

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



**Necesidad de regular el acoso laboral en Guatemala**

-Tesis de Licenciatura-

Gustavo Adolfo Sam Guzmán

Guatemala, agosto 2013

# **Necesidad de regular el acoso laboral en Guatemala**

-Tesis de Licenciatura-

Gustavo Adolfo Sam Guzmán

Guatemala, agosto 2013

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar

## **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. Nydia María Corzantes Arévalo
Revisor de Tesis	Dr. Julio César Díaz Argueta

# **TRIBUNAL EXAMINADOR**

## **Primera Fase**

Lic. Winston Franklin Asturias Miranda

Lic. Ángel Adilio Arriaza Rodas

Lic. Arturo Recinos Sosa

Lic. Flor de María Samayoa Quiñonez

## **Segunda Fase**

Licda. Vitalina Orellana y Orellana

Licda. María Cristina Cáceres López

Licda. Carmela Chamalé García

Lic. Javier Aníbal García Constanza

## **Tercera Fase**

Lic. Eddy Miranda

Licda. Diana Noemí Castillo Alonzo

Licda. Vilma Corina Bustamante

Licda. Karla Palacios

Lic. Karin Virginia Romero

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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **NECESIDAD DE REGULAR EL ACOSO LABORAL EN GUATEMALA**, presentado por **GUSTAVO ADOLFO SAM GUZMÁN**, 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 **NYDIA MARÍA CORZANTES ARÉVALO**, 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: **GUSTAVO ADOLFO SAM GUZMÁN**

Título de la tesis: **NECESIDAD DE REGULAR EL ACOSO LABORAL EN GUATEMALA**

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.

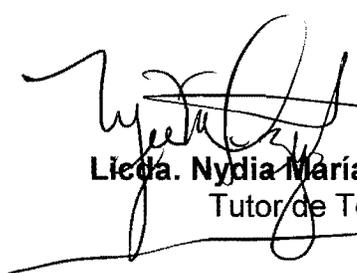
**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

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

Guatemala, 05 de noviembre de 2012

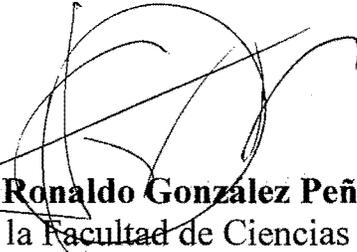
***"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"***

  
**Licda. Nydia María Corzantes**  
Tutor de Tesis



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

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **NECESIDAD DE REGULAR EL ACOSO LABORAL EN GUATEMALA**, presentado por **GUSTAVO ADOLFO SAM GUZMÁN**, 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 al Doctor **JULIO CÉSAR DÍAZ ARGUETA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

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



**DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA**

Nombre del Estudiante: **GUSTAVO ADOLFO SAM GUZMÁN**

Título de la tesis: **NECESIDAD DE REGULAR EL ACOSO LABORAL EN GUATEMALA**

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.

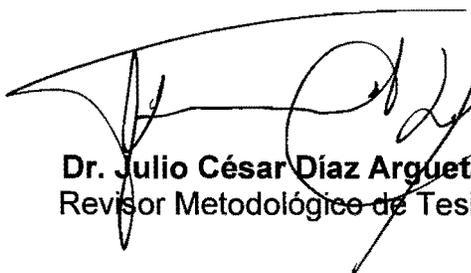
**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

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

Guatemala, 05 de febrero de 2013

**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**

  
**Dr. Julio César Díaz Arqueta**  
Revisor Metodológico de Tesis



**DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS**

Nombre del Estudiante: **GUSTAVO ADOLFO SAM GUZMÁN**

Título de la tesis: **NECESIDAD DE REGULAR EL ACOSO LABORAL EN GUATEMALA**

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, 03 de enero de 2013

***"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: **GUSTAVO ADOLFO SAM GUZMÁN**

Título de la tesis: **NECESIDAD DE REGULAR EL ACOSO LABORAL EN GUATEMALA**

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.

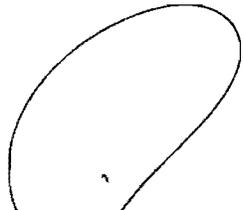
**Segundo:** Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

**Por tanto,**

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

Guatemala, 27 de junio de 2013

**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**

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

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



**Nota:** para los efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

## **DEDICATORIA**

En primer lugar a Dios por haberme dado fuerzas, sabiduría y sustentarme en todo a lo largo del camino para llegar hacia la meta.

A mi madre Lillian Esther Guzmán García por ser un ejemplo de lucha y esfuerzo.

A mi hermana Lillian Alicia por su apoyo en todo momento.

A mi sobrina Keren por servirme de inspiración.

A mi amigo Cesar Roberto Gatica Lemus, por apoyarme y ayudarme siempre que lo necesite.

A mis hermanos de la iglesia los esposos Calderón a quien agradezco por sus consejos y por guiarme en todo momento.

A mi asesor, Licencia Nydia Corzantez y Dr. Julio Cesar Díaz Argueta, revisor; por guiarme y apoyarme en el último escalón para cumplir mi sueño de ser profesional.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	iii
Introducción	iv
El <i>mobbing</i> o acoso laboral	1
Situación del acoso laboral en Guatemala	19
Análisis de la normativa nacional e internacional	26
Conclusiones	36
Referencias	38

## Resumen

En la sociedad guatemalteca las relaciones obrero patronales hoy en día tienen mayor importancia especialmente, porque el Estado ha ratificado una inmensidad de convenios internacionales en materia de trabajo; así como tratados comerciales que llevan implícito obligaciones en esta materia que hace improbable que las autoridades públicas y privadas tomen medidas al respecto.

Uno de los temas que preocupa a estos sectores, es lo relacionado al acoso o *mobbing* laboral que se produce en aquellas personas que sufren de depresión, angustias o estrés provocado por el acoso, los malos tratos, los actos discriminatorios, aunado a este fenómeno están las agresiones que deviene de otros trabajadores o de sus propios jefes.

El fenómeno está causando mucha fuerza especialmente porque el Estado a pesar de conocer de esta situación y ser signatario de normas internacionales de trabajo, no ha hecho su mejor y mayor esfuerzo para regularlo, a través de una disposición ordinaria o bien reglamentaria; el acoso laboral que puede constituir en una discriminación que afecta la dignidad y moralidad de todos los seres humanos, sin distinción de raza,

credos o sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social y que al final afecta grandemente la dignidad de la persona.

En consecuencia se ha establecido que el acoso laboral lesiona el equilibrio espiritual que repercute en las emociones, la tranquilidad y la integridad de los trabajadores; corresponde a todo ser humano como un derecho, su bienestar material, desarrollo en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades, para llegar a este concepto es necesario que se elimine cualquier forma de acoso, malos tratos ya sea de palabra o de obra dirigido a los trabajadores.

En tal sentido es necesario que el Estado de Guatemala a través del Organismo Ejecutivo desarrolle una normativa de carácter laboral tendiente a advertir tanto a empleadores como a trabajadores de la prohibición del acoso laboral en todas sus manifestaciones fundamentados en el principio constitucional de que todas las guatemaltecas son iguales en dignidad y derechos.

Por eso se aconseja que el Ministerio de Trabajo y Previsión, por medio de un acuerdo gubernativo desarrolle e instituya un reglamento sobre la base del convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación de la Organización Internacional del Trabajo; ratificado por el Estado de Guatemala el 11 de octubre de 1960, que dentro de la cima normativa del órganos especializado de Naciones Unidas, es uno de los ocho convenios fundamentales que protegen a todos los seres humano en una relación obrero patronal fundamentadas en un trabajo decente.

## **Palabras clave**

Acoso laboral. Convenio. Reglamento. Ley. Discriminación.

## **Introducción**

Se plantea la necesidad de que sea regulado el acoso laboral, en la legislación guatemalteca, tanto en instituciones privadas como públicas.

El problema consiste en que en la legislación laboral no se encuentra regulado el acoso o *mobbing* laboral como institución ni sus causas y consecuencias; únicamente la literal c) del artículo 61 del Código de Trabajo regula la prohibición dirigida a los empleadores de abstenerse de maltrato de palabra o de obra a sus trabajadores.

Aunque esta norma, solo destaca la obligación del patrono de abstenerse, en este caso se refiere a los patronos de la iniciativa privada, más no se hace extensiva a las instituciones públicas.

La única norma que regula la discriminación en el empleo y la ocupación, es el Convenio 111 de la OIT, norma de carácter internacional del trabajo, fundamentada en la declaración de Filadelfia y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que se afirma por todos los estados, que todos los seres humanos, sin distinción

de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad.

Se entiende este principio universal que protege a todos los seres humanos en igualdad de condiciones, corresponde al Organismo Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Trabajo, como rector de las relaciones obrero patronales, resguardar a todo trabajador de cualquier situación interna o externa que tienda a convulsionar, menoscabar o lesionar la tranquilidad, la moralidad e integridad en un centro de trabajo.

Por esa razón se propone tres escenarios técnicos jurídicos para la regulación del acoso laboral; el primero de ellos, consiste en que el Congreso de la República, legisle a favor de todos los trabajadores una ley ordinaria que regule la prohibición el acoso laboral en los centros de trabajo tanto público como privado creándose toda la motivación técnica-jurídica, instituciones, institutos, conceptos, prohibiciones y sanciones en torno a ella.

En un segundo escenario, se propone que el Organismo Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social emita un

acuerdo gubernativo que tienda a desarrollar el articulado del Convenio 111 de la OIT, sobre la no discriminación en la ocupación y el Empleo con el objeto que la Inspección General de Trabajo tenga la herramienta necesaria para prevenir cualquier tipo de acoso laboral.

Y una tercera propuesta, se propone que el Ministerio de Trabajo como institución rectora de las relaciones obrero patronales, desarrollo un protocolo de buenas prácticas dirigidas a los empleadores y trabajadores para evitar el acoso laboral, basados en la literal c) 61 del Código de Trabajo integrando el Convenio 111, para que tenga plena validez es necesario que sea instituido como una guía de procedimientos que determine las acciones por parte de empleadores y trabajadores al momento de detectar cualquier etapa del acoso laboral, con la intención de mantener la paz, la tranquilidad y respeto a los derechos humanos en los centros de trabajo.

## **El *mobbing* o acoso laboral**

El *mobbing* o acoso laboral tiene varias definiciones pero para efectos de la presente investigación se ha tomado la siguiente:

Se entiende por *mobbing* la serie de comportamientos vejatorios, molestias o situaciones negativas que tienen su centro en el ámbito laboral, por acción de uno o más sujetos (ya sean estos empleadores, superiores o compañeros de trabajo) en relación con otro sujeto (la víctima del *mobbing*) que, como consecuencia de estas conductas, ocasiona en esta una mayor y creciente repulsión hacia el trabajo mismo. (Grisolia, 2009: 317)

En opinión del sustentante, la regulación de este fenómeno en el que cada día personas sufren este tipo de acoso en el trabajo, ya sea provocado por los propios jefes, como por los compañeros de trabajo, y se ha orillado a la persona que lo sufre a tener que renunciar a su trabajo o se quedan pero solo para sufrir una serie de abusos, provocándoles una serie de enfermedades tanto físicas como psicológicas, de allí la importancia de este artículo ya que es necesario regular este tipo de acoso para que los acosadores sean castigados de una manera ejemplar, y se emita una ley por el Congreso de la República de Guatemala que castigue el acoso laboral de una manera severa, ya que este mal lo sufren tanto hombres como mujeres.

## **Antecedentes**

Es interesante que el acoso laboral no es un tema nuevo, sino que es un fenómeno que a pesar de no tener un nombre específico en el pasado, ya se daba en las relaciones obrero patronales por lo cual fue necesario hacer estudios para llegar a llamarlo *mobbing* o acoso laboral, a continuación se detallan los antecedentes por medio de los cuales se ha llegado a conocer al día de hoy.

En los primeros años de la década de los años 80 del siglo XX, Leymann hizo uso del término *mobbing* para designar un tipo particular de conducta en el ámbito laboral. Según refiere el propio Leymann, no utilizó en sus investigaciones el término inglés *bullying*, sino que es muy recurrente encontrado en forma muy cuidadosa, sofisticada, lo que no disminuye, por el contrario, multiplica su efecto estigmatizador para la víctima. En ese mismo orden de ideas, se puede encontrar que el *bullying* en el ámbito escolar se encuentra fuertemente caracterizado por actos físicamente agresivos. Al contrario, la violencia física en raros casos aparece en el problema laboral adulto, por cuanto este se caracteriza por conductas mucho más sofisticadas, incluso cínicas. Esto condujo a Leymann a mantener el término *bullying* para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en las escuelas y utilizar el término *mobbing* para la conducta adulta.

Sin embargo son los trabajos de Leymann, desarrollados en Suecia, los que hacen mundialmente famoso el fenómeno *mobbing*. Como lo señala una importante doctrina, en el lapso de pocos años los trabajos de Leymann sobre el *mobbing* y la importancia de su estudio han expandido un creciente interés, tanto en Europa como fuera de este continente (Núñez, 2009: 320)

Para el investigador, es importante destacar que el descubrimiento del *mobbing*, surgió de estudios de animales, hechos por Leymann que como se sabe los animales son seres irracionales, y eso es lo que los

diferencia de los seres humanos, el razonamiento del bien y del mal, luego se hicieron estudios en los niños, que ya son seres racionales pero que tenían una conducta parecida a los animales, y luego de estos estudios de Heinemann y Leymann, se dan cuenta que este tipo de conducta no solo se produce entre niños y animales si no que también en personas adultas y que sucede en el trabajo también, lo más impresionante es que el hombre siendo un ser racional puede tomar conductas negativas y hasta violentas en contra de otro ser pensante, cuando el acoso se realiza entre niños es llamado *bullyng*, y cuando se lleva a cabo entre adultos es llamado *mobbing*, entonces qué diferencia hay entre un animal no racional y un ser humano racional es la pregunta que queda como una interrogante.

Los seres humanos deben comportarse de una forma fraternal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el ser humano posee intelecto y discernimiento entre el bien y el mal a diferencia de un animal que solo actúa por instinto, por eso se debe erradicar por completo todo ataque a la integridad física y mental en contra de un ser humano.

El *bullyng* ha llamado la atención de las autoridades ya que el aumento de agresiones en las instituciones educativas ha sido significativo, puesto que un menor es más expresivo en su forma de actuar que un

adulto, por el contrario los adultos realizan este tipo de acoso de una manera más sofisticada, por lo que muchas veces pasa desapercibida, por lo que para el sustentante es importante que se castigue todo tipo de acoso entre adultos. Es necesario que se le enseñe a la población la forma en que opera el acoso laboral para poder prevenirlo, ya que la mayoría de la población es parte de la fuerza laboral, y es allí donde se da el fenómeno llamado *mobbing* o acoso laboral.

La diferencia entre el *bullyng* y el *mobbing* es que el primero se da fundamentalmente entre menores de edad en los centros educativos tanto públicos como privados, y el *mobbing* es entre personas y este se desarrolla en los centros de trabajo en entidades públicas y privadas de igual manera.

“El termino *mobbing* procede del anglicismo, *to mob*, es decir, en un sentido amplio, agredir, acometer con violencia.” (Núñez, 2009: 320)

## Concepto

En opinión del sustentante, acoso laboral lo sufren personas que no tienen ningún puesto importante dentro de su entorno laboral ya que los jefes o altos mandos son los que pueden usarlo como táctica para un despido indirecto, haciendo que la víctima se desespere y prefiera buscar otro trabajo ya sea por querer contratar a otra persona en su lugar o ya sea por falta de recursos y no poder pagarle su sueldo, o simplemente por no caerle bien y la víctima por no poder manejar la situación prefiere la renuncia, pues a ningún ser humano le gusta que lo traten mal, de allí que los seres humanos deben de guardarse una conducta fraternal, o bien puede darse de una forma horizontal como se detalla más adelante que es una forma de acoso entre compañeros. Para aclarar el tema se ha tomado la siguiente definición:

“El acoso moral en el trabajo es el ejercicio extralimitado de un poder (jurídico o de hecho) en el entorno laboral, mediante el uso sistemático, recurrente, progresivo, de la fuerza intimidatoria que atenta contra la integridad moral.” (Rodríguez, 2002: 20)

## Características

“El *mobbing* tiene tres características las cuales son, el aislamiento de la víctima, la repetición constante de las conductas negativas y la desvaloración de la personalidad y la dignidad de la víctima.” (Grisolia, 2009: 321)

Pero en opinión del sustentante, estas tres características se desarrollan de la siguiente forma:

- Aislamiento de la víctima al interior del ambiente laboral.

Esta primera característica según la opinión del investigador, se produce cuando la víctima es vinculada a una serie de chismes por parte del acosador sin que esta se entere, le levanta mentiras, como que es un mal trabajador, que ha sido despedido de todos los centros de trabajo donde labora por ser una persona problemática y que por lo mismo no se puede trabajar con el, la persona queda aislada de los demás ya que a los demás trabajadores les da temor juntarse con ella, pensando que la persona es alguien malvado y no se merece la compañía de nadie.

- La repetición constante de las conductas negativas contra esta.

Esta característica está dirigida a desesperar a la víctima, ya que ha sido puesta en mal con los mismos jefes los cuales la ven con recelo, lo que desea el acosador es que la víctima renuncie al sentirse aislada, lo que provoca una baja en su rendimiento y se vuelve propensa a cometer errores que antes no cometía ya que al no sentirse cómoda el trabajo se parece a un martirio, un lugar indeseable.

- La desvaloración de la personalidad y de la dignidad de la víctima.

En esta característica, la reputación de la persona ha sido completamente destruida y la víctima empieza a sentir que es culpable de todo lo que le sucede y que debe de ser cierto todo lo que se dice de ella, al estar tan desanimada en el trabajo, entra en depresión que son ya secuelas de una enfermedad psicológica, lo que deriva en enfermedades físicas, provocando que pida permisos constantes para faltar al trabajo, ya que se siente enferma tanto física como emocionalmente, debido a la frustración y al rechazo al que ha sido sometida se ve en atrapada en dos situaciones, renunciar y emprender una nueva búsqueda de empleo arriesgándose a pasar meses sin laborar, o seguir en el trabajo a pesar de todo el sufrimiento que esto conlleva, debido a su necesidad económica y de las

personas que dependen de su trabajo. Sea cualquiera de las dos elecciones que tiene para tomar, lo que se puede notar es que ambas son totalmente perjudiciales, encontrándose en un callejón sin salida.

“Según Grisolia existen dos tipos de *mobbing*, el *mobbing* horizontal y el *mobbing* vertical, el primero es producido por los mismos compañeros de trabajo y el segundo por los empleadores.” (2009: 322)

### **Tipos de *mobbing* o acoso laboral**

En la doctrina podemos encontrar dos tipos diferenciados de acoso laboral, los cuales se describen a continuación:

#### **El *mobbing* vertical**

En la opinión del sustentante, este tipo de *mobbing* es el que es entre trabajadores del mismo rango, es efectuado por compañeros de trabajo los cuales hacen una serie de conductas repetitivas en contra de la víctima, como ridiculizándolo o burlándose de sus defectos físicos y poniéndole sobrenombres causando que la víctima sea la burla de sus

compañeros, hasta echarle la culpa de todo lo malo que acontece dentro de la oficina.

### **El *mobbing* horizontal**

A diferencia del *mobbing* vertical este ocurre a la inversa, siendo cometido por personas con jerarquía como los empleadores o las personas que han sido delegadas por aquellos y que toman decisiones de mando, el objetivo es que la víctima abandone su trabajo por diversas causas entre las que podemos mencionar, la necesidad de contratar a una persona allegada a los jefes, para no pagar el sueldo de esta por ser demasiado oneroso para la empresa y contratar a alguien con un sueldo inferior y menos oneroso para la empresa o lugar de trabajo.

“Según Grisolia el *mobbing* o acoso laboral presenta tres fases, las cuales son, el conflicto cotidiano, el inicio del *mobbing* y del terror psicológico y los errores y abusos no legales de la administración.” (Grisolia, 2009: 322)

## Fases del *mobbing* o acoso laboral

Son cuatro fases, las cuales se desarrollan de la siguiente forma según el sustentante:

- Primera fase: en esta fase suceden situaciones en las que la víctima no les toma ninguna clase de importancia y por no tener problemas las deja pasar pensando que no se repetirán, al no imponer ninguna clase de resistencia, se sientan las bases para que el acosador ya no se detenga
- Segunda fase: en esta fase todas aquellas situaciones que la víctima dejó que pasaran inadvertidas continúan en mayor proporción y como no puso un alto al acosador desde un principio, aquí nace el *mobbing* y la víctima se da cuenta que ya no puede hacer nada en contra del acosador y entra en pánico sintiéndose a merced del acosador.
- Tercera fase: en esta fase el acoso ya es oficial y tanto trabajadores como jefes ya conocen el problema pero solo desde la perspectiva del acosador, produciendo que la víctima ya no sea tomada en cuenta por el personal, lo que provoca el aislamiento y la baja total en el rendimiento de la víctima por lo que los jefes le echan la culpa de todo sin estar enterados del acoso que esta sufre, solo es catalogado

como alguien que de la noche a la mañana se convirtió en una mala persona y un mal trabajador, por lo que finalmente es aislada siendo señalada como una persona no grata para nadie.

- Cuarta fase: al producirse el aislamiento de la víctima se le vuelve completamente imposible continuar laborando por una serie de consecuencias, como el bajo desempeño provocado por el acoso y las reiteradas licencias para faltar al trabajo por lo que finalmente se produce el despido.

### **Efectos del *mobbing* o acoso laboral**

Existen varios efectos que se producen debido al acoso laboral, los cuales se exponen a continuación:

### **Enfermedad Laboral**

Se define que, " Enfermedad laboral es la producida por el ejercicio habitual de una ocupación, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador." (Cabanellas, 2008: 144)

La naturaleza del trabajo está cambiando con rapidez. Ahora más que nunca, el estrés causado por el trabajo representa una amenaza para la salud de los trabajadores y, como consecuencia, a la salud de las organizaciones.

Según Grisolia el enfoque más común para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores ha sido a través del concepto estrés. Tanto en los países en desarrollo como en los industrializados el medio ambiente de trabajo en conjunto con el estilo de vida provocan la acción de factores psicológicos y sociales negativos. Por ello la importancia de su estudio desde el punto de vista profesional ha ido aumentando día con día, estos estudios deben incluir tanto los aspectos fisiológicos y psicológicos, como también los efectos de los modos de producción y las relaciones laborales.

El ser humano se encuentra constantemente sometido a fuertes influencias externas. Estas influencias o factores psicosociales condicionantes cuando son negativas comprometen su salud física como mental y alteran su dinámica social, profesional y laboral, en forma temporal y a veces por periodos prolongados que obligan a licencias laborales.

Las presiones sociales y profesionales, el aumento de responsabilidades, etc. pueden someter al individuo a una gran sobrecarga psicofísica que obliga al organismo a poner en marcha sus mecanismos biológicos y fisiológicos para la adaptación y defensa de las agresiones de su entorno de trabajo.

Si esas respuestas no son adecuadas y las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas en el tiempo y superan la capacidad de resistencia y adaptación del sujeto, se llega a la situación de estrés. El estrés es entonces la reacción de un sujeto a las agresiones sociales, psicológicas o profesionales de su entorno.

En el ámbito laboral, ese desajuste que se produce entre las exigencias y la respuesta adaptiva del trabajador ubica el estrés como una enfermedad profesional o laboral. La repercusión del estrés laboral sobre la salud psicofísica del trabajador alcanza una magnitud tal que puede llegar hasta incapacitarlo física y psíquicamente en forma permanente e irreversible. Estos conceptos involucran la interacción del organismo con el medio en el que se desenvuelven las personas.

“Se define el estrés como una inadaptación, un desequilibrio entre nuestras necesidades y nuestras potencialidades, entre lo que el ambiente ofrece y lo que el organismo exige.” (Selye, 2009: 249)

El estrés se presenta así entonces como una consecuencia del deterioro de las condiciones adecuadas psicológicas, económicas y sociales del trabajo.

### **Causas que provocan el estrés**

- Sobrecarga de trabajo: la situación económica lleva a que el ser humano deba abarcar más tareas, a veces de mayor complejidad que aquella para la que se encuentra capacitado, por lo que, al superar los límites de su propia eficiencia, provocan una mayor tensión y fatiga física como mental.
- Mayores niveles de responsabilidades de toma de decisiones:
- El estrés es frecuente, entre personas que ocupan cargos de jerarquía o de dirección y de mando, que implican la responsabilidad por la actividad o las decisiones de otros profesionales. Es el caso de un jefe de servicio o de un equipo, etc. sobre quienes se centra toda la responsabilidad de los actos.

- Alteración de ritmos biológicos: en los trabajos nocturnos, al alterarse los ritmos de sueño el organismo demanda de un alto esfuerzo adaptativo, produciendo disminución en la concentración, trastornos de sueño, fatiga, etc.
- El conflicto de roles y valores éticos

Todos estos son factores que deben de tomarse en cuenta al regular el acoso laboral.

### **Violencia psicológica en el trabajo**

“En la actualidad se conocen nuevos antecedentes que demuestran las consecuencias y daños resultantes de la violencia no física, que se denomina violencia psicológica. En esta quedan comprendidos los siguientes comportamientos.” (Núñez, 2009: 322)

Es importante analizar la violencia que se genera en el trabajo ya que no necesariamente debe ser física si no que hay una violencia que se ejerce con malas palabras, no enseñarle a un nuevo integrante de la oficina la manera como debe de realizar ciertos procedimientos que para esa persona son totalmente nuevos, conocimientos sin los cuales le es

imposible desempeñar de una manera satisfactoria sus obligaciones, y esto genera desconcierto pues la persona no sabe qué hacer y tiene que recurrir a salir como pueda, sin ninguna clase de capacitación la que es importante para desempeñar su trabajo.

## **El amedrentamiento**

Para el investigador, el amedrentamiento se debe regular como una figura específica en los reglamentos de trabajo, para evitar comportamientos inadecuados, a continuación un concepto de amedrentamiento:

El amedrentamiento en el lugar de trabajo como una manera de malos tratos psicológicos, este se trata de todo comportamiento ofensivo de un miembro del personal que, mediante, actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, busca debilitar la condición de otro trabajador. (Grisolia, 2009: 254)

Estas causas deberán ser tomadas como agravantes de la conducta y sancionadas de forma más severa ya que muchas veces provocan daños irreparables en las personas que lo sufren, por lo tanto se debe de erradicar todo tipo de acoso para salvaguardar al trabajador de cualquier amenaza que atente en contra de su dignidad tanto física como mental.

## **Características del amedrentamiento**

- Provocarle dificultades a la víctima sabotando su trabajo debido a las habilidades que posee, pensando que será despedido porque alguien desarrolla su trabajo de una manera más eficiente que él.
- Gritarle al personal sin que haya ninguna necesidad de hacerlo, pues las personas entienden sin necesidad de malos tratos de hecho o de palabra, las personas con jerarquía serán sancionadas por escrito y adjuntada la sanción al expediente, si son reincidentes podrán perder el nivel jerárquico adquirido, ser anotado en proceso de ascenso o de despidos.
- Imponer sus puntos de vista sin querer escuchar a los demás aun cuando tengan ideas mejores para realizar su trabajo, pues así no permiten que los otros trabajadores se desarrollen y de esta forma bloquean los ascensos y mantienen la misma forma de trabajar, esto se da mucho en las instituciones estatales, cuando el personal antiguo le dice a los demás que solo hay una manera de hacer las cosas, porque por años se han hecho de esa forma, lo que provoca el estancamiento de ideas en los demás y un acomodamiento en la forma de trabajar.

- Mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.

Amedrentar a una persona para que haga mal su trabajo se produce por ejemplo cuando uno de los trabajadores antiguos que está sistematizado a hacer el trabajo de una manera, se da cuenta que la nueva persona que ha sido contratada tiene aptitudes que él no tiene, o sabe más de tecnología, o tiene ideas nuevas para aportar, o es un profesional, le despierta la envidia y el rechazo, y luego quiere someter al orden al nuevo integrante desechando cualquier nuevo aporte, diciéndole que las cosas se han hecho de una forma por años y estas no van a cambiar, lo que provoca que el nuevo integrante se reprima y mejor se quede callado temiendo alguna represalia que se pueda tomar en su contra, todo esto por el temor del trabajador antiguo a que, esta persona llegue a un lugar de preeminencia debido a sus conocimientos o que pueda tomar su lugar en el centro de trabajo, debido a sus aptitudes.

## **Situación del acoso laboral en Guatemala**

En opinión del sustentante aunque Guatemala ha ratificado normas internacionales de trabajo y sobre los derechos humanos, el Estado no ha logrado garantizar la integridad física y mental de los trabajadores al no instituir las instituciones legales necesarias para la prevención y combate del acoso laboral. Ante la ausencia de normas ordinarias o reglamentación de las conductas de acoso laboral, estos hechos de violencia se agudizan, lo que provoca una baja en el rendimiento personal y laboral, dejándose por un lado el desarrollo humano, la dignidad y moralidad de los trabajadores.

Según se señala en el estudio realizado por la Cámara Guatemalteco Americana de Comercio, en Guatemala, el 80% de las mujeres se pelean y entre los hombres solo ocurre en un 56%, no habiendo más estadísticas.

La directora ejecutiva de la AmCham, indicó, que muchas compañías pasan desapercibido el problema y no le ponen la atención necesaria por lo que se agudiza, se está queriendo llamar la atención, ahora que lamentablemente el *bullying* ha afectado varias instituciones estudiantiles del país por las tragedias en menores, pero muchos no se han dado cuenta de que tienen este problema dentro de sus instituciones, así que la situación es más grave de lo que creemos. (<http://www.s21.com>. Recuperado 10.12.2012)

“El abogado experto en Derecho Penal, Pineda recomendó que en las empresas se establezcan códigos de conducta y record de quejas que permita sancionar a los agresores.” (<http://www.s21.com>. Recuperado 10.12.2012)

## **El *mobbing* en el derecho comparado**

Para obtener una visión más amplia de este fenómeno y ante la ausencia de la regulación en Guatemala, se recurre al análisis del derecho comparado, para presentar la realidad de este fenómeno en otros países.

## **El acoso laboral en Perú**

En Perú no se cuenta con legislación al respecto del acoso laboral, pero los tratadistas Bustamante y León han presentado trabajos al respecto.

No obstante, al no existir legislación específica, existen diversas disposiciones normativas en las que se puede hacer frente a este fenómeno.

En la ley General de Salud, No.26842, se establece en su artículo 100 que se deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo. (Grisolia, 2009: 325)

Asimismo, el Decreto Supremo No.009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo, establece los principios de protección, prevención, responsabilidad, cooperación, responsabilidad, cooperación, información y atención integral hacia el trabajador, los cuales deben tenerse presente al afrontar los casos de *mobbing*.

Particularmente, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo No.003-97-TR, establece en su Artículo 30 los comportamientos tipificados como hostiles dentro del ámbito de trabajo:

1. El traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicios.
2. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.
3. El acto de violencia o falta grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.
4. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
5. Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

## **En España**

España aporta diversos elementos que nos conduce a una visión más cerca del mismo. En efecto, en este país los partidos políticos y sindicatos han comenzado a debatir y a postular posiciones para hacer frente a esta problemática. En el congreso español, el grupo parlamentario Socialista, ha solicitado al gobierno que adopte medidas

preventivas para evitar el acoso moral en el trabajo. Asimismo, en el Congreso español el grupo parlamentario socialista (PSOE) ha solicitado al gobierno que incluya al *mobbing* en el catálogo de enfermedades profesionales y lo equipare a las sanciones graves derivadas del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales. En igual sentido, el Sindicato Único de Trabajadores, ha propuesto medidas para que el acoso psicológico en el trabajo sea tipificado como delito.

“En efecto, este sindicato propone que el acoso moral sea identificado y reconocido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sea reconocido como enfermedad profesional y accidente de trabajo en la Ley de Seguridad social.” (Grisolia, 2009: 327)

Asimismo, ha solicitado que este fenómeno sea considerado como una vulneración de los derechos fundamentales en el Estatuto de los trabajadores e incluido en la Ley de Procedimiento Laboral, de forma tal, que pueda originar un derecho a indemnización en el caso de consecuencias psicológicas y psicosomáticas y la nulidad del despido si se produce.

Particularmente, la jurisprudencia española, al presentarse casos de *mobbing* la ha considerado como una forma de acoso en el trabajo en el que una persona, o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos u otras formas que atenten contra los empleados, con la consiguiente degradación del clima laboral. Respecto a las modalidades del *mobbing*, el formante jurisprudencial ha expresado que su desarrollo se lleva a cabo a través de las relaciones interpersonales que crea el contexto del trabajo y, por tanto, sus formas de expresión, presenta múltiples conexiones con la relación jurídica que entre empresario trabajador configura el contrato laboral.

Respecto a las consecuencias del *mobbing*, senda jurisprudencia ha sostenido, en caso de suicidio del trabajador producto de esta negativa situación, que el fallecimiento del trabajador fue consecuencia directa de la gravísima depresión en que vivía sumido y esta tuvo su origen e inicio en la decisión, por parte del empleador, del cambio del puesto de trabajo, por lo que el nexo causal entre la enfermedad y suicidio y el trabajo ha quedado plenamente establecido, sin que la recurrente haya aportado prueba alguna que desvirtuara o rompiera tal relación. (Núñez, 2009: 332)

Se entiende, que es necesario que se tomen medidas urgentes, como una norma de tipo penal con la que se pueda sancionar a las personas que han practicado el acoso laboral para evitar este mal que se produce a todo nivel en una sociedad que no se preocupa por el bienestar del prójimo si no únicamente de sus intereses, en donde lo único que interesa es sacar adelante a la empresa, sin importar la manera en que se trata a los trabajadores, sometiéndolos a malos tratos, entre los mismos compañeros

cuando ven como una amenaza a un trabajador capaz y le tienen envidia y se sienten inseguros de su trabajo y utilizan tácticas como esta para lograr la renuncia de un buen elemento. Se hace necesario hacer conciencia a las empresas e instituciones del estado de lo que acontece diariamente en sus establecimientos y dar talleres a patronos y trabajadores para estar prevenidos y cortar este mal desde sus cimientos.

## **Como evitar y prevenir el acoso laboral**

En opinión del sustentante, la única forma de prevenir el *mobbing* es reconocer su existencia, sus formas de manifestación y su regulación, puesto que las consecuencias de este acoso, son muchas veces irreparables. Es necesario que las personas que han sufrido este mal busquen ayuda de especialistas en la materia para poder sanar mentalmente y lograr la reparación del daño a través de la justicia.

El fenómeno *mobbing* es una realidad que exige una respuesta contundente del ordenamiento jurídico donde se presente, pues el ente lesionado no es una cosa o un objeto, es una persona, es decir, un ser libre que es el fin supremo de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Es necesario que exista una política clara de prohibición del acoso en el trabajo, que el personal tenga conocimiento lo que es el acoso y como combatirlo, que se difundan los procedimientos de respuesta frente al acoso, que se indiquen y se hagan cumplir los procedimientos que usaría la empresa frente a los acosadores.

En algún momento de la vida personas han experimentado el miedo a defender sus derechos. Les resulta conocida esa emoción intensa y desagradable provocada por un peligro real o imaginario. Sabemos hasta qué punto nos podemos sentir pequeños e inseguros. En tales circunstancias, no solo su autoconfianza disminuye, sino que también se encuentran huérfanos para tomar otras decisiones. Su mayor deseo es un deseo irreprimible de desaparecer, de evitar cualquier riesgo, de ocultarse. Se agiganta el sentimiento de culpa, la preocupación, el temor al castigo. Sin embargo, la mejor medicina siempre es la acción. Porque al actuar el miedo a hacer valer lo que piensan o sienten empieza a ser un poco más pequeño, se dan la posibilidad de defenderse de posibles riesgos y peligros futuros porque la realidad nunca es más grande que los temores. ¿Por qué no intentar que el miedo se convierta en una emoción positiva que sirva para crecer? Es un maestro más que un exigente e insoportable capataz. Encararlo es empezar a diluir esa permanente sensación de que algo se ha roto por dentro y los pedazos continúan molestando, sin que se sepa claramente donde están. (Rodríguez, 2002: 117)

### **Apoyo a la víctima de *mobbing* o acoso laboral**

En materia legal hay disposiciones como las que se encuentran reguladas en el Código de Trabajo en el Artículo 10 “se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de

trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.”

La misma norma legal establece en el Artículo 61 inciso c) “Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.”

Es probable que mientras no se ha tenido conciencia de la situación de acoso y lo único que se percibe es un clima de tensión desbordante que mantiene en alerta, el hablar con familiares o amigos no siempre es suficiente. Sin embargo, tal vez ahora no resulta fácil seguir trabajando en un medio toxico, tanto emocional como psicológicamente y se necesite otro tipo de ayudas. Las consecuencias del miedo, el terror, la tristeza, la angustia y la inseguridad no son fáciles de sobrellevar y tal vez se necesita recurrir a quienes están en una posición más imparcial. (Piñuel, 2003: 174)

En este sentido lo que se puede hacer, es buscar apoyo en la familia y consultar con un profesional en la materia. También, se puede acudir a un abogado con conocimiento en el área laboral, mejor si es especialista en el ramo para poder darle una solución legal al problema.

## **Análisis de la normativa nacional e internacional**

Para el investigador, Guatemala es uno de los países con mayor cantidad de normas de carácter laboral tanto de orden ordinario como convenios internaciones de trabajo que han llevado todo un proceso para su

aprobación y vigencia, siendo una facultad exclusiva del Congreso de la República de Guatemala; en otros casos le atañerá a la autoridad administrativa dictaminar o desarrollar muchas de la normas aprobadas por el Organismo Legislativo, por medio de disposiciones reglamentarias que buscan orientar a los trabajadores y empleadores de la forma en que se debe interpretar dicha normas.

### **Código de Trabajo y su reglamentación**

En opinión del investigador el Código de Trabajo contiene la más amplia normativa, tanto de carácter, sustantiva como procesal, preexistiendo los principios en que se inspira el derecho de trabajo guatemalteco; como a todas aquellas instituciones que determina la buena marcha de los centros de trabajo y relaciones entre trabajadores y patronos. Los contratos individuales de trabajo, las jornadas de trabajo, los salarios, la forma de la terminación de la relación laboral, la suspensión de labores, los regímenes especiales, la sustitución patronal y las obligaciones y prohibiciones son algunas de las relaciones que están contenidas en este cuerpo legal.

Sin embargo el Código de Trabajo, no es una simple disposición emanada del Organismo Legislativo, en ella convergen otros institutos como el Derechos Colectivo, los sindicatos, los Pactos, contratos y convenios colectivos de carácter económico social, sin dejar a un lado la huelga, el paro, el arreglo directo y los conflictos colectivos de carácter económico social incluido tanto el conflicto individual jurídico como el de previsión social; estos últimos tramitados en un juicio ordinario.

### **Normas de carácter especial**

Además del Código de Trabajo existen otras normas de carácter especial que contienen también prestaciones para los trabajadores, entre las cuales se puede mencionar la Ley Reguladora de la prestación del aguinaldo, la Ley de bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público la Bonificación incentivo y las prestaciones post mortem, normativa que otorgan mejores beneficios para los trabajadores; pero en ningún caso regulan disposiciones que tiendan a evitar el acoso laboral y sus diferentes manifestaciones en los centros de trabajo.

## **Normas reglamentarias**

Existen otras disposiciones de carácter laboral y que son de cumplimiento obligatorio tanto para empleadores como para los trabajadores, me refiero a las disposiciones reglamentarias, que se encuentran contenidas en acuerdos gubernativos o ministeriales, que buscan desarrollar aquellas disposiciones que se contemplan en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo, fundamentado dicha reglamentación por medio de la Ley del Organismo Ejecutivo y la facultad que tiene la autoridad administrativa para desarrollar todas aquellas disposiciones que tiendan a unificar criterios.

Por eso se propone más adelante que el Organismo Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social instituya un protocolo de buenas prácticas dirigido a empleadores de trabajadores institucionalizando la literal c) del artículo 61 del Código de Trabajo con la finalidad de que los empleadores y los mismos trabajadores, se abstengan en ambas vías de proferirse maltrato de palabra o de obra que en una extensión más amplia será el acoso laboral.

## **Reglamentos de seguridad social**

Hay otras disposiciones de carácter reglamentaria que son emitidas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que tienen como finalidad regular todos los programas del régimen de seguridad social entre los cuales se encuentran la maternidad, la enfermedad común, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, invalidez vejez, sobrevivencia y las prestaciones pecuniarias; no obstante no se regula ningún concepto o definición sobre acoso laboral, discriminación o malos tratos.

## **Normas internacionales de trabajo**

En el campo internacional, Guatemala es signataria de la Organización Internacional del Trabajo desde su fundación, este órgano especializado de la organización de Naciones Unidas permite a los estados en el concierto de naciones atender, resolver y cumplir todos los asuntos de relaciones obrero-patronales y el trabajo decente.

En la actualidad el Estado, ha ratificado 72 convenios de carácter internacional de trabajo y de ellos 67 se encuentran vigentes ya que hay muchos en los que no existe materia o actividad económica para ser

aplicados, esto como consecuencia del poco desarrollo de la actividad productiva del país.

Entre los convenios vigentes destacan los relativos a la administración del trabajo, descanso semanal y vacaciones, empleo y recursos humanos horas de trabajo categorías especiales, política social, trabajo de menores, trabajo de migrantes, seguridad e higiene en el centro de trabajo, entre otros temas.

## **Forma de prevenir el acoso laboral en Guatemala**

Para prevenir el *mobbing* o acoso laboral en Guatemala, se propone por parte del investigador desarrollar la siguiente hoja de ruta que permitirá a las autoridades administrativas y judiciales de trabajo prevenir, fiscalizar y sancionar todos aquellos casos en donde se determine o establezca que hay violencia cualquier tipo de violencia derivado de una relación contractual o relación laboral.

Propone tres lineamientos técnicos jurídicos; el primero de ellos, consiste en que el Congreso de la República Guatemala, legisle a favor de todos los trabajadores una ley de carácter ordinaria, que regule la

prohibición para empleadores y trabajadores de efectuar tipo de violencia derivado de una relación contractual, especialmente en los centros de trabajo tanto público como privado, formulándose las motivaciones técnica-jurídicas, instituciones, institutos, conceptos, prohibiciones, siendo aplicables para los efectos de la prescripción y sanción por su incumplimiento los artículos 271 y 272 del Código de Trabajo.

En un segundo contexto, se propone que el Organismo Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emita un acuerdo gubernativo que tienda a desarrollar el articulado del Convenio 111 de la OIT, sobre la no discriminación en la ocupación y el empleo con el objeto que la Inspección General de Trabajo tenga la herramienta necesaria para prevenir cualquier tipo de acoso laboral, apereibir y requerir la sanción respectiva por parte de los órganos jurisdiccionales.

Una tercera propuesta es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como institución rectora de las relaciones obrero patronales, desarrolle un protocolo o manual de buenas prácticas dirigidas a los empleadores y trabajadores para evitar el acoso laboral; fundamentándose en la literal c) del artículo 61 del Código de Trabajo, otras disposiciones como el Convenio 111 de la OIT.

Para que tenga plena validez este tipo de manual, es necesario instituirlo como una guía de procedimientos que determine las acciones a seguir por parte de empleadores y trabajadores al momento de detectar cualquier tipo de acoso laboral derivado de una relación contractual, con el propósito de mantener la paz, la tranquilidad y respeto a los derechos humanos en los centros de trabajo.

### **Igualdad de oportunidades y trato**

Dentro de esa misma normativa, se encuentran los convenios que se refieren a la igualdad de oportunidades y de trato que contienen conceptos claves para una buena convivencia entre empleadores trabajadores y el Estado, entre los que se encuentran igualdad de trato entre extranjeros y nacionales, igualdad de remuneración, negociación colectiva y trabajadores con responsabilidades familiares.

En esta categoría, se encuentra el convenio 111, que contiene conceptos relacionados a la discriminación en la ocupación y en el empleo precisando a la misma, como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular

la igualdad de oportunidades o de trato en las empresas o centros de trabajo.

Al contar con toda esta reglamentación, es necesario que se apliquen las normas de una manera rigurosa, ya que ese es el objetivo por el cual fueron creadas, para atacar toda clase de violación a los derechos humanos y por lo tanto al trabajador que es una parte importante dentro de la sociedad.

### **Nueva normativa laboral y su desarrollo**

Para el investigador, estos conceptos son valederos para Guatemala, en el entendido que es necesario llevar a cabo varios esfuerzos por parte de los diferentes organismos del Estado, especialmente del Legislativo y Ejecutivo.

Por un lado, hay que legislar a favor del desarrollo humano disposiciones de convivencia laboral, que eviten por todos los medios el acoso laboral, y por otro reglamentar por medio de un acuerdo gubernativo los conceptos y lineamientos a seguir cuando se dan las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en calificaciones

exigidas para un empleo determinado, la convivencia en el centro de trabajo y cuando no hay discriminación o acoso laboral.

Estas disposiciones de carácter reglamentaria arribarán de momento a regular en primer término, el acceso a la formación profesional, en un segundo escenario la admisión en el empleo y una tercera etapa las diversas ocupaciones y las condiciones de trabajo que evitarán el acoso laboral, los malos tratos o cualquier acto que tienda a afectar la integridad y la moralidad tanto de trabajadores como de empleadores en las relaciones en la empresa.

Estos esfuerzos deben ser complementados con conceptos propios de desarrollo humano, seguridad y trabajo decente como principio básico para mantener la paz en los centros de trabajo.

## Conclusiones

El acoso o *mobbing* laboral es un fenómeno que ha extendido la preocupación de los expertos en la administración de desarrollo humano y de legislación laboral, en virtud de la vigencia de normas internacionales de trabajo, así como compromisos asumidos por medio de tratados comerciales que llevan anegado obligaciones que tiendan a mantener las buenas relaciones obrero patronales en los centros de trabajo que se mantengan alejados de todo acoso o agresión tanto de jefes a subalternos, como de trabajadores a jefes.

La violencia que se puede ocasionar por motivo del acoso laboral puede provocar depresiones y angustias por el que está sufriendo ese fenómeno. Se hace necesario regular como primera instancia ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el bienestar físico, mental y social de todos los guatemaltecos, es decir, no solamente la ausencia de enfermedades o afecciones, ya que en sí la salud es el resultado de varios factores, como el empleo, nutrición, educación, vivienda, recreación, entre otros.

Es necesario generar una hoja de ruta que permita a las autoridades administrativas y judiciales de trabajo, prevenir, fiscalizar y sancionar todos aquellos casos en donde se determine o establezca que hay violencia de cualquier tipo derivado de una relación contractual o

relación laboral, que permita en el futuro la aprobación de una ley ordinaria que revista características especiales, la reglamentación de los convenios internacionales de trabajo aplicables e instituir un protocolo o manual que evita este flagelo que daña la dignidad de las personas en la relación de trabajo.

## **Referencias**

### **Libros**

Grisolia, Julio Armando. (2009). Temas Esenciales del Derecho Laboral. Buenos Aires: Editorial IJ Editores.

Hirigoyen, Marie-France. (2001). El acoso moral, El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Editorial Paidós.

Piñuel, Iñaki, (2003). Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo. Avellaneda Argentina: Editorial Santillana Ediciones generales S.L.

Piñuel y Zabala, Iñaki, (2001). Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Bilbao: Editorial Sal Terrae.

Rodríguez, Nora, (2003). Mobbing. Vencer el acoso moral. Barcelona España: Editorial Planeta, S.A

Somma, Alessandro, (2006). Critica al Derecho Comparado. Lima: Editorial Ara Editores.

## **Diccionarios de Ciencias Jurídicas y Sociales**

Diccionario de derecho usual tomo III, de Guillermo Cabanellas, bibliográfica Omeba (1968).

## **Leyes**

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente (1985).

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala (1961).

Convenio 111, relativo a la discriminación en la ocupación en el empleo (1960).