se sentía amenazado por los hechos que había presenciado el demandante y quien asumió la actitud de “mirar a otro lado” o “ignorar” las actitudes asumidas por su jefe , derivado de esto inicio el hostigamiento y la intimidación hacia el demandante, al considerar que era una molestia y amenaza para sus intereses personales. La doctrina estima que estos actos son los que inducen al acoso laboral en el lugar de trabajo, y que consiste en acosar, asediar a un trabajador, que producen miedo ó terror en el mismo. El trabajador recibe una violencia psicológica e injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo que se dio por parte de su superior. En este caso se generó contra el demandante una violencia psicológica que se

produjo en forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses –porque esa violencia psicológica se inicio en enero del dos mil con y se extendió hasta el mes de noviembre de dos mil ocho, con los treinta y dos expedientes disciplinarios iniciados en su contra y en los cuales se impusieron sanciones, pero no se acreditó que las mismas fueran ejecutadas. Se pretendía con este hostigamiento, intimidación y perturbación era que el demandante renunciara- como se le pidió, después de que le concedieran tres periodos consecutivos de vacaciones- o bien el abandono del trabajo por parte del mismo, pero al no lograr su objetivo –fue despedido por el jefe de Asuntos Internos quien atribuyéndose las facultades que no le competían despidió al demandante. Toda esta serie de actitudes se le denomina ACOSO LABORAL.

En dicha sentencia la Juez a través del análisis realizado, tanto de las pruebas presentadas por la parte actora y demandada estableció las características esenciales del acoso laboral como el hostigamiento, maltrato psicológico a través de sobrecargar al trabajador de labores con plazos con los cuales no pudiese cumplir. Todas estas acciones dieron como consecuencia la finalización de la relación laboral de una forma injusta y premeditada por parte de su jefe superior. Asimismo, estas acciones han tenido repercusiones tanto para la parte empleadora como para el trabajador, siendo, obviamente, el trabajador el más afectado porque se le limitó una de las garantías constitucionales como lo es el derecho al trabajo, le que pudo conllevar a la privación de alimentos a su familia, recreación y educación. El acoso laboral no es una acción que tenga repercusión únicamente en el ámbito laboral si no repercute de una forma general en la vida del trabajador.

Consecuencias del acoso laboral

Fases del proceso del acoso laboral y sintomatología clínica asociada

El acoso está caracterizado por ser un ataque continuo, el cual puede darse de forma psicológica o verbal, pero por los modos en los cuales se desarrolla va aumentando su fuerza, es una acción progresiva, en la que se dan cuatro fases, González las establece de la forma siguiente:

1. “Fase del incidente o conflicto.
2. Fase de estigmatización o destrucción psicológica.
3. Fase de intervención de la jerarquía.
4. Fase de expulsión de la organización”. (2002:105).

Fase de incidente o conflicto

El incidente va a ser el hecho que origina el acoso laboral y el conflicto laboral deviene de la disminución de las condiciones de trabajo. Un aspecto clave de esta etapa o faceta es la propagación de forma mal intencionada y manipuladora por lo que al respecto González señala: “El asunto se exagera, se reinventa, se difunde de manera tendenciosa y manipuladora y acaba para utilizarse como

excusa para justificar y potenciar el acoso psicológico del trabajador”. (2002:105).

Fase de estigmatización

Esta fase se evidencia a través de las formas en las que se va a dar a conocer al trabajador como por ejemplo a través de comentarios como: “no es muy hábil”, “siempre es voluntarioso”, “no sabe nada”. Es decir, se estigmatiza al trabajador porque a través de los señalamientos se van a enmarcar las formas de conducta de éste, siendo una de las fases que más repercute en la persona, porque en ella se genera una inestabilidad psicológica.

Fase inicial o de desconcierto

En esta fase la víctima entra en una situación de desubicación ya que no comprende qué es lo que realmente sucede alrededor del ámbito laboral, ni los cambios bruscos de las condiciones de trabajo con las cuales fue contratado, es una etapa en la cual no existe un entendimiento concreto de la situación que está atravesando, ocasionado en la víctima un miedo invencible, al sentirse completamente anulado o discriminado por diferentes causas que pueden ser de tipo racial, sexual, o religioso.

Es de notable consideración que las personas que son víctimas de acoso laboral, son personas que dentro de los centros de trabajo pierden la motivación e iniciativa para desempeñar el cargo para el cual han sido contratados, por lo que se transforman en personas aisladas, privadas de emociones las cuales optan por el abandono del empleo o despidos injustificados, las consecuencias del acoso laboral no se reflejan únicamente para la parte trabajadora son también para la parte empleadora y se describen de la forma siguiente:

Efectos en el sujeto pasivo o víctima

Estrés laboral

Es aquel que tiene como consecuencia que la persona víctima de acoso tengan u desequilibrios psicológicos, mentales y emocionales que le limitan para la toma de decisiones y ejecución de actividades.

Según González:

El instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo en su IV encuesta Nacional, ha definido el estrés como una respuesta fisiológica, psicológica, y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, es decir el estrés aparece cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización. Los efectos en el ámbito laboral son numerosos, se mencionan entre estos los siguientes: 1. Contribuye al riesgo de accidente; 2. Puede afectar el rendimiento y absentismo laboral; 3. Puede crear un clima psicosocial insano en la organización laboral; 4. Puede ser un factor riesgo de enfermedad; puede ser factor de riesgo e incapacidad laboral por alteraciones somáticas y/o psicológicas. (2008:74).

La persona que es víctima de acoso laboral padece de formas graves de tensión, ansiedad, cansancio y depresión, apatía laboral como la impuntualidad, problemas de disciplina o pueden convertirse en personas extremadamente mal humoradas que no puedan tener una convivencia sana con los demás miembros de la empresa, falta de productividad, y una comisión grande de accidentes, errores insubsanables a causa de la pérdida de concentración.

Entre las reacciones físicas pueden darse problemas de espalda, cefaleas continuas, desarrollo de úlceras y problemas cardíacos. Al decir que el acoso laboral repercute en la sociedad es porque este problema tiende a afectar la base primordial de toda sociedad, que es la familia; ya que la víctima de acoso puede desarrollar tendencias como el alcoholismo, consumo de sustancias tóxicas para el organismo como drogas y estupefacientes, generando la desintegración familiar y la falta de convivencia pacífica entre los miembros de ésta.

Consecuencias para la empresa

En una empresa donde no existe una supervisión idónea ni reglamentos en los cuales se establecen normas y reglamentos, el acoso laboral se genera de forma ilimitada afectando en la mayoría de ocasiones que los trabajadores tengan actitudes eminentemente negativas, las cuales

repercuten en que ésta sea vea afectada en la eficiencia y productividad debido a los continuos cambios de personal.

Para Allocati, “el acoso puede encarecer las relaciones laborales y perturbar el ámbito donde se tiene que trabajar sin presiones temores u otras circunstancias contraindicadas”. (1990:39)

El acoso no repercute únicamente en el trabajador, también tiene trascendencia para el empleador o hacia la empresa provocándose situaciones tales como:

- ✓ Aumento en el ausentismo de personal.
- ✓ Cambios frecuentes de personal.
- ✓ Traslados de departamentos injustificados.
- ✓ Renuncias injustificadas.

A la parte empleadora le afecta el acoso laboral en el sentido económico ya que las renuncias o cambios frecuentes de personal disminuyen la productividad, por lo que se deja de percibir el ingreso estimado. Ahora bien, cuando ocurren los despidos injustificados los empleadores se ven obligados al pago de las prestaciones laborales que le corresponden al trabajador.

Debe de considerarse que en la mayoría de casos, los empleadores o propietarios de las empresas tienen desconocimiento de que en los establecimientos se da el acoso laboral, ya que no se involucran de forma directa con sus trabajadores por ser sus representantes los encargados del desarrollo de las actividades como la contratación de personal o la promoción de las personas a puestos con mejores condiciones de trabajo.

Análisis legal y jurídico dentro del marco nacional e internacional del acoso laboral

Es necesario comprender que el *mobbing* o acoso laboral, es un fenómeno poco estudiado en nuestro país, pues no existe en ninguna disposición legal guatemalteca, únicamente se ha mencionado en algunas de las sentencias emitidas por los jueces de trabajo al emitir su pronunciamiento en los fallos, al señalar que el trabajador ha sido víctima de un acoso laboral y que en virtud de dicha situación el derecho le asiste, mas no puede formar jurisprudencia debido a la inexistencia de los tres fallos contestes de la Corte de Constitucionalidad que formen la jurisprudencia. Por lo que se pretende brindar un conocimiento general de algunas de las regulaciones sobre el acoso laboral. Este análisis se realiza con la finalidad de que los aportes brindados contribuyan a la creación de una

nueva normativa y que garantice a cada uno de los habitantes el resguardo de su integridad, seguridad y libertad física y sexual.

Costa Rica

En Costa Rica se regula el acoso laboral a través de la ley identificada con el número 7476 de fecha 3 de febrero de 1995, la cual contiene la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Es importante destacar que en la legislación costarricense se abarcan dos ámbitos muy importantes, los cuales son los más vulnerables y tendientes para que las personas sufran del hostigamiento, pero solamente abarca el hostigamiento o acoso de tipo sexual en centros educativos y centros de trabajo, protege así a niños y adolescentes y a mujeres en el desarrollo de sus labores. Únicamente lo abarca en el ámbito del Derecho Laboral y las sanciones exclusivamente producen la pérdida de las prestaciones como la indemnización, por existir una causa justa de despido y la finalización del contrato de trabajo.

España

En España se conceptualiza el hostigamiento o acoso laboral, abarcando cuatro ámbitos del derecho. En el ámbito constitucional porque violenta el derecho de igualdad y la prohibición de discriminación derecho a la

integridad física y moral, la libertad ideológica y religiosa y el derecho al honor, intimidad personal y a la propia imagen. Dichos preceptos se materializan en el Estatuto de los trabajadores, el Código Civil, la Ley de Prevención de riesgos laborales, el Estatuto de los trabajadores, y la Constitución Política de España.

México

En México únicamente existe la iniciativa de ley, con la cual se van a modificar los artículos 31 Bis y 51 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de Ricardo Monreal Ávila y suscrita por Ricardo Mejía Berdeja, diputados del grupo del parlamentario del Movimiento Ciudadano. Con esta iniciativa únicamente se busca reformar la normativa laboral y en ella se protege a los hombres y a las mujeres y busca eliminar la discriminación a causa del sexo, raza o religión.

Venezuela

En Venezuela se previene el hostigamiento y acoso laboral índole sexual a través de la implementación de artículos que refuerzan la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras (LOTTT) y en la Ley Orgánica la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y en la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Dentro de estas se consideran algunos elementos como:

Que se regula en su legislación laboral pero posee sanciones de índole penal.

Se impone una sanción de tipo económico derivado de los daños y perjuicios originados.

Se detectan la intervención de los sujetos activos y pasivos, sin distinción de géneros, circunstancia que confirma que es una situación que puede aludir a hombres y a mujeres.

Las formas de manifestación son en su mayor parte de índole sexual, de forma verbal y física, teniendo como consecuencia un ambiente hostil y generando un impedimento para el desarrollo del trabajo.

Guatemala

En Guatemala es importante mencionar que en la actualidad no existe una norma específica para prevenir y erradicar el acoso laboral, en el ordenamiento jurídico, únicamente se tipifica el acoso sexual, y como bien jurídico tutelado se encuentra la protección a la vida, propiedad, familia, honor, integridad, seguridad, libertad, situación que puede desarrollarse en el ámbito de tipo penal por considerarse un acto

típicamente antijurídico y culpable aunque no se encuentre tipificada en la legislación penal guatemalteca.

No debe de omitirse que en el marco legal Guatemalteco se han creado leyes a través de las cuales se intenta proteger a los habitantes de forma específica a los menores de edad y a las mujeres que se ven obligados a trabajar desde temprana edad están protegidos por el Código de Trabajo, ya que este es claro en el capítulo segundo al establecer :Trabajo de mujeres y menores de edad” en dicho capítulo se consignan los tipos de trabajo y las jornadas, para evitar que se corran riesgos innecesarios. Por su parte el decreto 27-2003 que contiene El Reglamento para la Protección Laboral de la Niñez y la Adolescencia, trabajadora, vela porque los menores de edad que laboran sean protegidos y que las condiciones bajo las cuales prestaran sus servicios cumplan con las garantías mínimas y evitar así la explotación económica y que se corra un riesgo en el desempeño de las labores asignadas, o que el desempeño de estas les afecten su integridad física y moral, la supervisión y vigilancia de este tipo de trabajo se le delego al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El acoso laboral de índole sexual puede estar enmarcado en la doctrina penal si existe la consumación del delito al llevarse a cabo de forma plena, a través de la consecución efectiva de todos sus elementos, aunque

éste no ha tenido el resultado deseado. El acoso sexual va a estar consumado en el momento en el que el acosador realiza de forma personal o por encargo de un tercero, actos por medio de los cuales hace peticiones reiterativas y para realizar así un acto de naturaleza sexual. Ahora bien el acoso sexual puede ser considerado como una tentativa de delito cuando el acosador inicia la ejecución de dicho delito con acciones externas pero no consuma el hecho.

En la historia del derecho guatemalteco han sido creados cinco códigos penales, el último de ellos es el decreto número 17-73 que se encuentra vigente a la fecha, el cual entró en vigencia con fecha 1 de enero de 1974, durante el gobierno del presidente Carlos Arana Osorio, el cual contiene en el Título III, los delitos contra la libertad y la seguridad sexual y contra el pudor, o sea los delitos de índole sexual como: la violación, el estupro, los abusos deshonestos, el rapto, la corrupción de menores, los delitos contra el pudor.

Debe considerarse que cuando se hace mención de acoso sexual, es interpretado como una forma de violencia únicamente contra la mujer que puede ser de carácter físico, verbal y/o psicológico la cual se encuentra plasmada en el artículo 2º. literal b) de la Convención Interamericana de los Derechos Humanos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer . Ahora bien como una forma de

prevenir, sancionar y erradicar la violencia sexual en virtud del principio de igualdad y justicia, se protege a todos los habitantes ya sean hombres, mujeres niños y adolescentes se crea la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, a través del decreto 09-2009, el cual refuerza al Código Penal y como objeto principal pretende la erradicación de la violencia sexual, la explotación y la trata de personas, tratando de resarcir los daños e imponer sanciones a las personas que incurran en la comisión de este delito tal y como se estipula en el artículo 29 que señala:

Se adiciona el artículo 173 Bis al Código Penal, Decreto Numero 17-73 del Congreso de la República el cual queda así: Artículo 173 Bis. Agresión sexual. Quien con violencia física o psicológica, realice actos con fines sexuales o eróticos a otra persona, al agresor o a sí misma siempre que no constituya delito de violación será sancionado con prisión de cinco a ocho años”.

A través de este artículo en el ordenamiento penal podría encuadrarse el acoso laboral de tipo sexual, ya que este fenómeno ha quedado impune y es hasta ahora que se le está concediendo la importancia y relevancia que se merece. El decreto 9-2009 fue una creación del Congreso de la República de Guatemala como una forma de eliminar, erradicar, prevenir y sancionar cualquier tipo de violencia y abarca a toda la sociedad guatemalteca sin distinción de raza, género o religión, a causa de la violencia que actualmente se vive en la sociedad guatemalteca. Debe de considerarse que todas estas normativas buscan reforzar el ordenamiento jurídico guatemalteco, y a través de ellas establecer formas

de protección hacia las personas en su mayoría mujeres y menores de edad para poder brindarles una protección adecuada y cumplir con la finalidad del Estado, que es velar por el bien común reafirmando así la dignidad de cada una de las personas.

Conclusiones

El acoso laboral es una forma de violentar la garantía constitucional del derecho al trabajo, ya que los hombres, mujeres, niños y adolescentes que son víctimas de éste se ven obligadas a renunciar o abandonar sus labores, por no existir una forma efectiva para su defensa y restitución de los derechos que les han sido vulnerados.

El acoso laboral es una conducta por medio de la cual una persona, de forma reiterada y continua, realiza actos de forma verbal, escrita o física, que lesionan la integridad, libertad y seguridad de una persona.

El acoso laboral puede considerarse como una figura ilícita que a pesar de no estar debidamente regulado encuadra y puede tipificarse como una figura delictiva por encontrarse regulado en el Código Penal los delitos contra la libertad, la seguridad sexual y el pudor.

En el derecho de trabajo no existe disposición legal alguna con la cual se determine la existencia del acoso laboral, únicamente puede suplirse en parte con el Código Penal y con la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas al referirse al acoso de tipo sexual, esta situación confirma que tanto el Código de Trabajo y el Código Penal necesitan reformas para añadir en el acoso laboral de forma específica y poder tipificarlo como un delito.

En la sociedad guatemalteca es de carácter esencial la creación de una norma que regule el acoso laboral de forma específica, y se creen los mecanismos a través de los cuales se haga del conocimiento de la población que cuenta con garantías que le protegen y respaldan su derecho al trabajo.

Referencias

Libros

Allocati, A. (1990) Acoso Sexual en las Relaciones Laborales. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Chicas, R. (2003) Derecho Colectivo del Trabajo. Guatemala: Editorial Orión.

Fernández, L. (2002) Derecho Laboral Guatemalteco. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios.

González, L. (2008) Las Claves del Mobbing. El Acoso Psicológico en el Trabajo (APT) visto por expertos, Madrid: Editorial EOS.

López, S. (1995) Introducción al Estudio del Derecho Tomo I. Guatemala: Cooperativa de Consumo Integral R.L.

Piñuel, I. (2003) Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, España: Santillana, Ediciones Generales.

Leyes

Constitución Política de la República de Guatemala.

Decreto 1441 Código de Trabajo.

Decreto 17-73 Código de Penal.

Decreto 09-2009 Ley contra la violencia sexual contra la mujer y la trata de personas.

Acuerdo Gubernativo 112-2006 reglamento de Protección Laboral de la Niñez y Adolescencia Trabajadora.