

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



El *mobbing* como forma de intimidación patronal

-Tesis de Licenciatura-

Nancy Lizbeth Fratti Arévalo

Guatemala, agosto 2014

El *mobbing* como forma de intimidación patronal

-Tesis de Licenciatura-

Nancy Lizbeth Fratti Arévalo

Guatemala, agosto 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 M.A. 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

Coordinador de Cátedra M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis Lic. Mario Efraim López García

Revisor de Tesis Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Adolfo Quiñonez Furlan

Lic. Álvaro Reyes

Lic. Héctor Ricardo Echeverría Méndez

Lic. Arnoldo Pinto Morales

Segunda Fase

Lic. Oscar Leonel Solis Corzo

Licda. Helga Ruth Orellana

Licda. Carmela Chamalé García

Lic. Maria Argentina Guillermo Rivas

Tercera Fase

Lic. Eddy Miranda

Lic. Carlos Godínez

Licda. María Monrroy

Lic. Adolfo Quiñonez Furlan

Lic. Joaquín Flores Guzmán



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduria ante todo, adquiere sabiduria"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y JUSTICIA. Guatemala, diez de marzo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL MOBBING COMO FORMA DE INTIMIDACIÓN PATRONAL**, presentado por **NANCY LIZBETH FRATTI ARÉVALO**, 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 al Licenciado **MARIO EFRAIM LÓPEZ GARCÍA**, 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

Sara Aguilar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **NANCY LIZBETH FRATTI ARÉVALO**

Título de la tesis: **EL MOBBING COMO FORMA DE INTIMIDACIÓN PATRONAL**

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, 19 de mayo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Lic. Mario Efraim López García
Tutor de Tesis

Sara Aguilar
c.c. Archivo

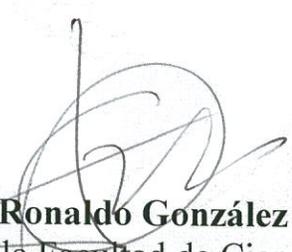


UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduria ante todo, adquiere sabiduria"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veinte de mayo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL MOBBING COMO FORMA DE INTIMIDACIÓN PATRONAL**, presentado por **NANCY LIZBETH FRATTI ARÉVALO**, 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 **CÁNDIDA ROSA RAMOS MONTENEGRO**, 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

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **NANCY LIZBETH FRATTI ARÉVALO**

Título de la tesis: **EL MOBBING COMO FORMA DE INTIMIDACIÓN PATRONAL**

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.

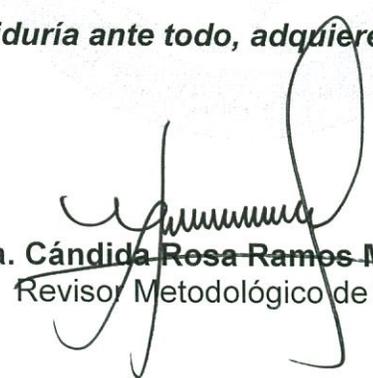
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

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

Guatemala, 23 de junio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro
Revisor Metodológico de Tesis

Sara Aguilar
c.c. Archivo



DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **NANCY LIZBETH FRATTI ARÉVALO**

Título de la tesis: **EL MOBBING COMO FORMA DE INTIMIDACIÓN PATRONAL**

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, 9 de julio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia





**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **NANCY LIZBETH FRATTI ARÉVALO**

Título de la tesis: **EL MOBBING COMO FORMA DE INTIMIDACIÓN PATRONAL**

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, 16 de julio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller 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

Sara Aguilar
c.c. Archivo

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

DEDICATORIA

Primeramente a Dios le estoy sumamente agradecida por darme la vida, por permitirme estudiar una carrera profesional siendo mi roca fuerte en todo momento, dándome fuerza, valor, sabiduría, inteligencia en todo el proceso de esta carrera; por ayudarme a seguir adelante en todo momento renovando mis fuerzas cuando yo ya no podía, guiándome siempre por el buen camino de la vida y poder de esa manera llegar al final de este proceso, logrando una de mis grandes metas que es ser profesional. Gracias Dios por todo lo que aprendí y lo que seguiré aprendiendo en el desempeño de esta profesión.

A mis Padres: Víctor Manuel Fratti Luttmann y Carmen Arévalo de Fratti, les agradezco por darme el apoyo incondicional, por ser unos padres ejemplares y enseñarme a luchar por lo que se quiere en la vida, gracias por siempre creer en mí brindándome fortaleza, consejos, ánimo en los momentos donde yo más lo necesitaba. Les amo mucho y le doy gracias a Dios por ponerlos en mi vida y ser un pilar para mi vida.

Les agradezco a mis hermanos, que siempre estuvieron presentes dándome consejos y apoyándome siempre a seguir adelante, dándome un ejemplo a seguir por medio de sus vidas profesionales.

A todos mis amigos y compañeros que conocí en el transcurso de esta carrera y que en algún momento de alguna forma me brindaron apoyo para seguir adelante.

A todos mis maestros que de alguna manera se tomaron su tiempo para la enseñanza universitaria y que de ese modo pudieron influir con sus lecciones, conocimientos y experiencias a formarme en el transcurso de la carrera profesional, gracias.

La Universidad Panamericana, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por su contribución en mi formación profesional.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
El <i>Mobbing</i>	1
Definición	3
Características	8
Tipos de <i>mobbing</i>	10
Fases del <i>mobbing</i>	12
Sujetos involucrados dentro del <i>mobbing</i>	14
Formas de acoso laboral	15
El acoso sexual	18
El acoso moral o psicológico	19
El acoso discriminator	21
Consecuencias del <i>mobbing</i> en la víctima	23
Intimidación patronal en Guatemala	25

Comportamientos que caracterizan al mobbing descendente	31
Factores generadores del <i>mobbing</i> en la sociedad guatemalteca	33
Legislación extranjera	35
Colombia	38
Argentina	40
México	42
El <i>mobbing</i> en el derecho interno	43
Conclusiones	51
Referencias	54

Resumen

En la presente investigación se abordó el tema del *mobbing* y se realizó un análisis sobre la inexistencia de esta figura en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

En la primera parte del mismo se inició, con la evolución histórica del *mobbing*, sus diferentes denominaciones y su conceptualización, se estableció que el *mobbing* es una forma de acoso laboral consistente en un hostigamiento continuo y reiterado hacia un trabajador; se continuó con los diferentes tipos de *mobbing* que existen en la actualidad y sus diferentes denominaciones; asimismo como los efectos que impactan en la víctima a consecuencia dicho acoso laboral.

Posteriormente se desarrollaron las formas en que un empleador puede cometer acoso laboral hacia uno o varios de sus trabajadores; se dio a conocer la situación jurídico laboral guatemalteca que carece de una normativa legal específica que regule al *mobbing* con respecto a los comportamientos en que incurre un empleador en una relación laboral, al violentar los derechos fundamentales de sus trabajadores; se continuó con un análisis de derecho comparado, en cuanto a la existencia o inexistencia de una normativa jurídica que trate aspectos relacionados

con el *mobbing*. Se tomó en cuenta para su estudio, legislaciones extranjeras de los países de México, Argentina y Colombia.

Palabras Clave

Mobbing. Relación laboral. Acoso moral. Acoso laboral. Entorno laboral. Derechos fundamentales.

Introducción

La presente investigación desarrolla la figura del *mobbing*, que en la actualidad ha logrado convertirse de interés internacional, no solamente por los efectos psicológicos que ocasiona dentro del individuo sino por las consecuencias legales que de este fenómeno se derivan. El mismo tema es de gran utilidad ya que se estudia las consecuencias que de este fenómeno resultan dentro de un individuo que ha sido víctima de ese acoso y asimismo determinar si es necesario sancionar al que lo realiza.

Lo que se pretende con este estudio es trasladar al individuo, estudiante o profesional del derecho que esté interesado en este tema del *mobbing*, una conceptualización más amplia de todo lo que abarca la figura del *mobbing*, dándole así las herramientas necesarias para que pueda identificar toda actuación por parte del empleador que vulnere los derechos fundamentales de los trabajadores como un acoso dentro del centro laboral. Asimismo, se pretende dar a conocer la situación jurídica laboral con relación a la forma en que se desarrolla la figura del *mobbing* en la sociedad guatemalteca.

El presente trabajo constituye un importante aporte jurídico ya que al momento de conocer del tema, los efectos que este produce y los diversos avances que otros países han tenido con respecto al *mobbing*; se podrá determinar si existe ausencia con respecto al acoso moral dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco y de ser así se puede establecer la necesidad o no de implementar la figura del *mobbing* en dicha normativa legal.

El Mobbing

En el mundo entero, el trabajo ocupa un lugar fundamental en la vida de las personas, provee un sentido de propósito e identidad y permite obtener ingresos para satisfacer las necesidades materiales del individuo. En la actualidad según Palomino (2010: 91-103) la flexibilidad laboral es un imperativo necesario que logra la modernización del país desde el punto de vista de las relaciones laborales; como consecuencia de esa flexibilidad existen nuevas formas de trabajo que son más amplias en cuanto a la forma de practicarlas, tal es el caso del teletrabajo, el trabajo temporal, el trabajo por interinato, el trabajo industrial, entre otros. En ese sentido, existe una diversidad de derechos que protegen al trabajador dentro de un ambiente laboral donde existe una relación de dependencia y subordinación como lo son, el desempeño del trabajo en condiciones dignas y justas, el respeto entre jefes y compañeros, el respeto a la intimidad de cada trabajador, y la armonía dentro del mismo centro laboral.

Se considera entonces que el entorno laboral es justamente donde se puede desarrollar o destruir a un individuo ya que allí es donde lleva a cabo todas sus actividades productivas, donde pasa la mayor parte del tiempo, y en consecuencia, donde puede ser fuente de dignidad y satisfacción o de explotación y frustración.

Al momento de ser violados los derechos de los trabajadores se encuentra ante el llamado derecho penal laboral, toda vez que cuando en las relaciones laborales son sobrepasados los límites de la legislación laboral, debe recurrirse al derecho penal para lograr la seguridad de la tutela jurídica de los derechos del trabajador. (Palomino 2010:65)

El *mobbing* conocido también en nuestro entorno como acoso moral, hostigamiento laboral, psicoterror o ampliamente como acoso laboral; puede generar conductas autodestructivas en el afectado no solamente en el entorno laboral sino también familiar, dichas secuelas en la mayoría de los casos se mantienen latentes, incluso cuando el problema ha cesado; y provoca problemas en el individuo a largo plazo, desde el sentimiento de la inseguridad laboral hasta la incapacidad laboral en el peor de los casos. Assad (2010) manifiesta “que ese hostigamiento en el entorno de trabajo fue bautizado como *mobbing* por el psicólogo sueco de origen alemán Heinz Leymann en la década de los ochenta”.

Dicho fenómeno no es algo nuevo, pero los estudios sobre el mismo son relativamente recientes por lo que se ha vuelto de interés general. Leyman citado por Assad (2010:153) menciona

La palabra *mobbin* proviene del verbo inglés “to mob”, cuyo significado es atacar, hostigar o maltratar. Y lo define como: “El fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente que sea por lo menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Definición

Para entender la aplicación del término *mobbing* hay que remitirse a los orígenes de la palabra inglesa en sí, al respecto Rodríguez (2013: 17) ofrece la siguiente explicación

La palabra *mobbing* fue acuñada originariamente por el etólogo Konrad Lorenz (1903 – 1973) para describir el comportamiento de un grupo de animales (de la misma especie) cuando se unen para ponerse en contra de otro que les resulta amenazante con el fin de excluirlo.

La similitud que existe entre el origen etimológico de la palabra y el uso que más tarde le dió Heinz Leymann es sorprendente, ya que mientras Lorenz lo describía como un comportamiento animal agresivo en contra de otro animal, Leyman lo adaptó a conductas humanas idénticas en uno de los ambientes de mayor hostilidad como lo es el trabajo.

En la actualidad, el *mobbing* ha sido adoptado como un término propio en diversas lenguas, a pesar de que existen otras formas de referirse al mismo, en vista que se ha manifestado como un fenómeno social de consecuencias nefastas en el bienestar de los trabajadores. Sobre este particular, Chapell y Di Martino (2006: 21) afirman lo siguiente

En años recientes, otra forma de violencia colectiva sistemática ha ido en aumento. En Europa esta forma de violencia ha sido llamada *mobbing*. Incluso en países con sus propios términos (tales como *hacèlement moral* en Francia, Acoso o maltrato psicológico en España, *coaccao moral* en Portugal o *molestie psicologiche* en Italia) el *mobbing* es cada vez más reconocido.

Ese reconocimiento obedece no a la novedad del problema en sí, sino a su abordaje. Es por esa razón que la comprensión de lo que abarca el término *mobbing* es vital para no confundir el acoso sistemático con los desencuentros o altibajos que son naturales en las relaciones que originan los vínculos laborales. En toda relación laboral es normal que existan conflictos, roces, fricciones, conflictos de interés, diferencias de opiniones, etc. que pueden ser solucionados de una manera positiva, pero dichos problemas cuando son solucionados de una mala manera pueden abrir la puerta a que dicho conflicto se convierta en un acoso laboral al cual llamamos *mobbing* en contra de uno o varios trabajadores y es así como empieza el hostigamiento a la víctima.

Por lo que cuando se habla de *mobbing* se entiende que es un proceso que paulatinamente destruye la capacidad laboral de la víctima y menoscaba la dignidad de la misma; toda vez que conlleva una serie de actuaciones hostiles que practicadas estas de manera separada podrían parecer sin importancia, pero cuando estas actitudes son reiteradas hacia una misma persona tiene efectos negativos, que logran afectar a la buena productividad de una empresa.

Piñuel (2001:52), luego de analizar algunos casos en los que varios trabajadores son sujetos de acoso, propone la siguiente definición:

El *mobbing* se refiere al continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

Esta definición ofrece varios elementos que son importantes de tomar en cuenta; en primer lugar está la continuidad, es decir que para estar frente al *mobbing* como tal, debe existir una prolongación en el tiempo de la violencia ejercida contra el sujeto, lo que significa que los casos aislados no entran dentro de la definición del problema. Luego, está la intencionalidad, porque el acoso laboral solamente se constituye cuando una o varias personas de manera voluntaria convienen en crear un ambiente laboral difícil de sobrellevar al trabajador víctima de *mobbing*. Posteriormente, se considera dos dimensiones de maltrato el verbal, que se manifiesta mediante la expresión de palabras malintencionadas, dichas con la intención de humillar al trabajador en cuanto a su desempeño y capacidad laboral; y el modal, dicho termino es poco usual en nuestra sociedad pero a palabras del autor Piñuel, tiene ver con la forma en que se trata a alguien, este también encaja en lo psicológico pero tiene sus repercusiones jurídicas. Subsiguientemente, se encuentra el agresor, que puede ser individual o colectivo. En este punto hay que mencionar que anteriormente la diferencia entre *bullying* y *mobbing* resaltaba en la cantidad de personas acosadoras; pero actualmente la diferencia radica en el entorno en que se manifiesta el acoso, ya que el primero ocurre en una institución educativa y el segundo que es el objeto del presente

estudio que surgen dentro de una institución laboral; de acuerdo a lo anterior Chapell y Di Martino expresan

La distinción conceptual original entre *bullying* (que inicialmente se refería a acoso individual) y *mobbing* (que originalmente incluía situaciones de acoso colectivo) ahora está dando paso a una asimilación conceptual de ambos términos. Muchos investigadores ahora han utilizado la palabra *bullying* para referirse al acoso escolar y *mobbing* para referirse al acoso laboral, sin hacer distinción entre el número de perpetradores o víctimas envueltas.(2006:22)

Finalmente hay un elemento más a considerar, el objetivo de la violencia ejercida; que presupone causar un quiebre moral en la víctima para que abandone o se acelere su proceso de desvinculación laboral, y de ese modo con la renuncia del trabajador el patrono logra evadir la responsabilidad que le corresponde.

Otra definición de *mobbing* fue formulada por Hirigoyen (1999:43), quien se refiere a este fenómeno de la manera siguiente

Es cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que pueden poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

Bajo la perspectiva de Hirigoyen (1999: 44-45), existen tres elementos que son susceptibles de ser dañados por el acoso laboral, por lo cual hace alusión de ellos de la siguiente manera.

Primeramente la personalidad, que es toda aquella individualidad que distingue a una persona de las demás. Esa aclaración permite distinguir que cuando el acoso va dirigido en contra de la personalidad del empleado, este se ve afectado mediante agresiones verbales, actos y gestos que atentan contra su identidad psíquica y física.

En segundo lugar, se afirma que puede atacarse la dignidad, cuyo asunto es importante porque al verse vulnerada la dignidad del trabajador, se contraviene el principio universal que establece que el trabajo dignifica; y esto desde el punto de vista moral implica que el *mobbing* desvirtúa la razón de ser de las relaciones laborales.

Por último, se refiere al abuso físico o psíquico como la manifestación más evidente del acoso sufrido por la víctima; toda vez que las huellas del maltrato físico sufridas por la persona son fácilmente reconocibles; pero las huellas ocasionadas por hostigamiento moral muchas veces son graduales y se manifiestan con el correr del tiempo, aun después de que el acoso haya cesado. No se debe descartar que cuando el *mobbing* se manifiesta con violencia física dicha conducta podría encuadrar como un delito que se regula en la legislación penal.

Sobre lo anteriormente mencionado se construye la siguiente definición de *mobbing* como el acoso moral, psicológico o físico sufrido por un individuo en el entorno laboral, y que puede ser provocado por una o varias personas, de forma consciente, continuada y con el único fin de atacar a la víctima y como consecuencia desvincularla del trabajo. Así es como se destruye el desarrollo profesional del individuo, sus relaciones interpersonales, y de esa manera se impide la realización personal del trabajador en el plano laboral.

Características

El acoso moral o *mobbing* está conformado por diferentes particularidades que facilitan su identificación dentro de la esfera del ámbito laboral. Según Piñuel (2001: 35-37) mencionan las siguientes características

La Intencionalidad

No se puede hablar de *mobbing* sin este elemento, en vista de que el agresor siempre está consciente de que infringe un daño. Además existen acciones y consecuencias premeditadas para alcanzar el objetivo último de este fenómeno que es desplazar al trabajador acosado del puesto que tiene dentro de una empresa.

El acosador tiene como intención lograr el asesinato psicológico de la víctima por medio de la demolición sistemática de la autoestima y la confianza en sí mismo para que él mismo abandone el lugar de trabajo. (Piñuel 2001:196)

La Continuidad

Los problemas aislados y que surgen espontáneamente de los desacuerdos normales en las relaciones laborales, no pueden ser considerados como parte del acoso laboral. Sin embargo, cuando existe una repetición constante de actos hostiles que tienden a dañar moral, física o psicológicamente a un trabajador y no cesan incluso cuando el afectado cambia su comportamientos, se evidencia que ya hay un problema de violencia que exige ser terminado.

Los Daños

Una característica que fue común en las definiciones estudiadas fue la consecuencia del acoso. Se refiere específicamente a los perjuicios causados por el *mobbing* al acosado. Esos daños no son superficiales sino que llegan a afectar tanto a la víctima que su respuesta a los mismos puede ser la renuncia, la afectación de sus relaciones interpersonales, y en casos extremos el suicidio.

Esta característica se considera importante en el ámbito jurídico, puesto que de su determinación puede surgir la exigencia del resarcimiento bajo el enunciado de que todo daño debe ser indemnizado.

El objetivo

El *mobbing* no surge como una manifestación espontánea sino como una secuencia sistemática de acciones con un fin específico. El desenlace esperado siempre es el quebrantamiento de la víctima para que opte por irse del trabajo o bien para acelerar su despido.

Lo que hace que un acoso sea llamado como *mobbing* es aquel que busca la destrucción psicológica, moral y laboral de la víctima, señalando varios tipos básicos de actividades de acoso que logran efectos negativos en la persona que los sufre como lo son: desacreditación de la víctima, burlas constantes, evitar que tenga contactos sociales, impedirle mantener su reputación personal, desacreditación profesional, etc.(Piñuel 2001:106)

Tipos de *mobbing*

La clasificación del acoso laboral puede hacerse atendiendo a diferentes factores. La primera clasificación se refiere a la cantidad de acosadores y puede dividirse en individual y colectivo. Este último se da cuando son varios los acosadores y, el otro, cuando es uno solo quien ejerce la violencia; en este estudio en particular el victimario es el empleador.

Otra clasificación es aquella desde el punto de vista de la víctima y puede tener muchas variantes, siendo las principales aquellas por razón de género, por la identidad sexual, por el credo, por la edad, por el nivel socioeconómico, y por asuntos raciales; en este caso la víctima es el trabajador o subalterno. Para eso Piñuel afirman

Existen 3 clases de *mobbing* de acuerdo al origen del ataque: 1. El ascendente; que es aquel que ejerce uno o varios subordinados sobre aquella persona que tiene en la empresa un rango superior. 2. El descendente; este también se le ha nombrado como *bossing* y es aquel que realiza una persona que tiene un rango superior jerárquico dentro del centro laboral, a este se le da mayor importancia ya que es el más común porque es el ejercido por el empleador o por sus representantes, haciéndolo mediante desprecios, insultos, etc. con el propósito de destacar frente a sus subordinados o el simple hecho de lograr deshacerse de una persona a tal punto que abandone el centro de trabajo mediante la renuncia voluntaria. 3. El horizontal; es aquel donde un grupo o un individuo del mismo rango dentro de una empresa causa hacia otra un hostigamiento moral y psicológico actuando como un bloque para que esta no pueda crecer dentro de la empresa. (2001:72)

De los tipos de *mobbing* antes mencionados, el descendente denominado como *bossing*, es el más común y el de mayor interés en la presente investigación, puesto que se da con mayor frecuencia dentro del entorno laboral, este se caracteriza por que un superior jerárquico o sus representantes presentan actitudes hostiles a sus subordinados, mediante exigencias que aunque las mismas sean cumplidas a cabalidad nunca se van a ajustar a lo deseado por el acosador.

Fases del *mobbing*

Se toma en cuenta que el proceso del *mobbing* no aparece de forma aislada, sino más bien se trata de un proceso gradual y con una permanencia en el tiempo. Si bien es cierto cada caso tiene elementos distintos que los distinguen unos con otros pero Olivares (2006:31-41) menciona una serie de etapas que son uniformes en los diversos casos de *mobbing* las cuales se examinan a continuación

La primera es la fase de conflicto, en este periodo de tiempo no puede denominársele acoso ya que el conflicto es inherente al ser humano y más aún en un ambiente donde dos o más personas comparten la mayor parte de tiempo durante el día laboral. El problema está en cómo se resuelve dicho conflicto o si simplemente es el punto de partida para que se convierta en una serie de enfrentamientos cotidianos que de un momento a otro abren la puerta al *mobbing*.

La segunda fase que Olivares menciona es la de estigmatización, y en esta etapa ya no es un simple conflicto sino el acosador ya de manera sistematizada plantea todo tipo de estrategia para hostigar a su víctima.

Dichos comportamientos, analizados aisladamente y fuera del contexto en el que se dan, probablemente no implicarían agresión alguna ni intento de exclusión. No obstante, la repetición de los mismos tiende a estigmatizar a la víctima, ridiculizándola o apartándola socialmente con el objeto de minarla moralmente. (Olivares 2006:32)

La tercera fase es la intervención de la organización; aquí se demuestra que existe ya un tipo de acoso dentro del entorno laboral porque se ve afectado el funcionamiento de la empresa, por lo que ciertas personas que pueden o no ser un superior jerárquico tratan de solucionar el conflicto, pero el daño ya está ocasionado.

Por último tenemos la fase de la marginación; en este punto el daño ya está ocasionado y en la mayoría de los casos ya se logró el objetivo del acosador como el abandono de trabajo y un despido justificado bajo el argumento que la persona no rinde bien en sus labores.

A diferencia de Selye citado por Piñuel (2001:78), indica que son 3 las etapas por las que pasa una persona que sufre de *mobbing* en el trabajo siendo la primera la reacción de alarma, la segunda la etapa de resistencia y la tercera es la de agotamiento, siendo esto relativamente similar pero sin dejar por un lado la resistencia que muchas veces la víctima por el simple hecho de no aceptar su situación resiste al acoso.

Sujetos involucrados dentro del *mobbing*

Son todas aquellas personas que tienen participación de manera directa o indirecta dentro de un acoso hacia una persona; según Assad (2010: 57-60) dentro del *mobbing* se distinguen claramente tres sujetos los cuales son, el agresor, la víctima y la empresa.

El que ejerce la violencia es conocido como acosador o agresor, y es quien de manera deliberada ataca al trabajador. Esta persona tiene alteraciones en el sentido de la moral y también es aquella que tienen gran capacidad de seducción, cree tener los motivos válidos para acosar a la víctima y puede actuar solo o buscar aliados para lograr su objetivo. De los motivos más frecuentes que se caracterizan por el agresor son el de ser desplazado por la víctima, el miedo a perder su trabajo, hacer carrera dentro de la empresa por encima de cualquier obstáculo, temor a perder una posición que ocupa dentro de la empresa o la simple antipatía que siente hacia el otro compañero de trabajo.

La víctima, es quien sufre los vejámenes morales, físicos o psicológicos, generalmente al inicio del ataque puede hacer frente a la presión pero conforme va pasando el tiempo y se intensifica la violencia en su contra, la voluntad va doblegándose al punto de afectar considerablemente su salud corporal y emocional. Muchas veces estas personas llegan a creer

que fue culpa de ellos lograr odio o envidia dentro del agresor; y llegan a un punto en que se encuentran mal psicológicamente que les afecta ya no solo en su entorno laboral sino en su vida cotidiana; dichos trabajadores por ausencia de una legislación que ampare sus derechos fundamentales en el entorno laboral o a la inexistencia de alguna institución donde puedan acudir para denunciar ese acoso por el simple hecho de no estar tipificado decide renunciar a su puesto.

La empresa o el lugar de trabajo también es un sujeto del problema ya que su pasividad en cuanto a los ataques sistemáticos que sufren sus colaboradores la convierten en un ente cómplice del agresor. En el peor de los casos, la empresa es el patrocinador del terror laboral, porque aunque no lo hace de forma evidente, facilita el apareamiento de agresores con el solo hecho de mantener un régimen mal elaborado de disciplina dentro del centro laboral.

Formas de acoso laboral

En el entorno laboral existe una diversidad de actuaciones que pueden generar estrés dentro de una relación de trabajo y muchas de ellas ya se convierten de orden público por ser violentados los derechos fundamentales de un individuo y para esto Chapell y Di Martino mencionan que existen diferentes tipos de roces que existen entre los

sujetos de una relación laboral pero muchas veces esos mismos roces se convierten en comportamientos reiterados y es a lo que se le llama acoso, en este caso por enfocarse dentro de un ambiente laboral se le denomina acoso laboral. Se han realizado estudios de muchos países europeos, pero no dejan de hacer referencia a otras regiones menos favorecidas; y llegan a indicar que no importa la región o el país que se estudie, ya que las prácticas son más o menos las mismas en todos los lugares y solo cambian las circunstancias en las que se desarrolla y para esto nos indican lo siguiente

En la actualidad la violencia en el trabajo tiene diferentes rostros dependiendo del grado de agresividad con que sea provocada al trabajador y de acuerdo a quienes cometan dichos hechos. A pesar de eso, a principios del presente siglo todavía se consideraba que el asesinato en el lugar de trabajo era la manifestación por excelencia de la intimidación laboral, más de una década después la percepción ha cambiado puesto que las personas son expuestas a otro tipo de riesgos que para ellos toman la forma de terrorismo en el trabajo, y que no solo se manifiesta en países subdesarrollados sino en todas las naciones del mundo. (2006)

El acoso no aparece de forma espontánea, siempre va en una forma gradual. Sobre ese particular Hirigoyen afirma que

Los pequeños actos perversos son tan cotidianos que parecen normales. Empiezan con una sencilla falta de respeto, con una mentira o con manipulación. Pero sólo los encontramos insoportables si nos afectan directamente. Luego, si el grupo social en el que aparecen no reacciona, estos actos se transforman progresivamente en verdaderas conductas perversas que tienen graves consecuencias para la salud psicológica de las víctimas. Al no tener la seguridad de que serán comprendidas, las víctimas callan y sufren en silencio. (1999:13)

La apreciación de Hirigoyen hace comprensible cómo en diferentes compañías aparecen prácticas de acoso laboral y que con el correr del tiempo son aceptadas por los trabajadores como parte del qué hacer diario; las cuales se desarrollan gracias a la pasividad del empleado que se siente impotente de actuar; la misma incapacidad de tomar acción es la consecuencia de hechos perpetrados generalmente por el empleador donde se impone la sumisión y se facilita la competencia negativa entre los empleados, logrando llevar un camino hacia el acoso.

Según Fernández (2005: 43-62) nos señala que el acoso laboral puede presentarse de varias formas, y son los medios que el agresor utiliza para lograr su objetivo; dichas formas deben de tomarse en cuenta y lograr diferenciarlas, ya que algunas de ellas ya han sido reconocidas en ciertas legislaciones de diferentes países y otras únicamente quedan como estudios de interés. Fernández nos indica las siguientes clases de acoso laboral; asimismo para efectos de este estudio se realiza un breve análisis de cómo cada una de ellas es abordada en la sociedad guatemalteca.

El acoso sexual

Este se basa en un hostigamiento reiterado, combinado con chantaje por parte del agresor quien ofrece dar cierto tipo de beneficio que favorezca en su trabajo a cambio de obtener de la víctima algún tipo de favor sexual.

En Guatemala este tipo de acoso ya se encuentra regulado en la Ley Contra la Violencia Sexual Explotación y Trata de Personas, decreto 9-2009 del Congreso de la República, en los artículos 28 y 29 que son reformas al código penal actual donde se hace mención que comete delito de violación y agresión sexual quien con violencia física o psicológica realice actos con fines sexuales a otra persona.

De lo anterior, se deduce que el *mobbing* también podría estar estrechamente relacionado con el acoso sexual como tal, por lo consiguiente en la comisión de un delito que en este caso es el delito de violencia contra la mujer en su manifestación psicológica ya que el agresor en reiteradas ocasiones ejerce ese tipo de acoso sobre una persona, siendo una persona de sexo femenino; sin apartarse del hecho que esta conducta se ejerce en un entorno laboral y no ocasiona únicamente daños físicos sino psicológicos en la víctima. Se considera que en este tipo de acoso no se vulnera únicamente la integridad física de

la persona sino también un derecho fundamental que es la dignidad de quien lo sufre.

El acoso moral o psicológico

Esta forma de acoso es la que se le denomina también *mobbing* laboral y es aquella que se caracteriza por atentar contra el derecho a la personalidad, la dignidad, la integridad física o psíquica del trabajador por medio de comportamientos, palabras, actos, gestos que se apartan de la conducta armoniosa y respetuosa que se debe mantener dentro de un ambiente de trabajo; y logra con ello poner en peligro el entorno laboral.

Para que exista el acoso moral o psicológico hacia una persona es necesaria la concurrencia de tres elementos importantes de mencionar los cuales son: la intención de dañar a alguien, la producción del daño, y la lesión de derechos personales. (Fernández 2005)

En casos extremos la agresión verbal puede tornarse en agresión física por parte del empleador acosador, al ver que el subalterno permite tal conducta por temor en la mayoría de los casos a perder su trabajo. En tal sentido, la conducta del empleador llega a encuadrar en una figura delictiva como lo podría ser el delito de agresión o el de lesiones; conducta que se origina como *mobbing* y termina como un delito.

De esa manera surge la necesidad de analizar la procedencia de introducir el *mobbing* dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco. Puesto que en cuanto a este tipo de acoso no existe una normativa que lo regule ni en el ámbito laboral ni en el ámbito penal. Siendo el caso que en el desarrollo de este tema se ha evidenciado la necesidad que se tiene por parte de las víctimas del *mobbing* de poder acudir a una normativa legal que ampare los derechos que les están siendo vulnerados y como consecuencia del mismo los actores sean sancionados. Resulta de interés dar a conocer la figura del *mobbing* en la sociedad guatemalteca y los efectos que esta produce para que dichos comportamientos por parte del agresor no queden impunes.

Este tipo de acoso muchas veces no se desarrolla de manera directa sino que también de forma indirecta, En la sociedad guatemalteca una forma de *mobbing* como tal puede ser el despido indirecto injustificado, este puede darse cuando a una persona se le traslada de su lugar de trabajo a otro que es más lejano, aislándolo de su entorno familiar o muchas veces a otro puesto inferior del que tenía, solamente para lograr con ese hecho la renuncia del trabajador y evitar de esa manera el pago de sus prestaciones que por ley le corresponden.

Para el derecho, lo relevante en este tipo de acoso es que el *mobbing* afecta a la relación jurídica entre dos partes dentro del marco general de la relación laboral, se logra de esa manera un estrés en el entorno de trabajo y bajando la productividad de la misma empresa. Este tipo de figura debe ser estudiado desde la perspectiva de la reclamación de daños y perjuicios.

El acoso discriminatorio

Este surge cuando en el entorno laboral una persona recibe un trato diferente a los demás por medio de exclusión, restricción o preferencia por razón de género, raza, etnia, edad, religión, estado civil, entre otros; creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo al trabajador acosado.

Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo laboral. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo. (<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang-es/index.htm> Recuperado 28.04.2014)

En cuanto a este tipo de acoso es de resaltar que en el código penal guatemalteco vigente en su artículo 202Bis adicionado por el artículo 1 del decreto 57- 2001 del Congreso de la república, se refiere a la

discriminación como un hecho constitutivo de un delito. Un ejemplo en el cual la conducta de *mobbing* se tornaría como una actitud discriminatoria por parte del empleador hacia el empleado puede ser, el caso de una empresa donde la mayoría de personas que laboran son personas ladinas, entra una persona de otra etnia y esta es acosada de manera sistemática, tratada de manera diferente y aislada discriminándola solo por el hecho de ser diferente por su raza. Otro claro ejemplo puede ser, cuando el trabajador profesa una religión distinta a la del empleador, pero él no comparte esa religión y utiliza ese pretexto como un medio abusivo para molestar y hostigar al trabajador. Puede hacerse alusión a un tercer ejemplo, cuando una persona recién graduada ingresa a laborar en una empresa cuyo circulo está conformado en su mayoría por trabajadores con mayor experiencia en el ámbito laboral, debido a esas circunstancias le hacen creer al nuevo trabajador que no es apto para dicho puesto.

Cabe mencionar que en ámbito laboral el acoso discriminatorio se encuentra también regulado en el artículo 137Bis del código de trabajo donde manifiesta lo siguiente

Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo. El acceso que las, o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

Consecuencias del *mobbing* en la víctima

En vista de que el objetivo del acosador es la destrucción de la víctima se deduce que los resultados de la violencia son generalmente reflejados en el trabajador que sufre el ataque; al respecto (Rodríguez 2013:67) afirma que “no es de extrañar que quienes son víctimas del *mobbing* lleguen en algún momento a sentirse verdaderamente impotentes, traicionados e incapaces de afrontar su trabajo”. Hay que tener en cuenta que indistintamente cuál haya sido su reacción ante los ataques, la continuidad del acoso termina por quebrantarlos.

Existen secuelas a corto como a largo plazo dentro de una persona que sufre de hostigamiento moral o psicológico de cualquier clase. Por lo que es de resaltar que un sin número de personas que laboran en el ámbito privado como público sufren de *mobbing* diariamente, sin saber las repercusiones que ese fenómeno ocasiona, deciden soportar las actitudes abusivas y amenazas por parte de sus autoridades, por el temor a perder su falsa estabilidad laboral; y esto trae como consecuencia un desempeño ineficiente en sus labores.

Toda situación de acoso moral, que puede incluir algún tipo de maltrato físico, genera reacciones ligadas entre sí. El estrés que la persona acosada experimenta está destinado a impedir el maltrato en ese momento es una reacción de alarma, una repuesta... De hecho, cuanto menos pueda la víctima controlar la situación, menos apoyo reciba o compruebe que el acoso empeora, su reacción de estrés aumentará considerablemente (Rodríguez 2013:71)

El estrés que centra su atención en la posibilidad de agresión, hace que el agraviado pierda su capacidad de concentración y que se enfoque solo en asuntos que frenen los eventuales ataques; de esa manera se disminuye la creatividad para dar paso a simples reacciones y el acosado comienza a caer en depresión, a perder la habilidad de disfrutar los buenos momentos, el desánimo se convierte en impotencia y desconfianza hacia los demás. En otros casos, la reacción se torna agresiva lo cual afecta sus relaciones interpersonales. A largo plazo, los efectos son devastadores y para esto Rodríguez explica lo siguiente

Las víctimas de acoso psicológico en el lugar de trabajo presentan un cuadro complejo pero definible y parecido al de las personas que han vivido una catástrofe. Los pensamientos negativos y la compulsión a rechazar aquellas situaciones que recuerdan el trauma constituyen un tipo de pensamiento de terror característico que, en casos extremos, desembocan en el suicidio. (2013:72)

No es exagerado afirmar, entonces, que el *mobbing* llega a dañar tanto a una persona que afecta el resto de su vida laboral, aunque ya no se encuentre en el lugar donde fue violentado o en determinados casos que el acoso haya cesado.

Es necesario que la legislación guatemalteca junto con otras políticas orientadas a la prevención del *mobbing* frene el comportamiento de acoso moral o laboral a través de su persecución y penalización. De no ser así, la figura del *mobbing* no hará más que fortalecerse, ampliando sus consecuencias adversas a futuras víctimas en el entorno laboral.

Intimidación patronal en Guatemala

Se toma en cuenta que en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 1 establece que “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia”. Ese precepto de sencillez gramatical y profundidad moral, es el punto de partida para que los habitantes del país consideren que su integridad ha de ser protegida por la organización social del país al que pertenecen. Sin embargo, la realidad es muy diferente y en repetidas ocasiones los trabajadores ven degradados sus derechos humanos y laborales por la falta de eficacia de quienes deberían defenderlos ante el poder económico y político de los patronos.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, vale la pena tomar en cuenta que cuando un trabajador es víctima de *mobbing*, su dignidad e integridad se ven gravemente afectados; problema que ha sido de preocupación y ha recibido especial atención por parte de la Organización Internacional del Trabajo la cual hace alusión al tema de *mobbing*, categorizándolo como una forma de comportamiento ofensivo en el lugar de trabajo, cuyas prácticas son más comunes de lo que se cree y que generalmente son ejercidas por los patronos o sus representantes, poniendo en riesgo la seguridad, dignidad y salud de los trabajadores.

A pesar que en Guatemala el derecho laboral es tutelar de los trabajadores, cuando estos son sujetos de acoso y violencia laboral por parte del empleador, no pueden reclamar ningún derecho en su protección ya que no existe una figura en el ordenamiento jurídico guatemalteco que encuadre la figura del *mobbing* mediante la cual brinde protección legal a los trabajadores del sector público como privado. Larrave, M. afirma que el principio de tutelaridad se refiere “proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo” (2003:39).

El empleado cuenta con más de un solo principio a su favor y uno importante de analizar es el principio de privilegio que establece que los trabajadores tienen la potestad de ejercer sus derechos sin temor a represalia alguna. Pero muchas veces el patrono tratando de evadir los diferentes tipos de responsabilidades frente al empleado logra intimidarlo para que este no haga uso de los principios que le favorecen; y así surge el acoso laboral por parte del empleador.

Al haber estimado todos los elementos mencionados con anterioridad es preciso mencionar las principales y más frecuentes prácticas de acoso laboral que se presentan en el entorno guatemalteco, el más común es el *mobbing* descendiente denominado también como *bossing*; este se refiere a todo acoso que un patrono ejerce hacia uno o varios de sus trabajadores

en una relación laboral de dependencia y subordinación. Para una mejor comprensión Hirigoyen citada por Olivares (2006: 24) indica lo siguiente

Esta situación es la más frecuente en el contexto actual, que da a entender a los trabajadores asalariados que deben estar preparados para aceptar cualquier cosa con tal de conservar su empleo. La empresa permite que un individuo dirija a sus subordinados de un modo tiránico o perverso, ya sea porque le conviene, o porque no les parece importante.

Por lo que debido a la crisis laboral guatemalteca muchas de las personas tratan de conservar sus empleos a expensas de ser atacadas constantemente por sus patronos ya sea moral, psicológica o de cualquier otro tipo de acoso laboral; sin ellas mismas saber que están siendo víctimas de *mobbing*. Esto lo permiten muchas veces por el miedo a ser despedidos o porque simplemente temen no conseguir un empleo donde si le sean respetados sus derechos como trabajador.

Las causas en que un patrono resulta ser una intimidación hacia un empleado porque de manera sistemática y constante ejerce maltratos, gritos, humillaciones, persecuciones, discriminación, aislamiento, entre otras.

Cuando el acoso laboral se presenta dentro del ámbito de la Administración Pública, el que se extralimita en el ejercicio del poder es el que ostenta un cargo político sobre los empleados públicos, se

manifiesta dicho acoso a través del tráfico de influencias, que muchas veces es el más común en la sociedad guatemalteca y el menos mencionado, por las mismas influencias, se maneja el chantaje de forma directa hacia los empleados.

Se trata de abordar el tema de maltrato laboral como una manifestación del *mobbing*, siendo una de las formas en que un empleador se convierte en un agresor en contra de un trabajador; para ello se define el maltrato laboral como

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Artículo 2 de la ley 1010 de Acoso Laboral Colombia. (Uribe 2011: 176)

Este enunciado agrupa varias características que deben desglosarse. Primeramente, agrega un elemento que otros autores evitan cuando se refieren al *mobbing* y son los bienes del acosado. Al principio se refiere a la integridad física lo que presupone salud en el cuerpo y luego menciona la moral, es de entender que lo interior del individuo debe respetarse. En Guatemala, hay deficiencias en cuanto a la protección de estos aspectos; Por ejemplo ya que se desconoce si en las empresas de Guatemala cuentan con programas de bienestar psicológico o bien un asesoramiento jurídico que les oriente en caso sean víctimas de *mobbing*.

Adicionalmente, en dicha definición se menciona dos tipos de violencia verbal la injuriosa y la ultrajante. El injurioso se refiere a que se dicen cosas inciertas o injustas sobre alguien. Se toma en cuenta que en Guatemala en el código penal se encuentra tipificada como un delito contra el honor de las personas; por lo que el trabajador puede hacer uso de esta herramienta legal en caso el empleador al momento de acosarlo laboralmente incurra en dicho delito. El ultrajante es cuando se refiere a un ataque al honor, ya sea causado de manera verbal o física, lo cual presupone que lo que se dice afecta la imagen y la dignidad de quien es agredido. Así, de esas aclaraciones puede afirmarse que cuando un patrono o su representante se dirigen a un subalterno utilizando palabras soeces está consumando un maltrato laboral de tipo verbal ultrajante.

Otro de los elementos que hay que tomar en cuenta es la intimidad del trabajador. Cuando se expuso sobre los tipos de acoso discriminatorio hubo uno que particularmente se asocia a la intimidad de la persona siendo este el de orientación sexual. Existe consenso en que la vida privada de las personas no debería ser motivo para segregarlas en el trabajo. No obstante, la condición de una sexualidad o identidad de género distinta de la convencional es suficiente motivo para acosar a alguna persona en el trabajo.

Se puede deducir que el concepto de maltrato laboral engloba varios aspectos de los que el trabajador es la víctima de *mobbing*.

Existen avances con respecto al tema de acoso moral a pesar de varios estudios por parte de la Federación Sindical de Servicios Públicos en una visita al país mencionan su preocupación por que cese la violencia laboral en Guatemala y en una entrevista que delegados de la misma tuvieron mencionan

La misión, que incluye delegados de Brasil, México, Argentina, Francia, Alemania, Suecia, Dinamarca, Bélgica y Estados Unidos, se reunirá con el presidente, Otto Pérez, y con varios de sus ministros. "La delegación pedirá al gobierno que tome medidas inmediatas para poner fin a la violencia contra los sindicatos y sus afiliados y garantizar el respeto de las vidas y los derechos legales de los trabajadores en Guatemala", afirma el documento. "Vamos a Guatemala para transmitir el apoyo internacional de los trabajadores de los servicios públicos a las afiliadas de la PSI en este país y recalcar que el movimiento sindical mundial está centrado en mejorar la grave situación de los trabajadores en Guatemala", dijo la secretaria general de la PSI, Rosa Pavanelli. Explica que delegados de los trabajadores guatemaltecos pidieron a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que organice una Comisión Especial de Investigación de las violaciones de los derechos laborales en Guatemala, debido a "que no se ha enjuiciado nunca a nadie por el asesinato de sindicalistas en el país". (<http://elperiodico.com.gt/es/20130813/pais/232711/> Recuperado 29.04.2014)

A pesar de que existe preocupación internacional hacia Guatemala, dentro del mismo no ha surgido el interés por normar la figura del *mobbing* que muchas veces afecta a la mayoría de guatemaltecos.

En Guatemala, muchas veces las relaciones de trabajo se disfrazan bajo la figura de la prestación de servicios profesionales o se desvirtúa el contrato de aprendizaje. En ambos casos, el trabajador está jurídicamente

desprotegido porque no existe un elemento esencial que es el vínculo laboral, y el patrono pueda utilizar eso como una oportunidad para incurrir en acoso, porque asume que el trabajador se encuentra indefenso.

Comportamientos que caracterizan al *mobbing* descendente

Son los diferentes tipos de conducta que el patrono ejerce hacia el trabajador para lograr su fin insistente, y que claramente se encuadran dentro del *bossing*, cuando se tornan de una manera sistemática y continúa, claro está que en muchos lugares de trabajo en Guatemala tanto en el área privada como pública se desencadenan día con día.

Para aclarar el término de *bossing* como el otro nombre con que se le conoce al *mobbing* descendente Assad (2010: 47) indica lo siguiente

Bossing es derivado del vocablo *boss* que se traduce como jefe, y este es aquel que es llevado a cabo por el empleador o un superior jerárquico inmediato que posee cierto grado de poder, contra un trabajador que resulta ser mucho más preparado y más calificado intelectualmente que el victimario. Este accionar sale a luz cuando aparece en la empresa, un sujeto que no obstante ocupar un cargo jerárquico inferior al acosador, posee características personales e intelectuales que lo distinguen positivamente del mismo. Es entonces, que en primera medida despierta la envidia y los celos del acosador quien no obstante saberse más poderoso, comienza a sentir la necesidad de sacar del juego o deslucir al empleado calificado; pues la presencia de aquél, pone en el tapete todo lo que el hostigador quiere ser y no puede.

Según Piñuel (2001) indica que todas aquellas amenazas al estatus profesional como asignar trabajos sin utilidad, asignarles trabajos por encima de su capacidad laboral, desvalorizar su esfuerzo o éxito profesional, realizar todo tipo de reproches por cualquier decisión que tomen, controlarles el trabajo de manera malintencionada, y amenazarlos con utilizar medios disciplinarios sin que ellos se lo merezcan son las diversas conductas que el superior jerárquico utiliza para acosar a su víctima.

El *bossing* también puede darse por medio de amenazas a la reputación personal, esto incluye humillaciones en público, gritos de manera intimidatoria, inclusive obligarlos a realizar trabajos en contra de su ética.

Asimismo el patrono puede intimidar al trabajador por medios de aislamiento como interrumpirlos cotidianamente, hacerles creer que su opinión no cuenta, limitar de manera malintencionada el desarrollo de su trabajo evitándole acceder a información que es imprescindible para la realización de su trabajo y en varias ocasiones asignándole una carga excesiva de trabajo que este sabe que el solo no puede realizar.

Esos son claros ejemplos de los que vistos de una manera separada no se encuadran dentro de la figura del *mobbing* descendente pero ejercidos de manera permanente ocasionan daños a corto y a largo plazo dentro del trabajador guatemalteco.

Factores generadores del *mobbing* en la sociedad guatemalteca

Los elementos doctrinarios y prácticos le dan al acoso laboral una naturaleza jurídica mixta, en la que no solo hay consecuencias de índole de trabajo sino que también implicaciones penales. No obstante lo anterior, la legislación guatemalteca no contempla una figura jurídica específica que le de vida. Esa laguna legal permite que muchas de las prácticas que se ajustan como acoso no sean perseguidas ni erradicadas, lo que crea un clima de impunidad y de ninguna credibilidad en las instituciones protectoras de los trabajadores. Partiendo desde la raíz, Chapell y Di Martino (2006:114) establecen varios factores que permiten la existencia de la violencia en el trabajo; el desarrollo infantil y la influencia familiar, los culturales, los referentes a la personalidad de los individuos, los biológicos, y la influencia de los medios.

En cuanto al desenvolvimiento del niño en el entorno familiar, hay que tomar en cuenta que la mayor cantidad de menores en conflicto con la ley vienen de hogares desintegrados. Cuando un infante es expuesto a la violencia doméstica tiene mayor propensión de convertirse en un acosador o agredido.

Dentro de los factores culturales se encuentran las normas de comportamiento aceptables, la inequidad económica y de género, y la marginación étnica. La relación que estos elementos tienen con el acoso laboral aún no ha sido determinada es de indicarse que es una materia inexplorada por la doctrina y la legislación nacional.

Lo referente a la personalidad está íntimamente relacionado con la formación de los niños, ya que la exposición de ellos a comportamientos abusivos los convierte en adultos agresores que como consecuencia de su hostilidad pueden incluso estar más propensos a enfermedades mentales o adicciones. Los factores biológicos se refieren a los problemas hormonales que crean insatisfacción en las personas y por lo tanto generan personas problemáticas. Finalmente, los medios de comunicación en la actualidad influyen en las personas al mostrar comportamientos y acciones violentas, además de atrofiar el sentido de lo bueno y lo malo en las relaciones humanas.

La causa jurídica principal del *mobbing*, es entonces, la ineficacia del cumplimiento del Estado de brindar protección a la persona humana y su dignidad, con lo que respecta a la fomentación de una cultura de paz y armonía y por otro lado la carencia de una normativa legal que regula la figura del *mobbing*; en la ausencia de esos factores se permite el apareamiento de todo tipo de expresión de violencia no solamente en el entorno familiar como tal sino cuando crecen en el ámbito laboral.

Legislación extranjera

En varios países, incluyendo a Guatemala, no cuentan con datos específicos que reflejen los niveles de acoso laboral, pero el *mobbing* es un fenómeno que ha tomado importancia a partir de la década de los ochenta y de esta manera se convierte de interés mundial, se toma en cuenta que en varias legislaciones extranjeras ya ha sido abordado este tema.

Existe diversidad de estudios que verifican la existencia o inexistencia del *mobbing* en varios países; en Latinoamérica países como Colombia, Chile, Puerto Rico, Argentina, México, entre otros, los estudios que demuestran la problemática del *mobbing* en el trabajo; pero destacan únicamente Colombia, Argentina y Brasil quienes ya cuentan con la existencia de una legislación específica que regula dicha figura.

En algunos países de la Unión Europea ya se ha legislado el *mobbing* en forma específica como lo son Suiza, Bélgica, Finlandia, Italia y Polonia; pero en Francia, Noruega y España tipifican al *mobbing* como un delito.

En relación a los países en desarrollo Chapell y Di Martino (2006) concluyen que no hay datos validados de los cuáles hacer uso, pero recurren a los informes de la OIT respecto de la violencia en contra de la libertad sindical para dar una idea de la violencia dentro del lugar de trabajo. Cita a Guatemala, Mali, Nepal y Costa de Marfil como los principales países donde el ejercicio de la actividad sindical puede representar la muerte o persecución política.

Algunos países en Latinoamérica ya cuentan con una legislación que se ha ocupado del acoso laboral, debido a las serias consecuencias que este problema implica. Sin embargo, en el resto de países el avance y la evolución dependerán en gran medida de que los profesionales, juristas, y académicos del derecho en comenzar a invocar en el país la legislación y jurisprudencia internacional para resarcir los daños producidos por el *mobbing*, y así crear precedentes para que en un futuro se introduzca una normativa relativa al caso.

En Norteamérica aunque cada estado tiene su propia normativa legal, cabe mencionar que las legislaciones estatales son las que han tomado la delantera para erradicar el acoso laboral, se toma como ejemplo el caso de La ley de *Abusive Workplace Environments* conocida como *legislative* SB 308 del Senado de Florida, la cual cobro vigencia a partir del 1 de julio del año 2013, después de la divulgación por el gobernador de dicho estado; y en la que en su artículo 7 literal b establece lo siguiente

El propósito... es proveer alivio legal los trabajadores que han sido dañados de manera psicológica, física o económicamente al haber sido sometidos a un ambiente abusivo de trabajo en forma deliberada; y a incentivar a los empleadores a prevenir y responden contra el maltrato y los abusos a sus subordinados. (<http://www.flsenate.gov/Session/Bill/2013/0308> Recuperado 20.04.2014)

Asimismo, en el estado de California se promulgó en febrero de 2003 una adición al Código de Trabajo que regula lo referente a los ambientes abusivos de trabajo y sanciona las conductas de acoso en el entorno laboral.

De lo anterior, es de indicar que el tema del *mobbing* se le ha prestado mayor interés al punto de introducirlo dentro de las legislaciones de esos países, debido a las consecuencias que este problema puede traer si no se toman medidas preventivas; ya que este inicia afectando al individuo como trabajador, así como el rendimiento de la empresa y desemboca en el desarrollo del país.

Por otro lado, se hace alusión a tres países de Latinoamérica que recientemente han tenido avances en cuanto a la regulación del *mobbing* dentro de su ordenamiento jurídico; y cuya normativa es de interés analizar y tomar en cuenta para una futura normativa dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.

Colombia

Por medio de la ley 1010 que entro en vigencia el 23 de enero del año 2006 del congreso colombiano, se adoptó un régimen de prevención y sanción del acoso laboral. En dicha norma se establece el objetivo de esa ley el cual consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, y , en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Asimismo indica cuales son los bienes jurídicos protegidos por esa ley, entre ellos está el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, y la salud mental de los trabajadores, así como la armonía entre los que comparten un mismo ambiente laboral.

Es de tomar en cuenta, que en dicha ley se define el acoso laboral y las modalidades en las cuales se basa para manifestarse; tales como, el maltrato, la persecución, discriminación y la desprotección laboral; en su artículo dos las define de la siguiente manera

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador. 2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador. 3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. 4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. 5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador. (Uribe 2011:178).

Asimismo comprende también, las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral; donde indica que la persona que se considere víctima de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación a fin de que amigablemente se supere el acoso laboral. De esa manera se puede decir que la conciliación en dicha ley se considera como la principal forma de prevención y la más efectiva.

En cuanto a las sanciones que dicha norma establece, van desde una falta disciplinaria gravísima cuando el autor sea un servidor público, con sanción de multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere; hasta la

terminación del contrato laboral con justa causa, esto es cuando dicha violación fuere ejercida por un compañero de trabajo; y en caso fuere el empleador el agresor, la sanción para este será la obligación de pagar a las empresas de salud y aseguradoras el cincuenta por ciento del costo del tratamiento de las enfermedades o secuelas originadas al trabajador por el acoso laboral.

Argentina

En el caso de Argentina, la ley que regula lo referente al *mobbing*, es la ley número 1.225 que fue promulgada el 5 de enero de 2004; esta previene y sanciona la violencia laboral de los superiores jerárquicos hacia los trabajadores del sector público, a diferencia de la ley de Colombia que incluye a los trabajadores del sector público y privado. La normativa argentina desarrolla de manera más amplia el tema del maltrato psíquico y social contra el trabajador por parte de su empleador, asimismo se enumera cada una de esas actitudes hostiles que de manera continua y repetida son expresadas al acosado.

Recientemente en el año 2013 se realizan nuevos cambios en dicha ley donde se agrega el artículo 1bis el 14 de febrero de 2013 que nos indica lo siguiente

Artículo 1bis. Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atentan contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de un trabajador, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico o social. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, y otra condición análoga. Ley 1.225 Buenos Aires, Argentina

Otro punto que llama la atención en la ley argentina, es que dedican dos artículos para tratar los temas del maltrato físico y el acoso sexual, como parte de la violencia en el ámbito laboral. En ese sentido esa norma responsabiliza de forma solidaria al superior jerárquico que haya sido notificado de la existencia de hechos de violencia laboral en la oficina, así como a los trabajadores perpetradores del hecho denunciado.

A diferencia de otros países esta ley únicamente sanciona a los autores de acoso laboral con suspensión o retención de las prestaciones, pero depende de la gravedad de la falta cometida.

A pesar de que la norma citada no rige en todo el territorio argentino, representa un importante precedente, debido a que en los litigios laborales, la jurisprudencia afirmada por los tribunales de cada provincia puede ser invocada en cualquier lugar de la república de Argentina, donde se respeta el principio de protección y el de aplicación de la norma más favorable para el trabajador en dicho país.

México

En este país es importante recalcar que han surgido avances dentro de su normativa legal con respecto a la figura del *mobbing*, pero no existe una ley específica que aborde todas las causas relativas a esta figura; y en el año 2012 se realizaron unas reformas a la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos incluyeron el artículo 3bis y reformando el artículo 51 segundo inciso y queda de la siguiente manera

Artículo 3bis inciso c) Acoso Laboral o *Mobbing*, es una forma de violencia psicológica constituida por acciones negativas reiteradas y sostenidas de hostigamiento ejercidas sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato que perduran por un tiempo determinado y atentan contra la dignidad; Ataque sistemático reiterado contra la autoestima de una persona en el trabajo para hacerla sentir excluida, maltratada o subvalorada, alterando su derecho al trabajo.

Artículo 51...II) II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, acoso laboral, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

A diferencia de otros países que han optado por la creación de una ley específica sobre el tema de acoso laboral, como lo es el caso de Argentina y Colombia; en su caso México al demostrar sus avances sobre dicho tema logra reformar ciertos artículos dentro de una ley vigente.

Las leyes que se mencionan muestran un contenido reducido en cuanto a la regulación del *mobbing*, lo que deja fuera aspectos importantes que inciden en el abordaje jurídico más integral de este riesgo psicosocial presente en la realidad laboral actual internacional.

Cada una de las legislaciones enumeradas en este apartado son el resultado de procesos y políticas de defensa de los derechos humanos hacia el trabajador. El trabajo, como derecho fundamental dignifica al obrero; en el momento de proteger al individuo del acoso, lo que en realidad se trata es cumplir con el precepto supremo de protección de la dignidad del trabajador.

El *mobbing* en el derecho interno

Es necesario hacer un pequeño énfasis con lo que respecta a los principios ideológicos que el código de trabajo guatemalteco encierra en sus considerandos que debieran cumplirse y respetarse en toda relación laboral, como lo son la tutelaridad, la irrenunciabilidad de los derechos mínimos del trabajador, mínimo de garantías, realista, objetivo y hondamente democrático.

Los que más interesan a la presente investigación por el tema que se aborda es el de irrenunciabilidad de los derechos mínimos, ya que por tratarse normas de orden público su protección va más allá de la voluntad de las partes y devienen irrenunciables para los trabajadores; el de hondamente democrático ya que este se orienta en obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. Se logra así un mejor enfoque en lo que tanto el derecho laboral como el código de trabajo guatemalteco buscan, siendo esta una armonía social que favorezca tanto a patronos como que proteja a los trabajadores, exista libertad, igualdad y fraternidad dentro de un entorno laboral.

De esa manera se entiende que en Guatemala es importante la protección de derechos de los trabajadores, porque en la constitución guatemalteca como en el código de trabajo en sus considerandos lo indica, pero la realidad es que con lo que respecta a la figura del *mobbing* que es un fenómeno que viene a atentar contra todos esos derechos que se le tratan de proteger a un trabajador no existe un apartado donde se analice o donde se sancione a todas aquellas personas que cometan acoso moral hacia un trabajador dentro de un entorno laboral guatemalteco.

Es por eso que se tiene claro que el *mobbing* es una serie de actos u hostigamientos que de manera continua y reiterada, provocados por el empleador tiene como objeto específico desvincular a otra persona de la

relación laboral existente; de esa manera ocasiona una serie de consecuencias en la víctima que deben de ser sancionadas. Es de tomar en cuenta que al momento de surgir dicho acoso, varios derechos fundamentales del trabajador resultan ser violados.

Después de haber conocido diferentes normativas de otros países se analiza que en la actualidad no existe en Guatemala un cuerpo legal que tipifique el acoso laboral y que promulgue su erradicación; por lo que dicho hostigamiento se comete a diario y no es sancionado de ninguna manera, este logra generar un deformado ambiente laboral, lo que produce una disminución en la productividad de los trabajadores y una desconfianza en el entorno laboral, incluso podría hasta generar con el tiempo conflictos colectivos de trabajo. Dicho problema en la sociedad guatemalteca podría encajar también en el ámbito penal, ya que dichas agresiones que se cometen muchas veces pueden considerarse como figuras delictivas.

Se analiza de manera más detallada que en la sociedad Guatemalteca existe una actitud que se da con mayor frecuencia siendo el despido indirecto injustificado por parte del patrono, ya que en muchas empresas grandes o pequeñas lo que suelen realizar es hostigar a la persona que renuncie de su puesto por el simple hecho de no querer pagar las prestaciones que por ley le corresponderían si esta fuera despedida

injustificadamente; es así como esa actitud se encuadra dentro de la figura del *mobbing* por parte del patrono o superior jerárquico, también es el caso cuando un trabajador es trasladado a otro lugar demasiado lejos como a un departamento que queda a cinco horas de donde el trabajador reside y trae como consecuencia el que tenga que mudarse alejándose el de su familia, amigos y entorno que le rodea sin existir tal necesidad, ya que en ese mismo departamento existirían muchas personas que están capacitadas para ese puesto. También cabe la posibilidad que exista *mobbing* en el traslado en un puesto de menor jerarquía al que ya le ha sido colocado con el simple objetivo de que renuncie; se toma estas situaciones como base para indicar que no solamente los gritos constantes y reiterados o los maltratos tienen influencias negativas en el trabajador sino que estas que han sido mencionadas anteriormente también constituyen acoso moral y producen trastornos negativos dentro del empleado.

Sin embargo, cabe mencionar que existen ciertas normas que pueden ser aplicadas supletoriamente y que independientemente del ámbito en que se desarrollen, encajan en las relaciones de trabajo. A parte de las ya mencionadas anteriormente en donde se desarrolló las formas de acoso laboral, la ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer establece en el segundo párrafo de su artículo 1 lo siguiente

El fin es promover e implementar disposiciones orientadas a la erradicación de la violencia física, psicológica, sexual, o económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres, garantizándoles una vida libre de violencia, según lo estipulado en la Constitución Política de la República e instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres ratificados por Guatemala.

El ámbito de aplicación de la norma puede ser cualquiera, por lo que las relaciones laborales quedan intrínsecamente incluidas.

En lo que se refiere al Código de Trabajo en el artículo 62 establece prohibiciones para los patronos. Dentro de las mismas señala algunas que previenen algunas manifestaciones de acoso laboral pero estas no siendo específicas.

Cabe mencionar que el convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país el 11 de octubre de 1960, tiene vigencia y vale la pena establecer los puntos más relevantes en relación al tema del acoso laboral. Este convenio, según su preámbulo, toma como referencia la Declaración de Filadelfia que es la Carta de la OIT y la Declaración Universal de los Derechos Humanos argumenta que la discriminación es una forma de violación de los derechos fundamentales del individuo y que constituyen una forma de inequidad en la seguridad económica, las oportunidades y que violenta la dignidad de los trabajadores.

La existencia de una laguna tanto en el ámbito penal como laboral hace necesario que se delimite legalmente al *mobbing* en cuanto a: la compensación a las víctimas y sanción, si cabe, al victimario. En el caso del trabajador guatemalteco, debe agregarse en el código de trabajo vigente o código penal, dicha figura como tal, donde el trabajador se ve intimidado por su superior a realizar acciones que no son adecuadas a su puesto de trabajo o simplemente al aislamiento total en el ambiente de trabajo; con el fin de que el trabajador cuente con algunas herramientas con las cuales pueda hacer valer sus derechos fundamentales como personas y como trabajador.

En Guatemala, es importante mencionar que no existe una educación con respecto a este tema por lo que muchos trabajadores o empleadores en su caso no conocen en que momento sufren o ejercen de *mobbing*, por lo que es necesario capacitar a las personas para que sepan distinguir cuándo se encuentran frente a una actitud de *mobbing* o ante una simple llamada de atención de su superior. Asimismo se necesita la creación de instituciones u organizaciones en las cuales puedan acudir personas que han sido víctimas o creen ser víctimas del *mobbing* con el objeto de que allí reciban asesoría legal, jurídica y también psicológica de ser necesario.

Es de carácter trascendente conocer la figura del *mobbing*, saber detectarla y así poder tratarla, ya que problema actual que puede estar presente dentro de empresas a nivel nacional tanto en el sector público como privado. Mientras más se ignora o se desconoce esta figura resultan ser mayores los problemas tanto para la víctima, para la empresa y más aún para la productividad y el desarrollo de la sociedad en general.

Se realizan enunciados en los que se manifiesta la importancia de capacitar a las personas sobre esta figura tanto a patronos como a trabajadores para que de esa manera sepan distinguir cuando se encuentran frente a una actitud clásica de *mobbing* o ante una simple llamada de atención de un superior. Al no contar con la educación y la cultura necesaria en ambas partes para afrontar dicho acoso, sería habitual encontrar casos en los que un trabajador disgustado se aproveche de cierta situación y lo haga ver como un abuso moral, cuando en realidad no es más que una simple llamada de atención, o un simple roce en el entorno laboral; genera de esa manera gastos innecesarios tanto económicos, personales y de tiempo, que se podrían evitar si se contara con la educación adecuada para enfrentar los verdaderos casos de *mobbing*. O peor aún que el trabajador no sepa distinguir cuándo esta frente a un caso real de acoso moral y consienta que llegue tan lejos que permita que el acosador logre su objetivo perseguido, que en la mayoría

de los casos es lograr la desvinculación de la relación laboral y provocar así consecuencias irreversibles dentro de la víctima.

Es por tal situación que en Guatemala el legislador debe mostrar interés en el tema de acoso moral y verifique la necesidad de crear leyes, reglamentos o normas que delimiten legalmente al acoso moral como tal, en cuanto a la compensación de las víctimas y sanción de los victimarios.

Con lo que respecta al código de trabajo guatemalteco se estudia la inobservancia que tuvo el legislador en cuando al respeto de dichos derechos fundamentales al trabajador por lo que se exhorta incluir al mobbing como tal, incluyendo los tipos y los casos clásicos del *mobbing* en el cual el trabajador se ve intimidado por su superior a realizar acciones que no son adecuadas a su puesto de trabajo o simplemente al aislamiento total en el ambiente laboral, todo esto con el fin de que el trabajador cuente con algunas herramientas, las cuales pueda utilizar para hacer valer sus derechos fundamentales como persona y como trabajador.

Conclusiones

El *mobbing* es una forma de acoso laboral que se le denomina también acoso moral o psicológico, afecta tanto a trabajadores del sector público como privado, se caracteriza por atentar contra el derecho a la personalidad, la dignidad, la integridad física o psíquica del trabajador por medio de comportamientos, palabras, actos, gestos que se apartan de la conducta armoniosa y respetuosa que se debe mantener dentro de un ambiente laboral. Se determina por estar involucrados dos sujetos el agresor y la víctima,

El acosador del *mobbing* tiene siempre un objetivo principal y busca consciente o inconscientemente la eliminación o desvinculación del trabajador en su lugar de trabajo, ocasionando de ese modo consecuencias físicas, morales o psicológicas no solamente en el entorno de trabajo sino con repercusiones posteriores en el entorno familiar. El tipo de *mobbing* que se realiza más frecuente a nivel mundial es el descendiente llamándosele también como *bossing*, este se distingue por que el agresor resulta ser el empleador o en su caso el superior jerárquico, quien ejerce el acoso verbal o físico sobre el subalterno mediante actos intimidatorios, amenazas chantajistas, humillaciones públicas, entre otras.

En varios países se han logrado avances con respecto al tema del *mobbing*, tal es el caso de Colombia y Argentina que ya han creado una ley reguladora del acoso laboral considerándolo como una falta. En otros países como Francia, Noruega y España lo encuadran como un delito. Pero México solo ha realizado reformas a su ley vigente.

De conformidad con la normativa guatemalteca, la víctima de acoso laboral no cuenta con las herramientas legales necesarias para alegar que sufre de acoso moral en el entorno laboral, tampoco existe una capacitación adecuada donde se le informe a ambas partes tanto patrono como trabajador de las consecuencias de esta figura. Resulta que por la misma ignorancia sobre el tema o el miedo a perder el puesto que ocupan dejan que sus patronos o sus superiores en su caso ejerzan hostigamientos de manera reiterada y continúa hacia ellos. Por la simple inexistencia de una normativa legal que regule la figura del *mobbing*, en cuanto a su definición, modalidades, sujetos, tipos y las sanciones a aplicar en cada caso, logra la continuidad de dicha conducta en la mayoría de relaciones laborales sin que sean sancionadas y detenidas a tiempo.

De lo estudiado en la presente investigación se deduce que el acoso moral puede clasificarse como una acción que constituye un ilícito, toda vez que ataca varios derechos fundamentales del individuo con relación a

su desempeño en el entorno laboral; siendo este ocasionado en la mayoría de los casos por un superior jerárquico, quien mediante acoso verbal, maltratos, humillaciones, agresiones logra su objetivo específico, que es desvincular al trabajador de la relación laboral; por lo que muchas veces el mobbing se encuentra vinculado con la comisión de un delito. A pesar de las consecuencias que se derivan del *mobbing* descendente, en Guatemala no existe algún tipo de regulación penal que trate de prevenir, corregir, definir y sancionar las diversas formas de hostigamiento que tienden a quebrantar la dignidad humana de todos aquellos trabajadores quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral tanto en el sector privado como público.

Tomando en cuenta que todo daño ocasionado debe ser resarcido, se considera necesario regular jurídicamente la figura del mobbing dentro de la legislación guatemalteca, tomando como precedentes los avances que han surgido en los diferentes países en cuanto a esta problemática, con el objeto que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores. En ese sentido, también es conveniente la creación de organizaciones que se encarguen del asesoramiento a todas aquellas personas que han sufrido de *mobbing*.

Referencias

Bibliográficas

Assad, S. (2010). *Mobbing: hostigamiento psicológico en el trabajo, aspectos jurídicos, sociales y psicológicos*. Buenos Aires: *Goua ediciones profesionales*.

Chappell, D. y Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Génova: Oficina Internacional del trabajo.

Fernández, M. (2005). *Mobbing violencia física y estrés en el trabajo*. España: Editorial Gestión 2000.

Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: A&M Grafic.

Larrave, M. (2003). *Introducción al estudio procesal del trabajo*. Guatemala: Editorial Universitaria.

Olivares, F. (2006). *Acoso Psicológico en el ámbito laboral*. Argentina: editorial Lexis Nexis.

Palomino, T. (2010). Relaciones Laborales, patología y sanción. Guatemala: Editorial Peluma

Piñuel, I. (2001). *Mobbing, cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Cantabria: Editorial Sal Terrae.

Rodríguez, N. (2013). *Del mobbing al burnout, cómo sobrevivir a las tensiones del trabajo en tiempos de crisis*. Barcelona: Editorial Océano.

Uribe, J. (2011). Violencia y acoso en el trabajo “*Mobbing*”. México: Editorial El manual moderno.

Legislación

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

Congreso de la República (1961) Código de Trabajo.

Congreso de la República (1973) Código Penal Guatemalteco.

Congreso de la República. Ley contra la violencia sexual explotación y trata de personas. Decreto 9-2009.

Congreso de la República. Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer. Decreto 22-2008

Legislación extranjera

Convenio 111. Organización Internacional del Trabajo

Ley de Abusive Workplace Enviroments del Senado de Florida

Ley 1582. Estado de California

Ley 1010. República de Colombia. Acoso Laboral

Ley 1.225. Buenos Aires, Argentina. Violencia Laboral

Ley Federal del Trabajo de Los Estados Unidos Mexicanos

Internet

Organización Internacional del Trabajo (1996-2014 *Igualdad y Discriminación*: OIT. <http://www.ilo-arg/global/topics/equality-and-discrimination/lang--es/index-htm>.

AFP (2013, 13 de agosto), Sindicalistas piden cese de violencia laboral en Guatemala. elPeriódico. <http://elperiodico.com.gt/es/20130813/país/2332711>

The Florida Senate (Abusive Workplace Environments), Legislative SB 308 <http://www.flsenate.gov/Session/Bill/2013/0308>