



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

## **Responsabilidad penal del patrono en casos de acoso laboral**

(Tesis de Licenciatura)

Sandy Tatiana Alvizures Martínez

Guatemala, agosto 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Responsabilidad penal del patrono en casos de acoso laboral**

(Tesis de Licenciatura)

Sandy Tatiana Alvizures Martínez

Guatemala, agosto 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Sandy Tatiana Alvizures Martínez**, elaboró la presente tesis, titulada **Responsabilidad penal del patrono en casos de acoso laboral.**

## **AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M. A. César Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

## **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 21 de octubre de 2023

Señores Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante Sandy Tatiana Alvizures Martínez, ID 000136693. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada **Responsabilidad penal del patrono en casos de acoso laboral**.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante.
- d) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

Mgtr. Pedro Estuardo Paz Pérez

Guatemala, 23 de mayo del 2024.

**Señores  
Miembros  
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Universidad Panamericana  
Presente**

**Estimados señores:**

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisora metodológica de la tesis del estudiante Sandy Tatiana Alvizures Martinez, ID 000136693, titulada **“Responsabilidad penal del patrono en casos de acoso laboral”**. Se le advirtió al estudiante sobre el respeto al derecho de autor y que en caso opuesto incurriría en plagio, lo que constituiría una infracción académica muy grave, aduciendo que el único responsable del contenido de la tesis es el estudiante. Me permito manifestarles que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,



Licda. Nancy Kumanechy Jimenez Aviche  
ABOGADA Y NOTARIA

**Lcda. Nancy Kumanechy Jimenez Aviche.  
Revisora**



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

Ref. O.I. 196-2024  
ID: 000136693

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **SANDY TATIANA ALVIZURES MARTÍNEZ**  
Título de la tesis: **RESPONSABILIDAD PENAL DEL PATRONO EN CASOS DE ACOSO LABORAL**

El Vicedecano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, Mgtr. Pedro Estuardo Paz Pérez de fecha 21 de octubre del 2023.

**Tercero:** Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Nancy Kumanechy Jimenez Aviche de fecha 23 de mayo del 2024.

### Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 6 de agosto del 2024

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

**M.Sc. Andrea Torres Hidalgo**  
Vicedecano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

## **Dedicatoria**

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor ha estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres, Juan Manuel y Sandra, quienes siempre han creído en mí. Gracias por su amor, por su sacrificio, por enseñarme a nunca rendirme ante los obstáculos y ser uno de los pilares más importantes de mi vida, sé que con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona.

A mi esposo y mejor amigo Luis Felipe, te has convertido en una roca en mi vida, algo sólido y seguro en lo que puedo apoyarme. Saber que estás a mi lado me hace sentir segura, gracias por todos los buenos momentos, por haberme enseñado lo que es el amor reciproco, juntos hemos logrado grandes cosas.

A mis hijos Sebastián y Javier gracias por entender que, durante el desarrollo de esta tesis, fue necesario sacrificar situaciones y momentos a su lado para así poder completar exitosamente mi grado académico. Todos mis esfuerzos han valido la pena porque han estado a mi lado, iluminándome con su amor. Estoy muy orgullosa de ser su madre.



A mis hermanos Wagner y Anthony, les agradezco por estar en mi vida y compartir conmigo este momento tan importante para mi sin duda alguna Dios me bendijo por tenerlos a mi lado.

A mamáita gracias por doblar tus rodillas y hacer cada una de las oraciones que has hecho por mi vida y por mis estudios porque sé que han llegado a Dios y por es eso él me ha ayudado tanto.

A tío Juventino Gracias por ser una excelente persona y motivarme a seguir adelante.

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

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Patrono y su función de conformidad con la doctrina y leyes laborales	1
Acoso laboral	33
Responsabilidad penal en casos de acoso laboral	50
Conclusiones	77
Referencias	80

## **Resumen**

En este estudio se analizó la responsabilidad penal del patrono en casos de acoso laboral en el contexto del país. El planteamiento del problema destaca la importancia de examinar cómo las empresas o lugares de trabajo cumplen con sus obligaciones legales y éticas para prevenir, detectar y remediar el acoso laboral, ya que es toda conducta que constituya agresión, maltrato u hostigamiento, profesada por el empleador, en contra de uno o varios colaboradores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, ofensa, deshonra o humillación, o bien que perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El objetivo general fue determinar la responsabilidad penal del patrono en casos de acoso laboral, identificando las medidas legales efectivas para sancionar estas conductas. El primer objetivo específico consistió en examinar al patrono y su función de conformidad con la doctrina y leyes laborales, el segundo objetivo específico consistía en verificar el acoso laboral con medidas legales para prevenir y sancionarlo. Se concluyó que el patrono, si bien no hay un delito tipificado especialmente para sancionarlo en el código penal, está obligado a cumplir con las leyes laborales, asegurando condiciones de trabajo seguras y promoviendo un entorno libre de acoso y de situaciones que impidan el crecimiento en su área de trabajo.

La investigación resaltó la importancia de que los patronos conozcan y cumplan estas responsabilidades, subrayando la necesidad de políticas internas que no solo cumplan con la legislación, sino que también fomenten una cultura organizacional basada en el respeto. Además, se enfatizó la urgencia de abordar el acoso laboral, destacando la importancia de la conciencia continua y la colaboración entre empleadores, empleados y autoridades para crear una cultura laboral inclusiva y respetuosa.

## **Palabras clave**

Acoso laboral. Responsabilidad penal. Patrono. Prevención. Trabajador.

## **Introducción**

En esta investigación se abordará el tema de la responsabilidad penal del patrono en casos de acoso laboral. El objetivo general de la investigación es determinar las medidas legales efectivas para sancionar las conductas de acoso laboral y la responsabilidad penal del patrono en estos casos. Los objetivos específicos son examinar al patrono y su función de conformidad con la doctrina y leyes laborales, y verificar el acoso laboral con medidas legales para prevenir y sancionarlo.

Las razones que justifican el estudio, consisten en la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores, para que puedan crear un ambiente laboral positivo y saludable. El acoso laboral es un fenómeno que ha cobrado gran relevancia en los últimos años debido a su impacto negativo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Además, el interés del investigador en el tema radica en que es fundamental que se identifiquen las medidas legales efectivas para prevenir y sancionar el acoso laboral, y que tanto los patronos como los trabajadores conozcan sus obligaciones y responsabilidades en el ámbito laboral.

Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación es el estudio monográfico. En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se examinará al patrono y su función de conformidad con la doctrina y leyes laborales, el segundo subtítulo verificará el acoso laboral y finalmente en

el tercer subtítulo se centrará en el estudio de la responsabilidad penal en casos de acoso laboral.

## ***Patrono y su función de conformidad con la doctrina y leyes laborales***

### Definición de patrono

La expresión patrón o patrono, que reconoce su origen en el propio Derecho Romano, lleva envuelta la idea lingüística de una especie de defensor, protector o amparador de personas, sin perjuicio de su asimilación con la imagen señorial del directo dominio en los feudos de la Edad Media. En Roma, la figura se aplicó tanto al ciudadano romano que protegía a otras personas que se hallaban en situación jurídica inferior, un extranjero; y en la irrupción del arrendamiento de servicios del Código Napoleónico. Su utilización por algunos textos jurídicos rememora, por lo demás, una expresión más vinculada a las luchas existentes entre clases sociales, o a la configuración del derecho del trabajo como un ordenamiento exclusivamente aplicable a tareas de carácter manual. (Revista de derecho Valparaíso, 2014, No. 42).

Es aquella persona natural o jurídica conocida también como empleador, quien tiene a su cargo la responsabilidad de una empresa, establecimiento, organización o entidad y este se encarga de contratar al personal, también organiza y fiscaliza el trabajo diario, ejerce el poder de mando y de disciplina por ser la máxima autoridad, facilita la materia prima, las herramientas, el lugar y en general, lo necesario para que el empleado



preste el servicio acordado, el patrono es quien toma las decisiones definitivas y es el encargado de la dirección y el buen funcionamiento de la empresa, debe ejercer su liderazgo y siempre debe estar enfocado en tener una estrategia y un enfoque para inspirar a su equipo de trabajo.

El patrono debe ser organizado y empático con su trabajador o trabajadores ya que el transmitirá una imagen no solo de autoridad, si no de respeto y confianza. Para crear un ambiente agradable entre los trabajadores para que estos sean tratados con respeto. Y asimismo remunerar el servicio, trabajo o servicio prestado al trabajador. De acuerdo con Uriarte (2014):

Lexicológicamente, el empleador es aquél que emplea, es decir, el sujeto que ocupa a una persona, encargándole un negocio, comisión o puesto; o, también, el que lleva a cabo la acción por la cual se destina a alguien al servicio público. (p. 260).

Desde el punto de vista laboral, el empleador no necesariamente corresponde a la idea de empresario con características económicas, sino al concepto básico de un conjunto de personas naturales o jurídicas, y sujetos de hecho, cuyo uso o potencial actual es previamente unificado. Aquellos negocios jurídicos, prestación de servicios de terceros a cambio de una remuneración, por tanto, el empleador es parte en el contrato de trabajo y asume deberes laborales y derecho a recibir una remuneración. Otros autores advierten que las características de un empleador o patrón no son del todo comparables a las características de un empresario, que se

reflejan en quienes no utilizan los servicios de otros e influyen en las decisiones profesionales generales.

### Definición legal

Según lo establecido en el Código del Trabajo decreto número 1441, dentro del marco legal guatemalteco, la figura del patrono se define como cualquier persona física o entidad jurídica que emplea los servicios laborales de uno o varios trabajadores mediante un acuerdo o relación laboral. Este concepto abarca empresas comerciales y personas físicas que contratan trabajadores para llevar a cabo sus actividades diarias. La amplitud del término refleja su aplicabilidad tanto en entornos empresariales como en situaciones individuales. De conformidad con el artículo 2 del Código de Trabajo decreto número 1441, (1961): “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

La noción de patrono en el Código de Trabajo decreto número 1441, subraya la relación existente entre el empleador y los trabajadores a través de un contrato o vínculo laboral. Esta relación implica que el patrono tiene la responsabilidad de brindar condiciones laborales adecuadas y cumplir con las obligaciones legales y contractuales que aseguren el bienestar y los derechos de los empleados. La definición enfatiza la importancia del contrato o relación de trabajo como la base sobre la cual se establece la

relación laboral. Esto significa que el patrono tiene la autoridad para dirigir y supervisar las labores de los trabajadores, y a cambio, los trabajadores se comprometen a cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas en el contrato laboral. (Código de Trabajo decreto número 1441, 1961).

La incorporación de la expresión uno o más trabajadores en la definición de patrono adquiere una significancia importante al enfatizar que este concepto abarca tanto a aquellos empleadores que tienen un único empleado como a aquellos que supervisan una fuerza laboral más extensa. Esta inclusividad resalta la adaptabilidad del término a diversas realidades empresariales, abarcando desde emprendimientos individuales hasta grandes empresas con múltiples empleados. Esta flexibilidad en la interpretación y aplicación del término garantiza que todas las interacciones laborales, independientemente de la magnitud de la entidad comercial, estén sujetas a las regulaciones legales y a las salvaguardias laborales dispuestas en el Código de Trabajo de Guatemala.

Importancia que el patrono cumpla con la normativa laboral

El cumplimiento de la normativa laboral por parte del patrono es de suma importancia, tanto para los trabajadores como para el propio empleador. Al respetar las leyes laborales, se establece un ambiente de confianza y respeto mutuo entre ambas partes. Esto también ayuda a evitar posibles

conflictos legales y a mantener la reputación e integridad de la empresa. El compromiso con el cumplimiento normativo demuestra responsabilidad y contribuye a un entorno laboral estable y armonioso en el que todos pueden prosperar. Esta adhesión a las regulaciones también contribuye a una cultura empresarial ética y responsable, generando confianza en los grupos de interés y la comunidad en general.

A continuación, se presentan algunas razones que destacan la importancia de dicho cumplimiento; La importancia de cumplir rigurosamente con la normativa laboral; Se refleja de manera contundente en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Este aspecto abarca un amplio espectro de cuestiones vitales para la calidad de vida laboral de los empleados. El pago adecuado y equitativo de salarios asegura que los trabajadores reciban una remuneración justa por sus servicios prestados y de su trabajo desempeñado, evitando explotaciones y desigualdades salariales injustas. Además, el respeto a las horas de trabajo estipuladas en la legislación laboral garantiza que los empleados no sean sometidos a jornadas excesivas que afecten su salud. (Organización Internacional del Trabajo, s.f. párr. 3).

Como lo establece el párrafo anterior es de suma importancia que se cumpla a cabalidad con normas claras y concisas en lugar de trabajo, esto ayudará tanto al patrono como al trabajador a que se lleve un ambiente laboral sano; y por ende que el entorno del trabajo sea más productivo, ya

que, si el o los trabajadores reciben la remuneración conveniente a lo acordado, harán su labor lo mejor posible ya que los salarios que devengaran serán justos y se encontraran satisfechos en todos los ámbitos en cuanto al trabajo se entiende, Y al ser así el patrono se beneficiara también porque su equipo trabajara de mejor manera y el percibirá más beneficios porque sus colaboradores estarán produciendo lo suficiente en la empresa.

Para evitar conflictos legales y sanciones en cuanto al cumplimiento de la normativa, es importante señalar que:

Es fundamental resaltar que el cumplimiento de la normativa laboral para evitar posibles desafíos legales y sanciones. Cuando los empleadores no respetan las leyes laborales vigentes, pueden encontrarse en medio de disputas legales prolongadas, lo que no solo afecta a la empresa en términos económicos, sino que también puede erosionar su prestigio en el mercado. Las autoridades pertinentes pueden llevar a cabo inspecciones exhaustivas, en caso de identificar infracciones, imponer multas considerables. Estas penalizaciones no solo generan un impacto financiero inmediato, sino que también pueden establecer un precedente desfavorable. (Organización Internacional del Trabajo, s.f., párr. 6).

La optimización de la productividad y del entorno laboral, el cumplimiento de la normativa laboral contribuye a crear un ambiente laboral positivo y saludable. Cuando los empleados perciben que sus derechos son respetados y que se les proporcionan condiciones adecuadas, su satisfacción laboral aumenta, lo que a su vez puede conducir a una mayor productividad y a una menor rotación de personal. Además, el cumplimiento de las normas fomenta la confianza y el respeto mutuo entre los empleadores y los trabajadores, promoviendo así un entorno donde la

comunicación fluye de manera efectiva y las relaciones laborales se fortalecen. Esta cultura de cumplimiento y respeto no solo beneficia a los empleados, sino que también posiciona a la empresa como un empleador de elección en el mercado, atrayendo talento y generando un ambiente propicio para la innovación y el crecimiento constante.

El cumplimiento de los estándares éticos y económicos, que debe cumplir el patrono de conformidad con Contreras (2007):

En lo relacionado a las obligaciones del patrono por su contenido, las mismas se clasifican en deberes éticos y deberes económicos. Los primeros llamados también deberes personales o no económicos, son aquéllos que no pueden valuarse en dinero, a pesar de que efectivamente cuentan con repercusiones económicas y los segundos se centran básicamente en la figura correspondiente al salario y al resto de las prestaciones de tipo económico. (p.p. 60-61).

## Obligaciones del patrono

El patrono, tiene una serie de obligaciones legales y responsabilidades hacia sus trabajadores. Estos compromisos incluyen proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, cumplir con las leyes de salario mínimo y horas de trabajo, así como garantizar condiciones laborales libres de discriminación y acoso. El patrono también debe brindar oportunidades de capacitación y desarrollo para el crecimiento de los empleados, y en caso de conflicto, debe abordar los problemas de manera justa y transparente. En conjunto, estas obligaciones forman la base de una relación laboral equitativa y mutuamente beneficiosa. A

continuación, se presentan algunas de las principales obligaciones del patrono en el ámbito laboral.

Es fundamental que el patrono opere en estricto cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales vigentes en el país donde tiene operaciones en el cual se constituye que:

Una regulación adecuada de la jornada laboral para prevenir la explotación y el agotamiento de los empleados. Además, es crucial destacar la necesidad de asignar períodos de descanso y vacaciones de manera apropiada, así como fomentar un entorno laboral libre de acoso y discriminación. La obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores mediante condiciones laborales seguras y equipos adecuados se erige como un aspecto central. Este enfoque no solo impulsa el bienestar de los empleados, sino que también contribuye a mitigar el riesgo de accidentes y enfermedades laborales, resaltando la integralidad. (Organización Internacional del Trabajo, s.f, párr. 11).

Ahora bien, la responsabilidad del patrono de priorizar la seguridad y la salud de los empleados implica realizar una evaluación constante de los riesgos laborales presentes en la empresa. La implementación de medidas efectivas de prevención y control emerge como un elemento esencial para disminuir la posibilidad de accidentes y enfermedades laborales. La provisión del equipo de protección personal necesario para salvaguardar la integridad de los trabajadores en situaciones de alto riesgo no solo se presenta como un deber, sino también como un indicador palpable del compromiso del patrono hacia el bienestar de su personal. La promoción de una cultura de seguridad en el lugar de trabajo no solo refuerza este compromiso, sino que también cultiva la responsabilidad compartida en

la prevención de riesgos, enfatizando así la integralidad de las obligaciones del patrono en el ámbito laboral.

Con relación al pago de salarios, prestaciones laborales de los patronos hacia los trabajadores, el cual es de suma importancia se estableció:

El cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el pago de salarios y prestaciones resalta la importancia fundamental de la responsabilidad legal de garantizar el pago puntual y completo de los salarios de los empleados. Los contratos de trabajo, englobando beneficios como prestaciones sociales, bonificaciones, gratificaciones y aguinaldo. Este cumplimiento no solo tiene un impacto directo en la estabilidad financiera de los trabajadores, sino que también fortalece el compromiso del patrono con la equidad y la justicia laboral. La comunicación transparente acerca de las políticas de compensación agrega un componente esencial al fomentar un ambiente laboral armonioso y de confianza mutua. (Organización Internacional del Trabajo, s.f, párr. 18).

Es imperativo que el empleador asuma el papel de defensor de los derechos laborales y humanos de sus empleados. Este compromiso se amplía a la promoción de un entorno laboral exento de discriminación y acoso, independientemente de la raza, género, religión, edad, orientación sexual o discapacidad de los trabajadores. Al fomentar la libertad de asociación y facilitar la negociación colectiva, no solo se fortalece la relación entre la dirección y los empleados, sino que también se abre la puerta a soluciones más equitativas y sostenibles. Además, el reconocimiento y respeto de la diversidad en el lugar de trabajo no solo elevan la moral y la cohesión del equipo, sino que también enriquecen la perspectiva y la creatividad, contribuyendo así a un ambiente laboral más inclusivo y dinámico.



El cumplimiento de las obligaciones contractuales destaca la importancia fundamental del respeto y la observancia de los términos y condiciones establecidos en los contratos de trabajo, constituyendo un pilar para mantener la confianza y la integridad en la relación laboral. Estos términos pueden abarcar la descripción precisa de funciones laborales, horarios, remuneración y otros aspectos acordados. Es imperativo que el empleador se asegure de que todas las partes involucradas estén plenamente conscientes de sus obligaciones y derechos contractuales, estableciendo así una base sólida para una colaboración armoniosa y previniendo malentendidos que puedan derivar en tensiones y desacuerdos. El cumplimiento de los términos contractuales no solo demuestra un compromiso serio con la palabra y la promesa, sino que también fomenta un ambiente de trabajo basado en la confianza mutua y la responsabilidad compartida.

Por otra parte, entre las obligaciones del patrono se subraya la importancia de cumplir con la responsabilidad de asegurar que los trabajadores gocen de sus derechos fundamentales en el entorno laboral. Garantizar un salario equitativo, condiciones de trabajo seguras, y la prevención de la discriminación y el acoso laboral son elementos fundamentales que promueven la dignidad y el bienestar de los empleados. Este cumplimiento no solo refleja un compromiso con los valores éticos, sino también con la responsabilidad social corporativa, lo que, a su vez, contribuye a la construcción de una imagen positiva de la empresa.

Además, se resalta cómo el respeto a los derechos de los trabajadores no solo impacta de manera positiva en la satisfacción y retención del talento, sino que también contribuye a la formación de un clima laboral positivo, generando efectos beneficiosos tanto internos como externos para la organización.

Dentro del ámbito de las obligaciones del patrono, se destaca la crucial atención a la seguridad y salud laboral se fundamenta que:

Trascendiendo la mera obligación legal para convertirse en un pilar esencial en el resguardo y bienestar de los trabajadores. La prevención de riesgos y la reducción de accidentes son metas fundamentales, contribuyendo no solo a la protección del personal, sino también a la eficiencia operativa al minimizar las pérdidas de días laborables por enfermedades y accidentes. En este marco, se subraya la importancia de fomentar una cultura de seguridad en la empresa, generando una mentalidad proactiva entre los empleados y facilitando la identificación temprana y mitigación de posibles peligros laborales. (Laworatory, s.f, párr. 9).

Otro aspecto, es la crucial responsabilidad del patrono de cumplir rigurosamente con las obligaciones laborales para prevenir repercusiones legales y financieras adversas. El incumplimiento puede resultar en sanciones, multas y hasta responsabilidad penal, afectando la estabilidad financiera y la reputación corporativa. El cumplimiento de las leyes laborales no solo evita consecuencias negativas, sino que también contribuye a preservar la integridad corporativa. Además, una gestión efectiva del cumplimiento laboral no solo minimiza riesgos legales, sino que también refuerza la confianza de inversores, clientes y socios comerciales al demostrar un compromiso sólido con la ética y legalidad

en todas las operaciones. Este enfoque no solo protege la posición legal y financiera de la empresa, sino que también consolida su posición en el mercado al generar confianza en las partes interesadas.

Ahora bien, el patrono tiene la importancia de comprometerse sólidamente con el cumplimiento de las responsabilidades laborales, lo cual mejora significativamente la reputación de la empresa. Aquellas que exhiben esta dedicación suelen gozar de una reputación más positiva entre empleados, clientes y la sociedad en general. Una imagen corporativa basada en el respeto por los derechos de los trabajadores y la ética laboral no solo atrae y retiene talento de alta calidad, sino que también genera confianza y lealtad entre clientes y socios comerciales. Esta sólida reputación impacta no solo en la percepción externa, sino también en la cohesión interna y el sentido de pertenencia de los empleados, fomentando un mayor compromiso y productividad en el entorno laboral.

Dentro de las obligaciones del patrono, en relación al ambiente laboral se establece que:

Destacar la promoción de un ambiente laboral positivo resalta la importancia central del cumplimiento de responsabilidades laborales. Cuando los empleados perciben que sus derechos son respetados en un entorno seguro y justo, se potencia su compromiso y motivación. Este efecto no solo mejora la moral del personal, sino que también impulsa la colaboración, el trabajo en equipo y la innovación, generando mejoras sustanciales en la productividad y eficiencia de la empresa. Además, un ambiente laboral positivo no solo beneficia a los empleados actuales, sino que también sirve como imán para atraer nuevos talentos que buscan unirse a una organización que valora y prioriza el bienestar de su personal. (Organización Internacional del Trabajo, s.f., párr. 13).

En virtud de lo expuesto, es imperativo que los empleadores se comprometan a crear y mantener en el entorno laboral los medios y condiciones necesarios para salvaguardar la vida, la salud y el bienestar de sus empleados. Resulta crucial destacar que, bajo el término establecimiento, nos referimos a aquel lugar donde se llevan a cabo diversas actividades industriales o comerciales. No obstante, la noción de empleador se extiende más allá, abarcando a toda organización o entidad que posea tanto bienes muebles como inmuebles, y que participe en actividades o servicios. Cabe aclarar que, si bien no se trata de un proveedor directo de los bienes y servicios en cuestión, la relación entre el empleador y el empleado debe ser recíprocamente satisfactoria. Este equilibrio es esencial para asegurar el crecimiento económico de la entidad empleadora, al tiempo que garantiza que los salarios correspondan adecuadamente a las necesidades del empleado.

Existe una relación jurídica entre el empleador y el empleado, de la cual ambas partes derivan sus derechos y asumen sus obligaciones. Los derechos derivados del contrato de trabajo pueden ejercitarse, pero también deben observarse estrictamente las obligaciones. Cuando el acto contractual es voluntario, en el momento en que se establece una obligación legalmente vinculante, ambas partes deben igualmente observar y cumplir con dicha obligación jurídica. Quienes tienen la responsabilidad de gestionar el personal de la empresa deben conocer los derechos de los empleados, así como las responsabilidades que deben

cumplir, con las normas laborales vigentes para que los conflictos puedan resolverse de manera rápida y eficiente. Por lo que, es necesario definir claramente el alcance de la relación laboral a fin de identificar específicamente los casos en los que el empleador no cumple con las leyes laborales.

Dirección integral sobre el trabajador, sus definiciones legales, derechos y principios laborales

El término trabajador se engloba en aquel individuo que se involucra en actividades laborales en virtud de una relación contractual, esta puede ser por escrito o verbalmente entre él y el patrono ya sea en forma dependiente o independiente; y que debe cumplir con la edad legal mínima para prestar sus servicios, en la cual estará aportando sus habilidades, destrezas, conocimiento, tiempo, dedicación y esfuerzo a cambio de una remuneración o retribución económica, y que esta última estará a cargo del patrono; él es quien estará a cargo de proporcionarla de manera puntual para que el empleado no deje de percibir esas ganancias.

En el complejo entramado de las relaciones laborales, el trabajador emerge como un elemento central, ocupando un lugar de vital importancia en el ámbito legal. La interacción entre empleadores y empleados no solo establece las bases de la producción y la economía, sino que también impulsa la creación y ejecución de leyes y regulaciones destinadas a

salvaguardar los derechos y el bienestar de aquellos que contribuyen con su labor. El estudio de las cuestiones legales relacionadas con los trabajadores abarca una amplia gama de aspectos, desde el establecimiento de condiciones laborales justas hasta la protección contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. Explorar el papel del trabajador en el ámbito legal implica comprender las dinámicas laborales, los derechos fundamentales que les asisten y las responsabilidades.

En el vasto panorama de las relaciones laborales, el concepto de trabajador, adquiere un protagonismo esencial al definir la esencia misma de la dinámica económica y social. Esta figura emblemática se rige como el motor impulsor de la actividad productiva, encarnando el espíritu del esfuerzo humano canalizado hacia el logro de objetivos individuales y colectivos. Un trabajador, según su definición fundamental, “Es la persona física que, con la edad legal mínima de años, presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.” (Ministerio de Trabajo y Prevención Social, 2020, párr. 1). En esta convergencia de esfuerzo y remuneración, se establece un complejo tejido normativo y ético que busca asegurar la equidad, la protección y el respeto hacia aquellos cuyo laborío impulsa los engranajes de la economía moderna.

Es esencial reconocer que el término trabajador no se limita únicamente a aquellos en empleos tradicionales. También engloba a trabajadores independientes, contratistas y profesionales autónomos, entre otros, quienes proporcionan servicios a terceros y reciben una retribución por sus actividades laborales. En este contexto de evolución laboral y diversificación de modalidades de empleo, comprender la amplitud del término trabajador se vuelve crucial para abordar las complejidades de las relaciones laborales en la actualidad. Además, esta comprensión también influye en la formulación de políticas y regulaciones que protejan adecuadamente los derechos de todos los individuos involucrados en el mercado laboral.

### Definición legal de trabajador

Según lo dispuesto en el Código de Trabajo (1961), la definición legal del trabajador se encuentra establecida en el artículo 3 de dicha normativa: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Esta definición refleja la importancia de la relación de subordinación entre el empleador y el trabajador, lo que puede tener implicaciones en términos de derechos y responsabilidades laborales. Asimismo, la evolución de la economía y las formas de empleo en Guatemala también plantea desafíos en la interpretación y aplicación de esta definición en un panorama laboral en constante cambio.

Este cruce de definiciones legales y responsabilidades laborales establece un terreno fértil para la comprensión de la dinámica laboral en un mundo en constante cambio. Las regulaciones en este ámbito trazan un mapa de derechos y deberes que guían la relación entre empleadores y trabajadores. Al analizar estas disposiciones, se obtiene una visión más profunda de cómo evoluciona y se adapta la esfera laboral en el contexto de una estructura legal en constante desarrollo. Este enfoque permite no solo salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores, sino también establecer una base sólida para la equidad y la justicia en un entorno en constante transformación.

Los representantes del patrono desempeñan un papel crucial en la dirección y administración empresarial, así como en las relaciones con los trabajadores y el propio patrono. Según el Código de Trabajo decreto número 1441 (1961), lo regula de la siguiente forma:

Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo. (artículo 4).

El concepto de representantes del patrono, adquiere un significado esencial al revelar su rol crucial en la dirección y gestión de las empresas, así como en su interacción con los trabajadores y el propio empleador. Estos representantes son individuos que, en virtud de su función de



dirección o administración, actúan en nombre del patrono. Esto puede incluir roles como gerentes, directores, administradores, reclutadores y otros autorizados legalmente. Estos representantes, al interactuar con los trabajadores, adquieren la capacidad de obligar directamente al patrono. Esta dualidad de su posición, que implica responsabilidades tanto hacia el patrono como hacia los trabajadores, da forma a la dinámica laboral y refleja la complejidad de las relaciones en el entorno empresarial.

### Derechos del trabajador

En Guatemala, la regulación de los derechos laborales a través del Código de Trabajo decreto número 1441, es un elemento fundamental para asegurar una relación laboral equitativa y justa entre empleadores y trabajadores. El contrato individual de trabajo, es de suma importancia, ya que establece los términos y condiciones específicos bajo los cuales un empleado realizará sus labores. Este contrato no solo garantiza la transparencia en las expectativas laborales, sino que también proporciona una base legal para resolver disputas que puedan surgir durante el curso del empleo. Asimismo, la existencia de este contrato brinda seguridad a ambas partes y promueve la estabilidad en el entorno laboral, contribuyendo a una relación de confianza mutua.

Los derechos del trabajador ocupan un lugar fundamental al establecer los pilares que garantizan su bienestar y equidad en las relaciones de empleo. Estos derechos, consagrados en la legislación y acuerdos internacionales, abarcan desde la remuneración justa y la igualdad salarial hasta condiciones laborales dignas y la protección contra la discriminación. Además, se enmarca la jornada laboral y el descanso, la seguridad social y la libertad sindical. A través de estas disposiciones legales, Guatemala busca asegurar un ambiente laboral en el que los trabajadores estén amparados por normativas que fomenten su dignidad, derechos y oportunidades en consonancia con los estándares internacionales y las necesidades cambiantes del mundo laboral.

A continuación, destacaremos algunos de los derechos del trabajador establecidos por la ley:

h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados; i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas...; j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento... k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios... (Constitución Política de la República de Guatemala, 1985, artículo 102).

Los derechos del trabajador que están consagrados en la ley establecen un conjunto crucial de garantías para asegurar su bienestar y equidad en el ámbito laboral. En primer lugar, se destaca el derecho a un día de descanso

remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o cada seis días consecutivos laborados. Esta disposición reconoce la necesidad de un tiempo de reposo, otorgando un equilibrio esencial entre el esfuerzo laboral y el tiempo libre, y ampliando la noción de descanso más allá del ámbito semanal al incluir los días de asueto establecidos por la ley. Estos derechos, plasmados en la legislación, reflejan una preocupación genuina por la protección y el bienestar de los trabajadores, buscando armonizar las demandas laborales con la calidad de vida y el respeto a su dignidad.

Adicionalmente, el Código de Trabajo decreto 1441, garantiza el derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas. Este período de descanso retribuido resalta la importancia de permitir a los trabajadores desconectar y recargar energías, contribuyendo a su salud física y mental. Este derecho se extiende a todos los empleados, con excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes disfrutan de diez días hábiles de vacaciones, reflejando un entendimiento de las particularidades de diferentes sectores laborales. Este período retribuido no solo incide en el bienestar individual del trabajador, sino que también contribuye a mantener la eficiencia y productividad en el ámbito laboral, al propiciar un equilibrio entre el compromiso profesional y el bienestar personal.

La jornada laboral establecida en el Código de Trabajo decreto número 1441, es para fijar horarios y que estos no se vulneren, en cuanto a la jornada, lo regula de la siguiente forma:

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente... (Código de Trabajo decreto número 1441, 1961, artículo 116).

Continuando con la jornada laboral es una medida que busca mantener un equilibrio entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo disponible para el descanso y la vida personal de cada empleado. Esta restricción también tiene como objetivo reducir la explotación laboral y prevenir la fatiga excesiva, lo que contribuye a la salud y el rendimiento a largo plazo de los trabajadores. Ya que es necesario que no se vean afectadas sus garantías mínimas en cuanto a las condiciones de trabajo. Además, esta limitación de la jornada laboral no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad y la eficiencia de las empresas al promover la gestión efectiva del tiempo y la concentración en tareas laborales.

El concepto de salario mínimo es otro componente esencial para asegurar condiciones laborales dignas. El hecho de que el salario mínimo varíe según la actividad económica y la ubicación geográfica tiene en cuenta

las diferencias en los costos de vida y la realidad económica de diferentes regiones. Esto impide que los empleadores puedan explotar a los trabajadores al establecer salarios muy por debajo de un estándar razonable y necesario para cubrir las necesidades básicas. Asimismo, un salario mínimo justo no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede contribuir al estímulo de la demanda interna y al crecimiento económico, al aumentar el poder adquisitivo de la población trabajadora y fortalecer la economía local.

La inclusión de la seguridad social en los derechos laborales subraya la importancia de cuidar la salud y el bienestar de los trabajadores y sus familias. El acceso a servicios médicos y a programas de pensiones a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985): “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública en forma nacional, unitaria y obligatoria”. Es fundamental brindar protección en casos de enfermedad, accidentes laborales o jubilación. Esto alivia la carga financiera que podría recaer sobre los trabajadores en situaciones difíciles, se fortalece la cohesión social y la igualdad al proporcionar oportunidades de acceso a servicios esenciales para todos, independientemente de su condición económica.

La prohibición de la discriminación, no solo busca garantizar la igualdad de oportunidades, sino también crear un entorno laboral inclusivo y respetuoso, se construye un ambiente donde los trabajadores puedan desarrollarse sin temor a ser tratados injustamente. De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), lo regula de la siguiente forma:

Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí. (artículo 4).

La protección contra el despido injustificado se rige como un pilar para garantizar la estabilidad laboral. Al establecer causas justas y claras para el despido, se previene el uso abusivo del poder por parte de los empleadores y se proporciona seguridad a los trabajadores. La obligación de indemnizar en caso de despido injustificado refuerza aún más esta protección, incentivando a los empleadores a cumplir con los estándares laborales y tratar a los empleados de manera justa y ética, poniendo en una balanza la desigualdad de poderes, esta salvaguardia laboral no solo beneficia a los trabajadores, sino que también contribuye a la construcción de relaciones laborales a largo plazo basadas en la confianza mutua.

## Principios del Derecho de Trabajo

Considerando que la creación de leyes laborales tiene como propósito fundamental mantener una relación armónica entre empleados y empleadores, es decir, entre aquellos que prestan servicios y quienes se benefician de los mismos, es esencial que el derecho laboral funcione como un instrumento con principios y rasgos ideológicos que den forma a su estructura. Deben estar alineados con la justificación de la existencia del derecho laboral. La coherencia de esta cuestión debe reflejarse en todos sus aspectos, regulada por un conjunto de principios destinados a proteger y garantizar los derechos mínimos de los trabajadores. “Los principios generales del derecho del trabajo son el medio utilizado por la doctrina para librarse de aquellos textos legales que no responden ya a la opinión jurídica dominante”. (Guillermo Cabanellas (2001, como se citó en Contreras, 2007, p.3).

Los principios son aquellas herramientas necesarias en la cuales, nos sirven de guía para que se pueda aclarar e interpretar todas las normas jurídicas en las que se encuentran fundamentados; ya que son una base sólida en el área del derecho laboral, la cual da firmeza, aunque surjan cambios en la legislación y se evolucione cada día, ya que se está expuesto a los cambios pueden prevalecer ya que son una serie de soluciones; en la que se puede resolver por medio de su aplicación. Los principios deben ser utilizados tanto para el trabajador como para el patrono ya que son

derechos y obligaciones inherentes y que se fundamentan en ellos para dar esa certeza jurídica y que no se puedan violentar.

En cuanto al principio de tutelaridad, con relación al ámbito del derecho laboral, Sum (2005) se destaca la importancia que:

El principio tutelar es un faro que ilumina la desigualdad económica inherente entre empleadores y trabajadores. Este enfoque apunta a corregir esta disparidad, otorgando una protección preferente a los trabajadores en reconocimiento de su posición más vulnerable. Así, el derecho laboral se convierte en un baluarte que resguarda al trabajador y equilibra la balanza en una relación laboral que a menudo es asimétrica. En este sentido, el principio tutelar no solo busca nivelar las condiciones de poder, sino que también busca asegurar que los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto en todas las etapas de su relación laboral. (p. 3).

Derecho de trabajo se fundamenta esencialmente en el principio protector, buscando compensar la desigualdad económica de los trabajadores mediante la concesión de una protección jurídica preferente. Ya que muchas veces los trabajadores tienden a quedarse callados porque saben que pueden perder su trabajo si ellos deciden poner un alto ante los abusos que reciben o si ellos deciden entablar una demanda, no cuentan con los recursos suficientes, pero gracias a esta premisa ellos pueden iniciar cuestiones legales. Este concepto se refleja claramente en los primeros cuatro considerandos del Código de Trabajo decreto número 1441, donde se establece que los trabajadores, al encontrarse inmersos en este marco, son beneficiarios de medidas legales diseñadas para salvaguardar sus derechos y equilibrar las relaciones laborales.



El principio protector, según Rodríguez (1998, como se citó en Jacques, 2007), sostiene que:

Este Principio se refiere al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes de la relación laboral al trabajador. Dirigida a alcanzar una protección que se materialice en una igualdad sustantiva y real entre las partes. Esto se explica debido a que el legislador tiene la intención de favorecer a los trabajadores y siguiendo lo que señala Barassi, esta interpretación favorable para el trabajador posee dos razones: a) La grandiosidad de la leyes, protectoras y aseguradoras dirigidas a tutelar y asistir al contratante más débil, que es el trabajador; b) La unidad fundamental del Derecho del Trabajo que reúne todas las normas en un sistema propio. (p.29).

Principio tutelar y el principio protector van encaminados hacia un mismo objetivo y es que se puedan sentir seguros los trabajadores, ya que la legislación esta creada para que no se puedan vulnerar los derechos que le correspondan a cada uno y aunque exista una desigualdad de poderes entre el patrono y el empleado este no afecte si no que todo lo contrario, ya que existe la protección necesaria para este último para que cuando exista duda de alguna situación o algún problema que surja entre las dos figuras; no se denigre al trabajador o trabajadores si no que por lo contrario estos puedan sentirse amparados por la ley y con esto no se está violentando la igualdad, si no que se está orientando a que el colaborador pueda poner un alto si hubieran situaciones que no le favorezcan.

Con relación al principio de imperatividad se establece que las normas laborales se fundamentan, según para Sum (2005):

Este principio establece que las disposiciones laborales son inalterables por la voluntad de las partes y deben ser cumplidas en su totalidad. Mediante esta directriz, se garantiza que las condiciones laborales no puedan ser rebajadas ni manipuladas en detrimento de los trabajadores, preservando así el núcleo protector del derecho laboral. La firmeza de este principio no solo fortalece la integridad del sistema laboral, sino que también refleja la importancia de crear un entorno en el que los trabajadores puedan confiar en que sus derechos serán respetados sin excepción. Asegura que las condiciones laborales sean consistentes y justas para todos los empleados. (p.4).

Este principio establece la protección que el estado da por medio de las leyes, acuerdos, convenios y Código de Trabajo decreto número 1441, en los que se instituye en favor del o los trabajadores y que son de suma importancia en los contratos de trabajo, recordando así que estos pueden ser tanto verbales como escritos y que no se pueden llegar a acuerdos por debajo de las condiciones laborales ya fijadas en la legislación y aunque el empleado este de a favor a que su retribución y derechos sean menores por miedo a perder su empleo o por temor a no ser contratado, no se puede violentar dicho acuerdo; puesto que las prestaciones son un derecho inherente a él y deben ser respetadas asegurando buenas condiciones en el área de trabajo.

En cuanto a los principios de realismo y objetividad, dentro de nuestra legislación a través del Código de Trabajo decreto número 1441 (1961), los regula de la siguiente forma:

El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. (cuarto considerando, literal d).

Con relación a los principios del párrafo anterior que son el de realismo y objetividad cabe señalar que son premisas del derecho laboral porque se instituyen en este. En el primero lo que busca es proteger la dignidad del trabajador porque estudia a la persona en cuanto a la tarea que realiza y que este está ligado a la protección, aunque en el contrato no estuviera a favor de él, ya que prevalecerá la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Y es objetivo porque su finalidad es poder resolver los problemas que surjan en con relación al trabajo. Ya que las autoridades encargadas de ver los conflictos deben ser imparciales en sus veredictos y deben estar siempre apegados a lo que establece la norma jurídica para que se pueda dar una solución correcta.

Por otro lado, el principio democrático, esencial en el ámbito del Derecho de Trabajo, refleja la aspiración de que sean una manifestación genuina del ejercicio demócrata. Este derecho se caracteriza por su profunda conexión con la democracia, ya que busca la dignificación económica y moral de los trabajadores. Este enfoque no solo promueve una mayor armonía social, sino que también beneficia los intereses justos de los patronos. Además, sienta las bases para una efectiva libertad de

contratación, un aspecto que, aunque escasamente contemplado en Guatemala, es crucial para evitar desviaciones de los principios legales individualistas. Al limitar la libertad de contratación basada en suposiciones jurídicas erróneas, se impulsa al país hacia un camino que va más allá de los límites de la libertad económica, estableciendo así un marco legal que postula la libertad, la igualdad y la fraternidad en teoría y práctica.

Ahora bien, el principio de sencillez o antiformalista para la implementación efectiva de la legislación laboral, también es necesario llevar a cabo reformas fundamentales en la parte adjetiva del ordenamiento jurídico antes mencionado con el fin de acelerar la tramitación de diversos casos en los tribunales laborales y crear un marco claro y simple conjunto de reglas. La falta de normas procesales y los procedimientos onerosos obstaculizan un juicio rápido y exhaustivo; también es necesario estandarizar la organización de las estructuras administrativas del trabajo, para que puedan resolver rápida y correctamente los problemas que se presenten de la aplicación de la legislación laboral; el principio de sencillez no es sólo una cuestión de semántica, también tiene la función de crear un sistema flexible y eficaz de normas procedimentales.

Principio conciliatorio, específicamente en el derecho laboral, lo que busca es fomentar el entendimiento entre las partes en cualquier conflicto que surge durante la relación laboral, Pérez (2013) establece que:

Este principio se materializa a través de la conciliación laboral, un método voluntario para resolver disputas entre empleados y empleadores. Su presencia se evidencia en el fundamento del código de trabajo, que establece la esencial conciliación entre el capital y el trabajo como principio rector. En este contexto, la conciliación laboral no solo emerge como un recurso práctico, sino como un pilar fundamental que guía y orienta la normativa laboral, destacando la importancia de buscar soluciones consensuadas para preservar la armonía en las relaciones laborales. (p. 31).

Como se mencionó en el párrafo anterior el principio conciliatorio es medio por el cual con ayuda de un tercero imparcial se pueden solucionar los conflictos que surgieron entre el patrono y el trabajador o entre las partes interesadas, para que ambos expongan sus puntos y puedan solucionar sus diferencias, de una forma más efectiva y rápida; el mediador va a facilitarle a las partes para que puedan llegar a un acuerdo pero en ningún momento puede obligar a que se tome un decisión todo es voluntario. Este procedimiento se hace para no ir a una instancia judicial y se evitan tanto el tiempo que los juicios con llevan y los gastos que este genere. Ya que, en los juicios, la decisión que tome el juez deberá cumplirse, estando o no de acuerdo las partes.

Por otra parte, cabe destacar que el principio de igualdad en el ámbito laboral no solo se establece como un pilar ético sino también como un requisito legal fundamental para respaldar la diversidad e inclusión en el

lugar de trabajo. Este principio, cuyo objetivo es garantizar un trato justo a los trabajadores conforme a su dignidad humana y su papel esencial en la producción y desarrollo de la sociedad, busca asegurar la equidad y justicia en el trato a todos los empleados, sin distinción de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas por la ley. La erradicación de la discriminación y la promoción de un entorno laboral donde todos disfruten de iguales oportunidades y derechos son metas fundamentales que subrayan la importancia y el impacto integral del principio de igualdad en la esfera laboral.

En otro orden, el principio de irrenunciabilidad ancla los derechos laborales en un terreno firme, estableciendo que las garantías sociales protectoras son inviolables y no pueden ser dejadas de lado por el trabajador. A través de este principio, el derecho laboral se constituye como una red de seguridad que protege a los trabajadores incluso si desearan renunciar a sus derechos en pos de otras ventajas inmediatas. Así, se asegura que las condiciones laborales mínimas sean respetadas y mantengan su carácter dinámico en beneficio de los trabajadores. Además de salvaguardar los derechos mínimos del trabajador, el principio de irrenunciabilidad refuerza la noción de que los derechos laborales son una parte integral de la dignidad humana y no deben ser comprometidos o alterados en ninguna circunstancia.

Principio de buena fe en el derecho laboral que se destaca al considerar a los trabajadores como una clase social con condiciones y desventajas específicas en comparación con otras clases sociales, Soria establece que:

El derecho laboral, aunque tradicionalmente protector de la clase trabajadora, no debe interpretarse como una cuestión de pertenencia, sino como un instrumento en beneficio de la comunidad. Este enfoque tutela los intereses de los trabajadores no solo individualmente, sino como una colectividad que requiere una protección jurídica preferente para compensar las desventajas sociales específicas. Así, el principio de buena fe no solo resalta la protección de derechos laborales, sino también la imposición de obligaciones, subrayando su naturaleza equilibrada en el marco legal. (p.p. 30-31).

Por último, en el caso del principio de estabilidad o inamovilidad en las relaciones laborales, se busca mantener la continuidad y desarrollo del trabajador dentro de la empresa, partiendo de la premisa fundamental de que el trabajo es una función profesional que no debería estar expuesta al despido injusto y arbitrario por parte del patrono. Este principio no solo resguarda los derechos del trabajador, sino que también fomenta un ambiente laboral más justo y equitativo al evitar despidos injustificados. “Al asegurar la estabilidad en el empleo, se propicia el crecimiento y la formación profesional de los empleados, contribuyendo así a un entorno laboral más productivo y sostenible a largo plazo”. (Ortiz, 2007, p. 14).

## *Acoso laboral*

### Generalidades

El acoso laboral es un fenómeno que ha ganado cada vez más atención en los últimos años debido a su impacto perjudicial en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Se trata de un problema que trasciende fronteras y sectores, afectando a empleados en una variedad de entornos laborales. En esta investigación, se indagará las generalidades del acoso laboral, incluyendo sus definiciones, manifestaciones, causas y las consecuencias que se sufren. Además, se analizará cómo las dinámicas culturales y las transformaciones en la naturaleza del trabajo han influido en la prevalencia y la percepción del acoso laboral en la sociedad actual. Esta comprensión integral es fundamental para abordar eficazmente este desafío en constante evolución.

El acoso laboral, es un tema bastante amplio, pero se desglosará para comprender de que trata según el Observatorio centroamericano de violencia laboral (2020), manifiesta que:

Una serie de acciones y comportamientos negativos que se dirigen hacia un individuo o un grupo de personas en el entorno de trabajo. Estos comportamientos pueden incluir insultos, humillaciones, ridiculizaciones, intimidaciones, exclusión social y difamación con la intención de desacreditar, desvalorizar la autoestima de la víctima. Es importante destacar que el acoso laboral no se limita únicamente a actos físicos, sino que también abarca formas verbales y psicológicas, la implementación de políticas efectivas contra el acoso laboral y la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto son esenciales para erradicar este fenómeno y garantizar entornos laborales saludables y equitativos. (p. 1).



Es de suma importancia que se abarque este tema con mucha atención ya que el acoso laboral, es una circunstancia bastante difícil para el que está atravesando eso, y que si no se tiene el conocimiento suficiente o no se pone un alto ante el abuso cada vez será más complicado poder solucionarlo. Ya que los trabajadores que están padeciendo de esta causa empiezan a sufrir otro tipo de situaciones, como el sentirse solos, vulnerables y hasta cierto punto culpables por no poder hablar de lo que están atravesando, y aquí pueden ser de ambos sexos los trabajadores, por lo que un empleado hombre que este en esta posición lo que hará será callar por miedo a que su hombría se vea afectada y en el caso de una mujer, tiene miedo de perder su trabajo porque muchas veces hay muy pocas ofertas laborales.

Las repercusiones del acoso laboral se extienden más allá del ámbito profesional, alcanzando al entorno social y familiar de la víctima. Generando un retraimiento de la víctima hacia sus seres queridos y el abandono de vínculos sociales, la estigmatización social, el aislamiento y la inadaptación social son efectos evidentes. De conformidad con el autor Cadavid et al. (2016):

En el ámbito organizacional, las consecuencias son notorias en la disminución de la productividad, compromiso y motivación de los empleados. Se observa un aumento en el ausentismo por enfermedad, insatisfacción laboral, una mayor rotación del personal y el deseo de abandonar el puesto de trabajo. Estos problemas se traducen en costos de producción más elevados y, en algunos casos, en una reducción forzada de la jornada laboral como resultado de las secuelas del acoso laboral. (p. 3).

Por otro lado, con respecto al acoso laboral, “En Guatemala, no hay regulación del acoso laboral pero un precedente importante debería ser la Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala” (Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral, 2020, p. 1). Esta guía reconoce que tanto el acoso laboral como el acoso sexual en el entorno laboral constituyen desafíos que confrontan los individuos empleados en su lugar de trabajo. Aunque no existan estadísticas precisas, es evidente que esta realidad impacta predominantemente a las mujeres. Aunque ambos tipos de acoso conllevan efectos a nivel personal, grupal, institucional y social, lo que subraya la importancia de identificarlos como paso inicial para implementar medidas preventivas y abordarlos de manera adecuada.

El acoso laboral, reconocido como un problema psicosocial a nivel global, ha ganado creciente atención debido a su impacto significativo en el ámbito laboral, no solo afecta al trabajador directamente involucrado, sino que también influye en toda la estructura organizativa, generando consecuencias en diversos ámbitos, ya que el trabajador ya no realiza de manera correcta sus labores para Moreno (2015) señala al acoso como:

La experiencia de ser víctima de hostigamiento psicológico, caracterizado por su sistematicidad, deja a la víctima en una posición de vulnerabilidad, desencadenando desequilibrios en su salud y afectando su dignidad. Estos desajustes se extienden al entorno laboral y socio-familiar, subrayando la complejidad y gravedad de las consecuencias del acoso laboral. (p. 4).

El acoso laboral es un tema bastante amplio y que está cada vez más introducido en el país y por ende en los lugares de trabajo, ya que esto engloba varios problemas por lo que como se mencionaba en el párrafo anterior la víctima que en esta ocasión sería el trabajador estará no solo con problemas en su trabajo, si no que influirá en su vida cotidiana, porque estará más a la defensiva con otras personas a su alrededor y si decide callar será aún más difícil porque no tendrá apoyo porque nadie sabrá la situación por la que está atravesando. Y en muchas ocasiones las personas no alzan la voz por el miedo de perder su trabajo y que ellos ya no tengan un ingreso fijo con el cual puedan contar.

### Origen del acoso laboral

El acoso laboral es un fenómeno de profundo impacto en el entorno de trabajo, generando consecuencias negativas tanto para las víctimas como para las organizaciones en las que se desarrolla. Para comprender y abordar de manera efectiva este problema, es esencial explorar sus raíces. El origen del acoso laboral se encuentra arraigado en diversas facetas, incluyendo aspectos históricos, sociales, culturales y organizacionales que han convergido para dar forma a esta problemática contemporánea. Desde las estructuras de poder y la dinámica social hasta las transformaciones en la naturaleza del trabajo y la comunicación, el acoso laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo, adaptándose a contextos cambiantes y desafíos emergentes. Al indagar en el origen del acoso laboral, podemos

arrojar luz sobre sus causas fundamentales y construir un marco sólido para abordar este problema en la actualidad y en el futuro.

Se pueden identificar algunos factores que pueden contribuir a su aparición, de acuerdo con González y Martínez (2012), como:

Factores individuales: Características personales de la víctima, como baja autoestima o timidez, pueden hacerla más vulnerable al acoso. Estos rasgos individuales pueden influir en cómo la víctima percibe y responde a las interacciones en el entorno laboral. Por ejemplo, una persona con baja autoestima podría ser más propensa a tomar los comportamientos de acoso como una confirmación de sus propias dudas sobre sí misma, la timidez podría dificultar que la víctima denuncie o confronte a los acosadores, permitiendo que el comportamiento negativo persista sin ser cuestionado. Estos factores individuales a menudo interactúan con otros elementos del entorno laboral. (p. 129).

El acoso laboral es un tema complicado y multifacético que involucra una serie de factores interrelacionados. Los factores individuales, organizacionales e interpersonales desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno propicio para el surgimiento del acoso laboral. Las características personales de las víctimas, como la baja autoestima o la timidez, interactúan con la cultura organizacional, la dinámica de poder y los conflictos interpersonales para influir en la aparición y persistencia del acoso. Es vital reconocer esta complejidad para abordar efectivamente el acoso laboral desde sus raíces. Solo al considerar estos factores en conjunto, se podrá desarrollar estrategias integrales que promuevan entornos laborales seguros y saludables.

Se debe entender que los factores se entrelazan y cómo contribuyen a la problemática del acoso laboral es fundamental para implementar estrategias preventivas y de intervención adecuadas. Abordar únicamente las manifestaciones superficiales del acoso sería insuficiente; es necesario adoptar un enfoque holístico que considere los aspectos individuales, organizacionales y de relaciones interpersonales. Al reconocer que el acoso laboral es una convergencia de múltiples influencias, las empresas y las instituciones pueden trabajar hacia la creación de entornos laborales más saludables y respetuosos, donde el acoso no tenga cabida. La colaboración entre empleados, líderes y expertos en recursos humanos será esencial para construir una cultura laboral que promueva la dignidad y el bienestar de todos los trabajadores.

El análisis del fenómeno social en cuanto al acoso laboral, para Oulego (2020) lo establece de la siguiente manera:

El acoso laboral hace referencia a una serie de conductas o prácticas, caracterizadas por una sistemática y prolongada presión psicológica, bien a través de un superior o de un compañero con el consentimiento y tolerancia del superior, que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su reputación personal y menoscabar su dignidad moral con el fin de conseguir un daño psíquico y una perturbación de su vida laboral que le aleje de la misma provocando su autoexclusión. (párr. 1).

La cuestión del acoso laboral se ve enriquecida por una definición adicional que aborda de manera precisa este tema. El acoso laboral se refiere a la "Acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que

afecta a la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad." (Real Academia Española, 2023). Esta descripción resalta la naturaleza perniciosa de las conductas de acoso en el entorno profesional, destacando cómo dichas acciones van más allá de simples desavenencias y pueden provocar un profundo deterioro en el bienestar emocional y la seguridad de los empleados. Asimismo, al poner de relieve el impacto en la dignidad y la esfera privada de los trabajadores, esta definición subraya la importancia de salvaguardar no solo sus condiciones laborales, sino también su integridad personal en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral, el acoso, se define como "Determinada acción verbal o psicológica puesta en práctica sistemática y persistentemente para humillar, ofender o amedrentar a una persona en el entorno laboral" (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Esta definición pone de manifiesto la naturaleza perjudicial y reiterada de los comportamientos que caracterizan el acoso laboral. En este contexto, se busca destacar cómo dichas acciones, a través de su persistencia y sistematicidad, tienen como objetivo menoscabar la dignidad y el bienestar emocional de la víctima en el lugar de trabajo. Consecuentemente, este tipo de conductas puede tener un impacto significativo en la salud mental y emocional de los individuos que lo padecen, subrayando la importancia de abordar y prevenirlo en todas sus formas.

Las diversas definiciones proporcionadas por expertos y organizaciones en el campo del acoso laboral revelan la complejidad y el alcance de este problema en el entorno laboral. Estas definiciones resaltan la persistencia y sistematicidad de las acciones psicológicas o verbales que buscan dañar a la víctima, menoscabar su dignidad y, en última instancia, impactar negativamente en su bienestar emocional y psicológico. En conjunto, estas definiciones instan a la implementación de políticas y medidas preventivas en las organizaciones, con el objetivo de erradicar el acoso laboral y promover un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y mentalmente saludable para todos los empleados.

### Definición de mobbing

En la dinámica laboral el fenómeno del mobbing conocido en inglés pero que es un sinónimo de acoso laboral, ha emergido como un problema significativo que afecta tanto a la salud emocional como al bienestar de los trabajadores. Leymann (1996), lo define como:

Una forma de violencia psicológica que se ejerce de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, en el lugar de trabajo, por una o varias personas sobre otra, con el fin de destruir su reputación o de infundirle miedo, con el fin de aislarla, de desmoralizarla y de obligarla a abandonar el trabajo. (p. 13).

En este sentido, el autor plantea una visión integral del fenómeno, subrayando su carácter destructivo y la intención de los perpetradores de aislar y debilitar a la víctima con el objetivo de forzar su salida del entorno laboral.

En cuanto a la definición de Mobbing es de suma importancia que se adquiera una orientación comprensiva tal como lo establece Ochoa (2017), quien lo define como:

Un conjunto de conductas negativas ya sea de parte de superiores y/o colegas, hacia un trabajador o varios trabajadores, con el fin de destruir su estabilidad psicológica e incluso ocasionar su salida de la empresa a través de diferentes procedimientos como amenazas y maltrato verbal. Existen empresas que pertenecen al sector público o al sector privado, esto define su actividad, origen del capital y funciones. Es en cualquiera de estos tipos de organización el Mobbing puede aparecer causando conflictos entre empleados. (p. 1).

Últimamente, se revivió el término al contexto de las organizaciones laborales, usándolo para denotar un ataque a una víctima por parte de un grupo o individuo. Así, bajo el nombre de bullying se conceptualiza un conjunto de problemas derivados de las relaciones entre los empleados en las organizaciones laborales. Este concepto hace referencia a situaciones de acoso psicológico que se dan entre miembros de organizaciones laborales, aunque tales problemas estén socialmente organizados, por lo que también pueden ocurrir en otros ámbitos fuera del trabajo como lo es la familia, escuela, barrio, etc. No obstante, se utilizará este término para definir este riesgo laboral de origen psicosocial.



En cuanto a la definición de “mobbing” para el autor Velázquez (s.f.) establece que:

La palabra “mobbing” deriva del término inglés “mob” cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (una persona) o a algo (un edificio, un objeto) bien sea de forma amistosa o bien de forma hostil. El sustantivo “mob” es el gentío, el vulgo, la plebe o “populacho”, mientras que el verbo “to mob” describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien. El origen de la palabra describe, por tanto, una acción colectiva de un grupo de personas frente a algo o alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo tratada en el ámbito de las condiciones de trabajo. (p. 1).

El mobbing representa una forma destructiva de acoso laboral que va más allá de las diferencias normales en el entorno de trabajo. Implica un patrón sistemático de comportamientos hostiles y abusivos dirigidos hacia un individuo con el objetivo de socavar su bienestar psicológico y forzar su salida del empleo. Esta problemática puede tener efectos perjudiciales no solo en la víctima, sino también en la dinámica general del equipo y en la cultura de la organización. Prevenir y abordarlo, se vuelve esencial para promover un entorno laboral saludable, donde se fomente el respeto, el apoyo emocional y el bienestar de todos los empleados. Reconocer y combatir esta forma de acoso contribuye no solo a la seguridad psicológica de los trabajadores, sino también a la construcción de un lugar de trabajo más productivo, positivo y equitativo.

En el contexto legal de Guatemala, la definición de mobbing no se encuentra claramente establecida en las leyes laborales vigentes. A diferencia de otros países que han promulgado normativas específicas

para abordar esta problemática, la falta de una definición legal específica se dificulta la identificación y la persecución efectiva de estos comportamientos en el entorno laboral. La ausencia de una definición precisa puede llevar a la confusión tanto para los empleados que sufren acoso como para los empleadores que buscan abordar el problema. Ante esta carencia normativa, es esencial explorar enfoques que promuevan la claridad y la protección de los trabajadores en casos de acoso laboral.

Esta falta de claridad legal puede tener impactos significativos en la capacidad de las víctimas para buscar protección y justicia ante situaciones de acoso laboral. La ausencia de una definición concreta puede limitar la posibilidad de presentar denuncias sólidas y obstaculizar la acción legal contra los acosadores. Además, la falta de reconocimiento legal del mobbing puede contribuir a la perpetuación de un ambiente de trabajo tóxico y afectar negativamente la moral de los empleados. Para abordar este vacío legal, podría ser necesario considerar la implementación de regulaciones específicas que definan claramente y establezcan los procedimientos adecuados para su prevención y sanción, con el fin de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos.

## Consecuencias del mobbing

En el complejo entorno laboral actual, es imprescindible analizar en profundidad las consecuencias del mobbing, un fenómeno que trasciende las diferencias normales en el trabajo y que afecta tanto a nivel individual como organizacional. No solo se limita a una serie de comportamientos hostiles en el lugar de trabajo, sino que conlleva efectos devastadores que repercuten en la salud mental, emocional y en el rendimiento de los trabajadores. Comprender las implicaciones que tiene para las víctimas y para el entorno laboral en su conjunto es esencial para desarrollar estrategias efectivas de prevención y mitigación. En esta perspectiva, este análisis se sumergirá en las diversas ramificaciones que surgen como resultado, examinando cómo esta forma de acoso afecta a los individuos involucrados y al ambiente de trabajo en su totalidad.

Por otra parte, el mobbing se manifiesta de manera devastadora en las víctimas, quienes experimentan la pérdida de relaciones personales y la disminución de sus capacidades profesionales como:

La constante desvalorización y minimización de su valía frente a los demás contribuyen a un progresivo aislamiento del entorno laboral, afectando negativamente las relaciones con sus compañeros. Este deterioro en las interacciones laborales se extiende a su vida personal, generando distanciamiento en las relaciones familiares. En última instancia, el no solo erosiona la confianza y autoestima de las víctimas, sino que también deja huellas profundas en su tejido social y profesional. (García, 2018, como se citó en Cornejo y Morillas, 2022, p. 8).

Como lo establece el párrafo anterior el mobbing es una situación muy complicada ya que las victimas quedan dañadas psicológicamente y se aíslan lo más posible de las personas, cambiando drásticamente con sus familiares, pareja, amigos, personas cercanas, ya que se sienten frustradas por la situación en la que se encuentran, estancándose en su área profesional y sintiendo que ya no pueden avanzar por que no están cómodas en su área de trabajo, y es bastante triste porque alcanzar un nivel académico es muy sacrificante por lo que las personas que se encuentran en ese problema se ven muy afectadas por todo el esfuerzo que han hecho y las pocas o nulas ofertas laborales por lo que deciden mejor aguantar ese tipo de maltratos.

Con relación al acoso laboral, es importante que se establezca que no solo afectara a la víctima si no a quienes la rodean, Orzanco (2004) establece que:

El mobbing se extienden más allá de la víctima directa, afectando de manera significativa a su familia. El acoso moral en el trabajo contribuye a un incremento en las rupturas familiares y la morbilidad en la pareja e hijos. Convivir con una persona que padece un cuadro de desgaste y amargura generado en el entorno laboral amplifica los efectos negativos en la vida extralaboral. La familia se convierte así en una víctima indirecta de este fenómeno, experimentando tensiones y dificultades que surgen como consecuencia del impacto psicológico y emocional que el mobbing tiene en la persona acosada. (p. 215).

A nivel psíquico, el mobbing se manifiesta de manera diversa y significativa. La ansiedad se erige como el eje central de los efectos en el individuo afectado, manifestándose a través de un miedo acentuado y

continuo, así como un persistente sentimiento de amenaza. A su vez, pueden surgir trastornos emocionales que incluyen sentimientos de fracaso, impotencia, frustración, baja autoestima y apatía. El sujeto puede experimentar distorsiones cognitivas y enfrentar dificultades para concentrarse, lo cual, desde el punto de vista médico, podría derivar en diagnósticos como el síndrome de estrés postraumático o el síndrome de ansiedad generalizada. Este cuadro psicológico puede conducir al desarrollo de comportamientos sustitutos, como drogodependencias y otras adicciones, que, además de ser patológicos por sí mismos, tienen el potencial de originar otras patologías en la vida del individuo afectado. (Pinzón de Bojana y Atencio, 2010, p. 143).

La persona es un ser social por naturaleza, de ahí que, a lo largo de su evolución social, siempre buscó formar parte de agrupaciones que le permitieran cubrir sus necesidades básicas a través de la división social del trabajo, pero no solamente necesidades físicas, a través de la pertenencia a un grupo social, la persona busca cubrir las necesidades intrínsecas que a la vez, le permitan desarrollarse emocionalmente para poder producir eficientemente a la sociedad de la que forma parte y contribuir al desarrollo de la misma. De la misma forma, en la actualidad, las emociones siguen formando parte integral del ser humano máxime dentro de su lugar de trabajo, el cual le debe de proveer las posibilidades para que esa estabilidad sea una realidad.

La comprensión de estas consecuencias tanto para las víctimas como para las organizaciones resalta la urgente necesidad de prevenir y abordar el mobbing en el lugar de trabajo. La creación de entornos laborales respetuosos y de apoyo es esencial para promover el bienestar de los empleados y el éxito sostenible de la organización. El enfoque en la educación sobre el respeto y la comunicación efectiva, así como la implementación de políticas anti acoso sólidas, son pasos cruciales para erradicar esta problemática. La inversión en programas de capacitación y sensibilización puede fomentar un cambio cultural que promueva el trato justo y el trabajo colaborativo.

### Características

El mobbing puede considerarse una forma típica de estrés laboral, cuya peculiaridad es que no se produce únicamente por motivos directamente relacionados con el desempeño o la organización del trabajo, sino que surge de las relaciones interpersonales establecidas en cualquier empresa. diferentes individuos. Esta situación se caracteriza por ser un conflicto asimétrico entre dos partes, donde la parte acosadora tiene más recursos, apoyo o una posición más alta que la parte acosada. En esta dinámica, el posible agresor suele utilizar algún argumento o posición de poder, para llevar a cabo esta conducta de acoso. El contenido y significado de muchos de los comportamientos y actitudes descritos son difíciles de precisar. Esto es así porque la cuestión se refiere, por un lado, a las

intenciones del presunto agresor y, por otro, a cómo esas intenciones han sido atribuidas por los trabajadores afectados.

Pero para solucionar los posibles problemas, el objeto de análisis es la realidad psicológica de los empleados afectados. Uno de los signos de tal proceso es que la persona afectada cree que el acosador tiene una clara intención de crearle o dañarle, lo que hace que la situación sea especialmente estresante, y el individuo interpreta la situación como una gran amenaza a su integridad porque viola algunas de sus expectativas y sus necesidades básicas, como la necesidad de pertenecer en relaciones con los demás. Por otro lado, en estas situaciones los individuos no saben cómo afrontar estas situaciones para cambiar su entorno social, ni saben controlar las reacciones emocionales que genera este proceso. La incapacidad para afrontar las situaciones y controlar la ansiedad da lugar a patologías típicas del estrés que se cronifican y empeoran progresivamente.

La falta de pruebas necesarias para que se pueda exponer el acoso laboral que el trabajador está atravesando se menciona de la manera:

La ausencia de pruebas tangibles coloca a la víctima en una posición vulnerable al tener que enfrentar el acoso mientras intenta explicar los cambios en su bienestar mental y emocional a otros. La estrategia de los acosadores de enfocarse en aspectos personales de la víctima dificulta aún más la identificación del Mobbing, ya que desvía la atención de los problemas laborales objetivos hacia la esfera personal. (Riquelme, 2006, como se citó en Ochoa, 2017, párr. 11).

Es importante que en las empresas o lugares de trabajo, existan redes de apoyo entre los mismos compañeros que ayuden a que el trabajador, no esté expuesto a que se dé el acoso laboral, ya que el patrono realiza esas faltas de respeto cuando el trabajador esta solo para que este no tenga testigos, también puede darse esa situación cuando no hay cámaras de vigilancia que estén grabando el entorno que está pasando la víctima, o no permite que ingrese su teléfono cuando se encuentra con él, por lo que se le complica el documentar ese tipo de actos deplorables y que sin dichas pruebas no puede hacer mucho el empleado porque necesita fundamentarse en algo solido para ser escuchado.

### Grados de acoso laboral

El grado de acoso en el lugar de trabajo depende de la intensidad, duración y frecuencia de los diferentes tipos de acoso. En el primer grado, la víctima enfrenta los ataques y mantiene su puesto de trabajo, aunque experimenta desconcierto, ansiedad e irritabilidad. En el segundo grado, la dificultad para eludir ataques y humillaciones provoca síntomas físicos y psicológicos, como alta presión sanguínea, insomnio, problemas gastrointestinales, dificultades de atención y concentración, cambios drásticos en el peso, síntomas depresivos, abuso de sustancias, evitación del conflicto y desarrollo de fobias. El tercer grado revela daños psicológicos severos que requieren tratamiento especializado, evidenciados por síntomas como depresión grave, ataques de pánico,



accidentes, conductas agresivas o incluso intentos de suicidio. (Revista de Estudios Sociales, 2004, no. 18).

Estos tres grados del mobbing laboral reflejan la diversidad en la respuesta de las víctimas ante el acoso en el lugar de trabajo, desde la resistencia y la confrontación hasta el colapso emocional y psicológico. El reconocimiento de estos grados ayuda a comprender mejor la complejidad de los efectos del acoso laboral y la necesidad de abordarlo de manera integral y sensible. Esta clasificación subraya la importancia de implementar medidas de prevención y sensibilización en los entornos laborales para evitar la escalada de situaciones de acoso y crear un ambiente de respeto y apoyo. Además, evidencia la relevancia de proporcionar recursos y apoyo psicológico a las víctimas para facilitar su recuperación y rehabilitación tras haber enfrentado esas situaciones.

### ***Responsabilidad penal en casos de acoso laboral***

Etimológicamente, la palabra "responsabilidad" tiene su origen en el griego, significando "responder". La responsabilidad, dentro del marco del derecho penal, implica la obligación del transgresor de rendir cuentas ante la ley y la sociedad por su conducta delictiva. (Real academia española) La existencia de responsabilidad penal conlleva la imposición de una pena por la comisión de un acto ilícito, típicamente culposo y punible, conocido como delito. En este contexto, el Estado, a través del

poder judicial, posee la facultad de emitir sentencias y supervisar su ejecución, mientras que el Ministerio Público, como auxiliar de la administración de justicia, garantiza la rigurosa aplicación de las leyes. En este sentido, se regulan el comportamiento de la sociedad con el propósito de asegurar la seguridad y la paz de los ciudadanos, imponiendo la responsabilidad a toda persona acusada de haber cometido un acto ilícito.

### Definición responsabilidad penal

Es necesario hacer referencia a la responsabilidad penal en la que se puede incurrir por parte de quien vulnere la integridad del trabajador a través de las formas de acoso ya identificadas, ya que es necesario que las víctimas puedan distinguir en qué situación se encuentran para que no puedan propasarse sobre ellas si no que por el contrario establecer límites. La responsabilidad penal, establece que:

El concepto de responsabilidad penal se encuentra vinculado con la consecuencia jurídica directa que se deriva de la comisión de un delito por parte de una persona, ya sea que tal delito se haya cometido con intención, imprudencia o negligencia. (Soto, 2022, párr. 3).

La responsabilidad penal surge cuando una persona en este caso el patrono, comete un delito en contra del trabajador el cual se encuentra violentado, por los diversos abusos que el empleador puede cometer y como lo establecía en el párrafo anterior se dan por tres supuestos, el primero es con intención, él sabe lo que está haciendo y por abuso de

poder o porque simplemente quiere comete este tipo de acciones, el segundo es por imprudencia, surge cuando debido a la falta de atención o de previsión se produce un resultado perjudicial. Y el tercero es la negligencia, este surge cuando hay un descuido y se omite el cuidado debido, el empleado ya expuso su situación de que está sufriendo abusos, pero no se le presta la atención.

Procedente de los conceptos anteriores, la responsabilidad penal implica la obligación de rendir cuentas por conductas delictivas ante la ley. Con relación a la responsabilidad penal de personas jurídicas, el Código Penal decreto número 17-73 (1974), establece lo siguiente:

En lo relativo a personas jurídicas se tendrá como responsables de los delitos respectivos a directores, gerentes, ejecutivos, representantes, administradores, funcionarios o empleados de ellas, que hubieren intervenido en el hecho y sin cuya participación no se hubiere realizado éste y serán sancionados con las mismas penas señaladas en este Código para las personas individuales (artículo 38).

La responsabilidad penal de las personas jurídicas, según el Código Penal decreto número 17-73, en el artículo 38, implica que directores, gerentes, ejecutivos, representantes, administradores, funcionarios o empleados de una entidad son considerados responsables de los delitos cometidos por la misma en los que hayan intervenido, y sin cuya participación el acto delictivo no se habría llevado a cabo. Esta disposición establece que dichos individuos serán sancionados con las mismas penas contempladas en el Código para las personas individuales. En este contexto, la

normativa busca atribuir responsabilidad a aquellos que, dentro de la estructura de la persona jurídica, hayan contribuido de manera activa al delito, promoviendo así la rendición de cuentas en el ámbito corporativo y la prevención de conductas ilícitas.

En el diccionario panhispánico del español jurídico define la noción de consecuencia jurídica en relación con la comisión de un acto que está tipificado como delito en una ley penal. Esta consecuencia se presenta cuando dicho acto es llevado a cabo por un individuo imputable y va en contra del orden jurídico establecido, es decir, es antijurídico y, además, susceptible de ser castigado. Según este diccionario, la "Consecuencia jurídica derivada de la comisión de un hecho tipificado en una ley penal por un sujeto imputable, y siempre que dicho hecho sea contrario al orden jurídico, es decir, sea antijurídico, además de punible" (Real Academia Española, 2023) es una noción fundamental para comprender el sistema de justicia penal y las ramificaciones legales de las acciones delictivas.

En el ámbito legal, la comprensión de las consecuencias jurídicas asociadas a la comisión de actos tipificados como delitos en una ley penal es esencial para establecer un sistema de justicia coherente y equitativo, al definir este concepto, arroja luz sobre la intersección entre las acciones humanas y el marco legal, resaltando cómo las acciones de un individuo pueden desencadenar una serie de efectos legales fundamentales. Las consecuencias jurídicas emergen cuando un individuo imputable lleva a

cabo un acto que está claramente tipificado como delito según la ley penal. Estas consecuencias están arraigadas en la premisa de que las acciones humanas deben estar en consonancia con el orden jurídico establecido, y cualquier acto que viole este orden se considera antijurídico y, por lo tanto, susceptible de sanciones penales.

Esta definición subraya la importancia de tres elementos clave: la imputabilidad del individuo, la tipificación del acto como delito y la contravención del orden jurídico. La imputabilidad implica que el individuo es capaz de comprender la naturaleza antijurídica de su acto y, por lo tanto, puede ser considerado responsable de sus acciones. La tipificación del acto como delito es un reflejo de cómo la sociedad y el sistema legal definen ciertas conductas como inaceptables y merecedoras de sanciones. Y la contravención del orden jurídico refleja cómo estas conductas desafían los valores y normas establecidos en la sociedad. La comprensión de las consecuencias jurídicas tiene implicaciones profundas para la justicia penal. Establece una conexión crucial entre las acciones individuales y las respuestas legales, garantizando que el sistema penal responda de manera coherente y proporcionada a los delitos cometidos.

## Teoría de la responsabilidad penal

La teoría de la responsabilidad penal es un elemento central en el sistema legal de cualquier sociedad, al establecer los fundamentos para evaluar la culpabilidad de aquellos que han cometido delitos y definir las consecuencias jurídicas que deben afrontar por sus acciones. Su objetivo va más allá de equilibrar la protección de la sociedad con los derechos individuales, extendiéndose a garantizar que el proceso de imputación y castigo sea justo y proporcional. Esta teoría desempeña un papel crucial al proporcionar un marco normativo que busca la justicia y equidad en la aplicación de las leyes, asegurando así la integridad del sistema legal y la confianza en la administración de la justicia.

En el contexto de la responsabilidad penal, la escuela clásica tiene la postura la cual establece que:

La Escuela Clásica, defiende una responsabilidad cimentada en el libre albedrío y la moral individual. En este enfoque, se argumenta que las personas poseen la capacidad de tomar decisiones conscientes y, por lo tanto, deben asumir la responsabilidad de sus actos delictivos basándose en su libre voluntad. Esta perspectiva resalta la relevancia de la libre elección y la habilidad para discernir entre el bien y el mal como fundamentos para determinar la culpabilidad. En consecuencia, la Escuela Clásica influyó significativamente en la conceptualización de la responsabilidad penal, marcando un objetivo en la comprensión de la agencia individual en el ámbito legal. (Aboo, 2019, párr. 10).

En contraste con los principios de la Escuela Clásica, el Positivismo presenta una perspectiva que rechaza el libre albedrío y resalta las limitaciones intrínsecas del ser humano como un ser social. Según esta

teoría, las conductas delictivas se originan a partir de factores sociales y psicológicos, desvinculando la responsabilidad penal de la libre elección individual. En este enfoque, la sociedad responde implementando medidas que buscan rehabilitar al delincuente más que castigarlo. Posturas intermedias, como la propuesta por Von Liszt, abogan por basar la responsabilidad penal en la capacidad del individuo para actuar de manera normal. Esto implica reconocer la influencia de elementos como la salud mental y la capacidad de discernimiento como factores determinantes en la evaluación de la culpabilidad, ofreciendo así una visión más matizada y contextualizada de la responsabilidad penal.

### Doctrinas eclécticas de la responsabilidad penal

Las doctrinas eclécticas, se refieren a teorías o enfoques que combinan elementos de diferentes corrientes o concepciones jurídicas. Estas doctrinas buscan integrar y conciliar diferentes perspectivas para abordar cuestiones legales y jurídicas. Esta aproximación surge de la reconocida necesidad de abarcar la complejidad inherente a los asuntos legales, al reconocer que ninguna única teoría puede captar plenamente la diversidad de situaciones y contextos en el ámbito jurídico. Al adoptar una postura ecléctica, se aspira a superar las limitaciones y las contradicciones que a menudo emergen cuando se trata de aplicar una única teoría a la variedad de casos legales. Así, las doctrinas eclécticas se rigen como un esfuerzo por fomentar una comprensión más completa y flexible del derecho,

promoviendo un enfoque que integra las fortalezas de diferentes corrientes y enriquece la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Con relación a la teoría ecléctica, el autor Sandoval (2012) presenta el siguiente argumento:

También es llamada integral, por la cual se llega a soluciones armónicas conciliando la teoría clásica y la personalista neutralizando lo exagerado de cada una de ellas, explicando que la teoría clásica desconoce que el derecho se da entre los hombres, que el derecho es un producto de la cultura y que el derecho existe para regular la convivencia humana; pero la teoría personalista confunde el deber jurídico con la obligación patrimonial, es decir, que confunde el deber general de abstención de todas las personas con la obligación patrimonial. La relación de propiedad se produce entre el propietario y las demás personas, pero el objeto de dicho derecho es un bien sobre el cual el propietario tiene un poder directo e inmediato por consecuencia del cual las demás personas están obligadas. (p. 9).

## Principios del derecho penal

En Guatemala, el derecho penal se sustenta en una serie de principios fundamentales que tienen como objetivo asegurar que el sistema penal sea justo, respetuoso de los derechos humanos y proporcional en sus actuaciones. Estos principios actúan como pilares esenciales en la interpretación y aplicación de la ley penal, garantizando tanto la protección de los derechos de los ciudadanos como la limitación del poder punitivo del Estado. Estos principios reflejan el compromiso de Guatemala con el estado de derecho y la justicia equitativa, al tiempo que establecen estándares que deben ser seguidos en el proceso penal para asegurar la imparcialidad y la protección de los derechos humanos. A



continuación, se desarrolla y amplía la información sobre los principios del derecho penal según la legislación guatemalteca.

Los principios del derecho penal, son el origen de las normas las cuales les otorga primacía frente a las fuentes del derecho, estas se constituyen en el respeto de la persona por ello, se ha destacado que todo principio del derecho lleva consigo la necesidad de su estricto cumplimiento porque constituyen las bases principales del sistema jurídico al que prestan su contenido. Ello es de esta forma porque en todo sistema jurídico hay diversas reglas de gran generalidad verdaderamente fundamentales, en el sentido de que a ellas pueden vincularse de un modo directo o indirecto una serie de soluciones expresas del derecho positivo a la vez que pueden resolverse mediante su aplicación, casos no previstos que dichas normas regulan expresamente.

Principio de legalidad uno de los más importantes desde el punto de vista del autor Cauhapé-Cazaux (2003) menciona que:

El principio de legalidad, una piedra angular en la jurisprudencia, asegura que ninguna persona puede ser objeto de castigo por acciones u omisiones que no estén de manera explícita definidas como faltas en una ley previa a su realización. Este principio, esencial para salvaguardar la equidad y justicia en los sistemas legales, encuentra su respaldo y proyección en diversos acuerdos internacionales relacionados con los Derechos Humanos. Además, su influencia se extiende a nivel nacional, impregnando tanto la Constitución como el Código Penal y el Código Procesal Penal de muchas jurisdicciones, se autodefina como democrático y regido por el imperio de la ley. (p. 16).

Principio de legalidad, es uno de los primordiales y esenciales en el derecho penal, en el cual todo aquello que establezca el estado debe estar regido por la ley y nunca por la voluntad de las personas, lleva inmersa la garantía criminal donde la pena solo puede ser consecuencia de un delito, es decir, no se pueden asignar penas a hechos que no constituyan delitos, también instituye que toda persona tiene derecho a ser juzgada por tribunales previamente establecidos por el código penal decreto número 17-73. En cuanto al Principio de legalidad, el artículo 1 del Código Penal decreto número 17-73 (1974) indica que: “De la legalidad. Nadie podrá ser penado por hechos que no estén expresamente calificados, como delitos o faltas, por ley anterior a su perpetración; ni se impondrán otras penas que no sean previamente establecidas en la ley”. Por lo que no debe aplicarse penas que no estén tipificadas en otro delito.

Principio de extractividad se refiere a la capacidad de aplicar la ley penal en un período temporal de validez que no le corresponde, ya sea en el pasado o en el futuro. Se prohíbe la aplicación de este principio; sin embargo, en el ámbito penal, se permite su utilización cuando favorece al reo. Para llevar a cabo este proceso, se requiere un trámite específico mediante un incidente, a través del Ministerio Público como el abogado defensor pueden expresar su conformidad o inconformidad al respecto, el Código Penal decreto número 17-73 (1974) regula este principio de la siguiente forma:

Si la ley vigente al tiempo en que fue cometido el delito fuere distinta de cualquier ley posterior, se aplicará aquélla cuyas disposiciones sean favorables al reo, aun cuando haya recaído sentencia firme y aquél se halle cumpliendo su condena. (artículo 2).

No solo en materia penal está regulada la extractividad si no en materia constitucional la cual es la norma superior en el ordenamiento jurídico. Por la tanto tienen una preeminencia en la legislación De conformidad con el artículo 15 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) “Irretroactividad de la ley. La ley no tiene efecto retroactivo salvo en materia penal cuando favorezca al reo”. En base a lo anterior, es importante hacer mención de este artículo ya que la ley se limita a establecer en los casos que es factible aplicar la irretroactividad de la ley, esto se aplicara cuando sea beneficioso al reo por lo que se quedara con la pena que más le favorezca.

Derecho de defensa se considera uno de los principios fundamentales del derecho penal ya que la persona cuenta con garantías constitucionales las cuales son inviolables, debe haber un procedimiento establecido antes para poder condenar a la persona, la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), lo regula de la siguiente forma:

La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente (artículo 12).

Principio de defensa, es la facultad de intervenir en el procedimiento penal abierto para decidir acerca de una posible reacción penal contra él y la de llevar a cabo en él todas las actividades necesarias para poner en evidencia la falta de fundamento de la potestad penal del Estado o cualquier circunstancia que excluya o atenúe La garantía de defensa se divide en dos vertientes fundamentales: la defensa material, ejecutada directamente por el imputado en su propio beneficio, y la defensa técnica, realizada por un abogado o profesional del derecho en favor del imputado. La primera puede adoptar dos modalidades, pública o privada. En el caso de la segunda, el profesional pertenece al Instituto de Defensa Pública Penal y recibe remuneración por parte del Estado. Por otro lado, la defensa técnica privada implica la intervención de un abogado o profesional remunerado por la persona a la que asiste legalmente.

Principio de prohibición de analogía, este principio establece que los jueces no pueden crear otros tipos o supuestos penales y por lo tanto no pueden establecer penas o sanciones las cuales no estén reguladas en la ley o norma jurídica. Este principio nace para evitar que se apliquen sanciones extremas o excesivas, siendo lesivas para la persona que cometió el hecho penal. De conformidad con el artículo 7 del Código Penal decreto número 17-73 (1974) “Por analogía, los jueces no podrán crear figuras delictivas ni aplicar sanciones”. Por lo cual los juzgadores se ven limitados en aplicar lo que establece la norma jurídica y que encuadre

en el tipo penal correcto para sancionar a la persona de una forma más justa.

Siguiendo con el principio de prohibición de analogía, este es fundamental en el derecho penal ya que sirve de base para que el o los juzgadores no puedan instituir otras supuestos penales o crearse nuevas figuras, ya que hay delitos que son muy parecidos pero no son iguales, esto con el fin de que no se impongan penas más grandes de lo que en realidad corresponde, esta primacía está relacionada también con el principio de legalidad en el contexto que establece que no se pueden interponer sanciones que no estén tipificadas en la ley, puesto que lo que se busca con estos principios es que las penas sean lo más objetivas posibles al hecho cometido para evitar que sean tan lesivas al sancionado.

Ahora bien, el principio de proporcionalidad destaca su relevancia en el contexto legal. Este principio establece que no se debe aplicar un castigo o pena excesiva para obtener un beneficio menor. La proporcionalidad de la pena se establece desde que el legislador crea la norma jurídica. En ese momento, prevé que la pena o sanción sea acorde al delito cometido. Además, durante la aplicación de esta, los jueces, después de probar la culpabilidad, deben imponer una pena justa en relación con lo cometido. De conformidad con el artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) “Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarles a los habitantes de la República la vida, la libertad, la

justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”. Lo que trata es de evitar el uso exagerado de las sanciones que conllevan una privación o restricción de la libertad.

Principio de humanidad de las penas: Este principio enfatiza que las penas impuestas no deben ser crueles, inhumanas o degradantes. El Estado tiene la responsabilidad de garantizar que las sanciones no violen la dignidad humana y que tengan un propósito resocializador y de rehabilitación del delincuente, más allá de la mera retribución punitiva. El respeto a la dignidad humana en la imposición de penas es esencial para asegurar el trato justo y respetuoso de los individuos que han cometido delitos, y para evitar que las sanciones se conviertan en un instrumento de sufrimiento innecesario. “Este principio también refuerza la importancia de promover la reintegración de los delincuentes en la sociedad, enfocándose en su transformación y en la prevención de la reincidencia”. (Cauhapé-Cazaux, 2003, p. 16).

Principio de personalidad de las penas, es aquel que se debe aplicar a la persona que cometió el delito, según Cauhapé-Cazaux (2003) hace referencia a:

Las penas solo pueden ser impuestas a quienes hayan cometido un delito. Es decir, la responsabilidad penal es estrictamente individual y no puede extenderse a terceras personas. Esto protege el derecho a la presunción de inocencia y evita la aplicación de sanciones a personas no involucradas en el hecho delictivo. El principio de personalidad también contribuye a mantener la equidad y justicia en el sistema penal, al asegurar que cada persona sea juzgada por sus propias acciones y no por las de otros. Este enfoque

individualizado en la responsabilidad penal es fundamental para garantizar una aplicación imparcial de la ley. (p. 25).

Por otra parte, el principio de presunción de inocencia, destaca la fundamental premisa de considerar a toda persona como inocente hasta que su culpabilidad sea probada mediante un juicio justo y con garantías procesales. Este principio protege la dignidad e integridad del acusado al establecer que no tiene la obligación de demostrar su inocencia; por el contrario, es responsabilidad del Estado presentar pruebas suficientes para validar su responsabilidad penal. La presunción de inocencia no solo resguarda contra juicios públicos prematuros, sino que también promueve la equidad en el sistema legal, subrayando la importancia de reconocer a cada individuo como sujeto de derechos incluso en situaciones de acusaciones graves. Este enfoque reafirma la necesidad de salvaguardar los principios fundamentales de justicia y derechos humanos en el ámbito legal.

Principio de taxatividad, también conocido como principio de seguridad jurídica, emerge como un pilar esencial en el ámbito del derecho penal al garantizar la certeza y predictibilidad en el sistema legal. Valle (2006).

Menciona que:

Este principio se sustenta en la idea de que solo el Estado, a través de su órgano legislativo, tiene la autoridad para definir qué conductas son punibles y cuáles no. La seguridad jurídica asociada al principio de taxatividad implica la confianza que los individuos deben tener en que sus acciones están sujetas a normas legales claramente definidas por la legislatura. La claridad y precisión de las normas penales son cruciales, ya que permiten a las personas

prever las consecuencias legales de sus acciones, evitando ambigüedades o interpretaciones arbitrarias, y fortaleciendo así la confianza en el sistema legal (p. 6).

Principio de retroactividad, constituye un componente esencial en el ámbito legal y refleja el delicado equilibrio entre la seguridad jurídica y la justicia en el sistema penal. Cuando una ley posterior beneficia al reo, se permite una excepción al principio de irretroactividad de la ley, lo que significa que la nueva ley más favorable puede aplicarse incluso a casos que ocurrieron antes de su promulgación. Con respecto a lo anterior, Valle (2006). Instituye que:

La irretroactividad de la ley implica que las leyes penales no pueden aplicarse a hechos ocurridos antes de su entrada en vigor. No obstante, el principio de retroactividad, cuando se aplica de manera excepcional y favorable al reo, permite que la nueva ley sea aplicada retrospectivamente en casos donde otorga beneficios adicionales o más benignos en comparación con la ley anterior. (p.6).

Principio de protección de los bienes jurídicos, se erige como un pilar fundamental en la formulación y aplicación de leyes penales, estableciendo los límites y alcances de la intervención estatal en asuntos penales. Este principio postula que la intervención del Estado a través del Derecho Penal solo es justificable cuando busca proteger bienes jurídicos esenciales para el funcionamiento de una sociedad justa. Reconoce que no todos los comportamientos socialmente indeseables deben abordarse mediante el sistema penal, abogando en cambio por el fortalecimiento de la democracia y la satisfacción de las necesidades sociales a través de medios no penales. En este enfoque, se destaca la importancia de



equilibrar la necesidad de mantener el orden con la preservación de los derechos y valores fundamentales de la sociedad.

En Guatemala, el derecho penal se basa en una serie de principios fundamentales que buscan asegurar la equidad, el respeto a los derechos humanos y la proporcionalidad en el sistema penal. Estos principios son esenciales para la interpretación y aplicación de la ley penal, y tienen la finalidad de proteger los derechos de los ciudadanos y limitar el poder punitivo del Estado. Representan el compromiso del país con el estado de derecho y la justicia equitativa, al mismo tiempo que establecen criterios a seguir en el proceso penal para garantizar la imparcialidad y la salvaguardia de los derechos humanos. Estos principios, arraigados en el sistema legal guatemalteco, sirven como guía moral y legal para los profesionales del derecho, jueces y fiscales, en la administración de la justicia.

### Distinción entre la responsabilidad penal y la imputabilidad

Dentro del complejo entramado del sistema jurídico y su búsqueda de justicia, dos conceptos esenciales emergen como ejes rectores para entender la interacción entre las acciones humanas y la ley, la responsabilidad penal y la imputabilidad. Aunque a primera vista puedan parecer términos intercambiables, un análisis detenido revela diferencias fundamentales que trascienden su aparente similitud. La distinción entre

responsabilidad penal y la imputabilidad se erige como un punto crucial en la comprensión de cómo se abordan las conductas infractoras en el marco legal. En este contexto, exploraremos a fondo estas dos facetas, ahondando en sus definiciones y significados, así como en las implicaciones prácticas que tienen para la justicia y el sistema legal en su conjunto.

Con respecto a la responsabilidad penal, García (2018) define al tema de la siguiente manera:

La responsabilidad penal se concretiza a establecer que únicamente la persona que acciona u omite realizar alguna actividad al cual está obligado, va a ser responsable por los daños causados, porque por su voluntad hizo o dejó de hacer algo, y esto tendrá como consecuencia que tenga que responder penalmente por esos actos voluntarios que provocaron la violación de la ley penal. Es por ello que la responsabilidad penal dista de cualquier obligación que se puede contraer en el campo que se ubique, porque esta es aplicable únicamente en forma personal, es decir aplicable solamente a la persona que ha cometido la infracción o quien haya violado las normas penales... (p. 23).

En el sistema jurídico, la intersección de la responsabilidad penal y la imputabilidad actúa como un faro orientador en la persecución de la justicia. Aunque a simple vista puedan parecer conceptos intercambiables, su minuciosa exploración descubre contrastes esenciales que van más allá de su apariencia similar. La distinción entre la responsabilidad penal y la imputabilidad emerge como un pilar central en la comprensión y el abordaje de las conductas ilícitas en el marco legal. Este análisis profundo no solo es esencial para la claridad conceptual en el sistema legal, sino

que también tiene un impacto significativo en la manera en que los casos son evaluados y los veredictos son dictados.

Con relación a la imputabilidad, en el que se le atribuye a la persona las consecuencias malas o dañinas de su actuar. Por lo que para De León (2012), la define de la siguiente manera:

Es el conjunto de condiciones bio-psicológicas emergente de la concreta personalidad del agente en el momento del hecho, es la aptitud o capacidad personal para comprender lo injusto o antijurídico del hecho y para dirigir la acción conforme a esa comprensión. Esto implica, por una parte, algo más que una simple capacidad intelectual de conocer, saber o entender y una simple capacidad de valorar el hecho como antijurídico y para actuar conforme a dicha valoración; esto implica, también que la imputabilidad se vincula con la total personalidad psíquica del autor, esto es, con el conjunto de facultades innatas o adquiridas, simples y compuestas, de la memoria a la conciencia. (p.p. 60-61).

La responsabilidad penal se presenta como el puente entre la acción individual y las consecuencias legales, anclada en la premisa de que aquellos que deliberadamente actúan de manera contraria a la ley deben asumir las consecuencias penales de sus elecciones. Por otro lado, la imputabilidad, ligada a la capacidad de comprender y controlar las acciones, ilumina la valoración de la culpabilidad individual y, en última instancia, influye en la atribución de responsabilidad penal. Esta imbricación es crucial para la administración equitativa de la justicia y la evitación de castigos injustos. Esta interconexión no solo rige el enfoque de la justicia penal, sino que también establece los cimientos para la construcción de un sistema legal fundamentado en la equidad y el respeto por los derechos humanos.

Este análisis profundo expone cómo la distinción entre estos conceptos es un pilar esencial para la claridad en el sistema legal. Además, tiene implicaciones prácticas significativas en la toma de decisiones judiciales y la definición de sanciones proporcionales. La definición precisa de responsabilidad penal e imputabilidad ofrece un marco sólido para evaluar casos individuales, asegurando que aquellos que cometan delitos bajo su propia voluntad asuman la responsabilidad, mientras que aquellos que carecen de la capacidad de discernimiento no sean castigados injustamente. Esta delicada balanza entre castigo y justicia individual subraya la necesidad constante de una interpretación cautelosa y equitativa de estos conceptos en el proceso legal, promoviendo así una sociedad que valora la imparcialidad y el respeto a los derechos fundamentales de cada individuo.

### Responsabilidad penal de las personas jurídicas

Dentro del marco legal guatemalteco, la noción de responsabilidad de las personas jurídicas emerge como un concepto jurídico en evolución, que busca atribuir consecuencias legales a las acciones y omisiones cometidas por personas jurídicas o entidades corporativas. A medida que el sistema legal del país evoluciona para reflejar las dinámicas cambiantes del entorno empresarial y las expectativas sociales, el reconocimiento de la responsabilidad de las personas jurídicas adquiere un rol relevante en la determinación de responsabilidades y sanciones ante actos ilícitos y

transgresiones cometidas en el ejercicio de actividades comerciales, organizacionales y laborales las cuales la ley establece que son los directores, gerentes, ejecutivos, representantes, administradores, funcionarios o empleados públicos.

De conformidad con la responsabilidad penal de las personas jurídicas en Guatemala menciona García (2018) lo siguiente:

Esta definición está enfocada en la obligación que debe tener o nacer para todo sujeto, derivado de una acción u omisión de la que hubiere resultado un daño, es decir, esa obligación de responder en reparar o corregir lo que se provocó, producto de su conducta incorrecta. Esta puede consistir en reparar el daño físico o en lo posible intentar la reparación moral a través de una cuantificación económica, que, aunque es difícil establecer un valor, en alguna forma tratar de aliviar esa afectación sufrida. (p. 20).

La cuestión de la responsabilidad de las personas jurídicas emerge como un aspecto rigurosamente delineado gracias a la regulación dispuesta en el pilar fundamental que es el Código Penal decreto número 17-73. Estas normativas sustentan el entramado legal que rige las implicaciones y obligaciones de las entidades jurídicas en el país. En este contexto, se destaca la importancia de comprender cómo estas leyes establecen los criterios según los cuales las personas jurídicas son consideradas responsables por sus acciones y las actuaciones de sus representantes. A lo largo de las próximas líneas, exploraremos detalladamente la naturaleza y extensión de la responsabilidad de las personas jurídicas en el ámbito guatemalteco.

Según lo estipulado en el Código Penal decreto número 17-73 (1974), en lo que respecta a la responsabilidad de las personas jurídicas por hechos ilícitos:

En lo relativo a personas jurídicas se tendrá como responsables de los delitos respectivos a directores, gerentes, ejecutivos, representantes, administradores, funcionarios o empleados de ellas, que hubieren intervenido en el hecho y sin cuya participación no se hubiere realizado éste y serán sancionados con las mismas penas señaladas en este Código para las personas individuales. (Artículo 38).

Esta disposición busca establecer un vínculo ineludible entre la acción de la persona jurídica y la responsabilidad individual de quienes, en su capacidad directiva o ejecutiva, contribuyen a la perpetración del delito. La normativa, al equiparar las penas impuestas a las personas físicas.

Conexión entre el acoso laboral y la responsabilidad penal del patrono

El acoso laboral, se refiere a actitudes vejatorias perpetuadas por una o varias personas dirigidas hacia un individuo o grupo en el entorno laboral. Estas conductas degradantes suelen repetirse de manera persistente a lo largo de período. Esencialmente, implican la intención del perpetrador de causar perjuicio a la víctima, menoscabar su reputación y, en ocasiones, incluso forzar su salida del puesto de trabajo. Incluso en ausencia de intenciones explícitas de daño por parte del agresor, las personas pueden malinterpretar sus actitudes y experimentarlas como formas de acoso laboral. Este fenómeno, además de afectar el bienestar psicológico de los

individuos afectados, puede tener consecuencias negativas en el rendimiento laboral y la calidad de vida en el ámbito profesional.

En otras palabras, el acoso laboral es una forma de maltrato psicológico o social que ocurre en el entorno de trabajo. Se caracteriza por conductas repetitivas y perjudiciales dirigidas hacia un empleado por parte de compañeros de trabajo, superiores o subordinados. Estas acciones pueden incluir humillaciones, insultos, exclusiones, rumores malintencionados y otras formas de abuso, generando un ambiente laboral tóxico. El acoso laboral afecta significativamente a los trabajadores, provocando consecuencias negativas en su bienestar emocional y físico. Las víctimas pueden experimentar estrés, ansiedad, depresión e incluso problemas de salud física. (Revista de Estudios Sociales, 2004, no.18). Además, el rendimiento laboral y la productividad se ven amenazados, ya que el acoso afecta la concentración, la motivación y la satisfacción en el trabajo.

Como se ha dicho, la responsabilidad penal conlleva que un individuo sea legalmente responsable por las acciones que haya cometido y que se cataloguen como delito. Este principio refleja la estrecha relación entre la conducta del sujeto y las repercusiones legales resultantes, estableciendo una conexión directa que vincula la actuación del individuo con la imposición de sanciones penales adecuadas. En esencia, la responsabilidad penal se basa en la premisa de que aquel que comete un delito debe enfrentar las consecuencias legales derivadas de sus acciones,

consolidando así un nexo causal claro entre el comportamiento del sujeto y la aplicación de las medidas punitivas correspondientes.

Considerando la responsabilidad penal en términos generales, es relevante destacar que implica afrontar las consecuencias penales derivadas de prácticas abusivas en el entorno laboral. En este contexto, la responsabilidad penal abarca los actos del patrono que constituyan delitos vinculados al acoso laboral, estableciendo su responsabilidad por acciones consideradas delictivas en este ámbito. Este compromiso implica que el patrono debe implementar medidas preventivas y políticas internas efectivas, así como procedimientos de investigación rigurosos para abordar situaciones de acoso. Ya que esta figura no se encuentra tipificada en nuestra legislación. La imposición de responsabilidades penales actúa como un fuerte incentivo para crear ambientes laborales seguros y respetuosos, subrayando la importancia de la integridad y la protección de los derechos de los empleados en el ámbito laboral.

Por otro lado, en el entorno laboral, diversas acciones constituyen formas de acoso que afectan la integridad y bienestar de los empleados. En lo que respecta a las acciones sobre la información proporcionada a las personas empleadas, se observa un comportamiento específico de acoso laboral que se manifiesta a través de la ambigüedad de rol. En este contexto, no se especifican claramente las funciones y responsabilidades del individuo, lo que genera un entorno laboral confuso y desestabilizador. Además, se



recurre a amenazas, datos erróneos o indicaciones incorrectas sobre la metodología de trabajo, limitando la comunicación a críticas que subestiman los logros y enfatizan los errores, creando así un ambiente hostil.

Por otra parte, en Guatemala, la regulación específica del acoso laboral está ausente, pero en el cual se estableció:

La legislación aborda la discriminación en el ámbito laboral. El Decreto 57-2002 del Congreso de la República, que modifica el Código Penal (Decreto 17-73), aborda este tema. Según el Artículo 202 bis de este decreto, se prohíbe cualquier forma de discriminación basada en género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil u otros motivos. Estos factores no deben obstaculizar el ejercicio de derechos legalmente establecidos, subrayando así el compromiso legal guatemalteco con la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral. (Secretaría Presidencial de la Mujer, 2019, p. 12).

En términos generales, los comportamientos de acoso laboral descritos pueden tener implicaciones legales significativas para el patrono, potencialmente conduciendo a responsabilidad penal. La creación de un ambiente laboral hostil y perjudicial puede infringir normativas legales relacionadas con el bienestar y la seguridad de los empleados. La ambigüedad de rol, acciones que afectan la salud y seguridad, son prácticas que socavan la reputación personal y pueden contravenir legislaciones laborales y de derechos humanos. La responsabilidad penal del patrono puede derivar de la falta de medidas preventivas adecuadas, supervisión insuficiente o negligencia en abordar efectivamente

situaciones de acoso laboral, lo que podría resultar en sanciones legales y consecuencias financieras para la empresa.

Adicionalmente, el Código de Trabajo decreto número 1441 también aborda la prohibición de la discriminación en el entorno laboral el cual establece que:

El Artículo 14 Bis del código de trabajo prohíbe específicamente la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica en diversos establecimientos que benefician a los trabajadores, como aquellos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio. Este enfoque refleja el compromiso de la legislación guatemalteca con la igualdad de trato en el ámbito laboral. Asimismo, el Artículo 61 literal c) del mismo código resalta la importancia de tratar a los trabajadores con debida consideración, prohibiendo tanto el maltrato verbal como físico, la protección de los derechos... (Secretaría Presidencial de la Mujer, 2019, p. 13).

Los artículos de ley mencionados en Guatemala, aunque no aborden específicamente el acoso laboral, desempeñan un papel crucial en la responsabilidad penal del patrono en casos de conductas inapropiadas en el lugar de trabajo. El Decreto 57-2002 y el Decreto 1441, al prohibir la discriminación y promover un trato justo en el ámbito laboral, establecen un marco legal que puede ser invocado en situaciones de acoso. El Artículo 202 bis del primero prohíbe la discriminación por diversos motivos, incluyendo el género y la situación económica, mientras que el Artículo 14 Bis del segundo prohíbe la discriminación en establecimientos laborales. Estas disposiciones permiten a las víctimas de acoso utilizar la legislación existente para buscar justicia, sosteniendo al patrono responsable en casos donde se violen los principios de igualdad y respeto.

La conexión entre el acoso laboral y la responsabilidad penal del patrono se forja a través de la carencia o inexistencia de medidas preventivas y una supervisión inadecuada por parte de la dirección empresarial. La omisión del patrono para abordar eficazmente situaciones de acoso laboral, ya sea por negligencia o inacción, establece un nexo directo entre sus acciones y las posibles consecuencias penales. Esta relación se basa en la premisa de que la responsabilidad penal del empleador, no solo emana de la perpetración directa de actos de acoso por parte de los empleados, sino también de la falta de acciones preventivas y correctivas adecuadas en el entorno laboral.

## Conclusiones

En relación con el objetivo general que era determinar la responsabilidad penal del patrono en casos de acoso laboral para identificar las medidas legales efectivas para sancionar las conductas, se deduce que la legislación aún no está tipificado, en si ese delito es necesario que se busque sancionar las conductas que amenazan la integridad física y psicológica de los trabajadores. Se destaca la importancia que los patronos conozcan sus derechos y aún más sus obligaciones y responsabilidades en el ámbito laboral para prevenir y sancionar el acoso laboral, a través de pactos colectivos que ayuden a mejorar la situación laboral, para que el ambiente de trabajo sea más saludable.

El primer objetivo específico que consistía en examinar al patrono y su función de conformidad con la doctrina y leyes laborales. Al realizar el presente trabajo de investigación, se arribó a la siguiente conclusión; El patrono tiene el deber de actuar en estricto apego a las leyes y regulaciones laborales vigentes del país, incluyendo el cumplimiento de que el trabajador pueda tener un salario mínimo, la regulación de la jornada laboral para que no se exceda de las horas que en su contrato establecía y si las excediera que sean remuneradas, para que el empleado pueda tener la asignación adecuada de periodos de descanso para que pueda tener un mejor rendimiento en sus actividades laborales, y vacaciones las cuales deben ser ininterrumpidas y si se dificulta darlas de corrido pueden ser

en dos periodos pero no más de ello, para que el trabajador pueda gozar de ese derecho que la ley le otorga, así como la promoción de un entorno laboral seguro.

Con relación al segundo objetivo específico que consistía en verificar el acoso laboral con medidas legales para prevenir y sancionarlo se establece que, al abordar el acoso laboral como un fenómeno de progresivo, debiera haber medidas legales efectivas para prevenirlo y sancionarlo, se concluye que es esencial reconocer el impacto negativo de este mal, en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. La garantía de los principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo garantiza que los propios interesados tengan la oportunidad, en igualdad de oportunidades, y desarrollar todo su potencial humano.

El progreso de una sociedad no se ha alcanzado nunca eliminando los derechos individuales, y menos aún los derechos de los trabajadores, quienes contribuyen diariamente a la producción y facilitan el intercambio y desarrollo de bienes y servicios. Esta actividad constante respalda el crecimiento económico y el consecuente progreso social. Promover la inclusión de la clase más vulnerables en el sistema y, en definitiva, hacer posible la vida social basada en el principio de solidaridad. Por lo tanto, el Estado debe promover la prevención, movilizar a los interlocutores sociales, promover la investigación, desarrollar planes y publicar estudios que recomienden mejores prácticas. En definitiva, la base para prevenir el

fenómeno del mobbing es la posibilidad de lograr cambios significativos en valores, actitudes, expresiones verbales y modos de interacción como un proceso a largo plazo que puede facilitarse mediante esfuerzos conjuntos destinados a crear conciencia. y despertar una visión clara y personal de este fenómeno.

En particular, el papel del empleador debe ser implementar la ética en la gestión de personal, y además de la tarea de prevenir y erradicar la violencia en el lugar de trabajo, existe la obligación de lograr una protección adecuada de los derechos humanos básicos. A medida que se desarrolla el acoso laboral, el Estado de Guatemala tiene el deber de proteger a los trabajadores que se encuentran más vulnerables.

## Referencias

- Admin (2011). *Grados del mobbing laboral. Combatir el Estrés*. Recuperado el 9 de septiembre de 2023 de <https://estres.comocombatir.com/grados-del-mobbing-laboral.html>.
- Cadavid, A. Á., Toro, V. B., & Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Psyconex*, 18(13), 1–10. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991>
- Campos, H. R. R. (2007). *Teoría que adopta la constitución política de la república de Guatemala sobre la naturaleza de la norma jurídica*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos] [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_7142.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7142.pdf)
- Cauhapé-Cazaux, E. G. (2003). *Apuntes de derecho penal guatemalteco*. (2a. ed.) Fundación Myrna Mack [https://www.myrnamack.org.gt/images/publicaciones\\_fmm/Apuntes%20de%20Derecho%20Penal.pdf](https://www.myrnamack.org.gt/images/publicaciones_fmm/Apuntes%20de%20Derecho%20Penal.pdf)
- Ceto, G. H. S. (2014). *Ausencia normativa de la responsabilidad penal de las personas jurídicas*. [Tesis de Licenciatura, Universida Mariano Galvéz] <https://glifos.umg.edu.gt/digital/87114.pdf>

Cifuentes, J. M. C. (2021). *Responsabilidad penal del que proporciona cuenta bancaria que es utilizada para el cobro de dinero producto del delito de extorsión en el municipio de Coatepeque, Quetzaltenango* [tesis de maestría, universidad de san carlos] <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/706932965d913477dd270066451762511dacd0ee.pdf>

Conceptos Jurídicos. (2022, 27 de julio). *Responsabilidad penal*. Recuperado el 8 de septiembre de 2023 <https://www.conceptosjuridicos.com/ve/responsabilidad-penal/>.

Contreras, R. E. J. (2007). *La importancia de que los patronos y los trabajadores cumplan con la normativa laboral para evitar la conflictividad en las relaciones de trabajo* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala] [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_6850.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6850.pdf)

Cornejo, B. L., & Morillas, M. de L. Á. I. (2022). *Revisión sistemática de las consecuencias del mobbing en colaboradores de organizaciones a nivel internacional* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102584>



De León A. C. E. (2012) *Estudio jurídico y doctrinario de la situación legal de inimputabilidad de los menores de edad en el derecho penal guatemalteco* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Carlos] <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/20142014/12/fallos36466.pdf>

Domínguez, JCB (2022, 15 noviembre). *Acoso laboral ¿Qué es, como se identifica y dónde denunciarlo?* Recuperado el 12 de septiembre de 2023 <https://es.linkedin.com/pulse/acoso-laboral-qu%C3%A9-es-como-se-identifica-y-donde-ben%C3%ADtezdom%C3%ADnguez>.

García Z. J. M. (2018) *La responsabilidad penal de las personas jurídicas en Guatemala* [Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landívar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/07/06/Garcia-Jose.pdf>

González A. A. (2018) El principio de legalidad penal desde la óptica de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 8(8), 15-37. [https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAIQw7AJahcKEwiw9oWhlbKAAxUAAAAAHQAAAAAQAw&url=https%3A%2F%2Fojls.austli.edu.au%2Findex.php%2Fridh%2Farticle%2Fdownload%2F768%](https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0CAIQw7AJahcKEwiw9oWhlbKAAxUAAAAAHQAAAAAQAw&url=https%3A%2F%2Fojls.austli.edu.au%2Findex.php%2Fridh%2Farticle%2Fdownload%2F768%2F)

2F1006%2F&psig=AOvVaw1Jwr7Q2Xu6qXm5d2lw4imz&ust=1  
690659951556939&opi=89978449

González M. A. y Martínez C. J. (2012) Acoso laboral: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Revista Mexicana de Ciencias de la Conducta*, 32(2), 127-144. <http://rmac-mx.org/?s=acoso+laboral>

Hernández, E. R., & Millán, L. R. (2016). Consecuencias psicológicas del mobbing: estudio empírico de las consecuencias psicológicas del mobbing en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 30(2), 183–199. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/120/118>

Integral, P. (2022, 12 de octubre). *Comportamientos de acoso laboral*. Recuperado el 13 octubre de 2023 de <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2021/06/02/comportamientos-acoso-laboral>

Irureta Uriarte, Pedro. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (42), 251-282. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512014000100008>

Jacques, C. A. (2007). *Los derechos fundamentales como nuevo principio del derecho del trabajo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile] [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112831/de-jacques\\_c.pdf;sequence=1](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112831/de-jacques_c.pdf;sequence=1)

Laworatory. (2023, 28 de abril). *La importancia del cumplimiento laboral, la salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado el 12 de septiembre de 2023 <https://laworatory.com/blog/importancia-cumplimiento-laboral-salud-seguridad-trabajo/>.

Leymann, H. (1996). *Mobbing: la persecución en el lugar de trabajo*. Madrid: Síntesis.

Martel, M. C. V., Mayor, J. J. D., & Mateo, R. S. (2014). Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el mobbing. *Ciencia y sociedad*. *Dialnet*, 39(3), 413–440. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7410196>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2020, 15 de enero). *Trabajador*. Recuperado el 28 septiembre de 2023. <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios/trabajador>

Moreno, V. A. D. (2015). *Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención*. Instituto de Psicología Social. [Trabajo Final de Grado, Universidad de la República]

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/6097/1/Darino,%20Veronica.pdf>

Observatorio Centroamericano de Violencia Laboral. (2020, 15 de enero). *Acoso laboral*. Recuperado el 3 de febrero de 2024. [https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2020/07/acoso-laboral\\_gt.pdf](https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wp-content/uploads/2020/07/acoso-laboral_gt.pdf)

Ochoa, S. V. E. (2017). *Mobbing en trabajadores de iniciativa privada y pública*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Mariano Gálvez] <https://glifos.umg.edu.gt/digital/96469.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2001, 10 de diciembre). *Guía sobre la legislación del trabajo*. Recuperado el 20 de septiembre de 2023 de <https://www.ilo.org/static/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch1.htm>

Ortiz, M. J. M. (2007). *Consecuencias de la aplicación del artículo 83 de la ley de servicio civil y la violación al principio de estabilidad laboral y el régimen de reinstalación de servidores públicos*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos] <http://biblioteca.oj.gob.gt/digitales/41418.pdf>

- Orzanco, P. (2005). Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud. *Atención primaria*, 35(4), 213–216. <https://core.ac.uk/download/pdf/82437251.pdf>
- Oulego, J. R. (2020, 3 de diciembre). *El acoso laboral: Concepto, tipos de acoso y protección jurídica del trabajador*. Recuperado el 3 de febrero de 2024. <https://adefinitivas.com/arbol-del-derecho/el-acoso-laboral-concepto-tipos-de-acoso/>
- Palles, J. G. G. (2021). Teoría del delito. (3a. ed.) Instituto de la Defensa Pública Penal <https://www.idpp.gob.gt/images/Biblioteca-virtual/Modulos/9.%20modulo%20%20teoria%20del%20delito%2004%20abril%202022.pdf>
- Pascual, A. G. (2022, junio 21). ¿Qué es la responsabilidad penal? Recuperado el 20 de agosto de 2023 <https://www.dexiaabogados.com/blog/responsabilidad-penal/>
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral - Mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*, 18, 111–122. <https://journals.openedition.org/revestudsoc/24892>
- Ramírez, L. M., & Elizondo, M. S. (2015). Acoso laboral: Impacto en la salud mental de las víctimas. *Revista de Psicología Clínica y de la Salud*, 2(2), 123-132.

Pérez, L. F. D. (2013). *La conciliación dentro del proceso ordinario laboral y su valor jurídico*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar] <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/01/Arango-Luis.pdf>

Pinzón de Bojana, B., & Atencio, E. (2010). El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencias*, 10, 140–145. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90430360026.pdf>

Real Academia Española. (2023) *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado el 28 de enero de 2024, de <https://dpej.rae.es/>

Reyes, A. S. G. (2014). *Acoso laboral en la legislación guatemalteca*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Panamericana] <https://glifos.upana.edu.gt/library/images/6/63/T-JUR-1813.pdf>

Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Editorial Tebar. <https://books.google.at/books?id=kUtzpsGLAKgC>

Rusconi, M. A. (s. f.) *La responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Proyecto de Código penal para la República de Guatemala* (1991). [https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/anuario/an\\_1996\\_11.pdf](https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/anuario/an_1996_11.pdf)

Sandoval, E. C. M. (2012). *Análisis jurídico de los derechos reales de usufructo, uso, habitación y su diferencia en cuanto al goce de los mismos*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos] [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_9889.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_9889.pdf)

Secretaría Presidencial de la Mujer. (2019, noviembre). *Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo En las instituciones públicas de Guatemala*. Recuperado 30 agosto de 2023. <https://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Gui%CC%81a-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-a%CC%81mbito-del-trabajo-en-las-instituciones-pu%CC%81blicas-de-Guatemala-.pdf>

Soria, G. E. B. (2011). *Análisis jurídico de los casos de inexistencia del vínculo laboral en el derecho de trabajo de Guatemala*. [tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos] [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_8823.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_8823.pdf)

Soto, Á. (2022, 15 agosto). *Responsabilidad penal: qué es, causas, consecuencias y ejemplos de responsabilidad criminal en el derecho*. Cinco Noticias. Recuperado el 24 de julio de 2023 de <https://www.cinconoticias.com/responsabilidad-penal/>

Sum C. C. R. (2005) *La necesidad de incorporar el estudio del derecho laboral en la temática escolar guatemalteca con vista hacia los futuros trabajadores y patronos, para evitar el desconocimiento de las leyes laborales* [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos] [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_6001.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6001.pdf)

Uriarte, P. I. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho*, 42, 251–282. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512014000100008](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512014000100008)

Velázquez, M. (s.f.). *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o “mobbing”*. Recuperado el 5 de marzo de 2024. <http://istas.net/descargas/mobbing2.pdf>

## **Legislación nacional**

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

Congreso de la República de Guatemala (1961) *Código de Trabajo*. Decreto número 1441.



Congreso de la República de Guatemala (1969) *Ley de Servicio Civil.*  
*Decreto No. 1748.*

Congreso de la República de Guatemala (1974) *Código Penal. Decreto*  
*No. 17-73.*