



**Master Universitario en Sociedad Democrática, Estado y Derecho**



**“EL MOBBING COMO FACTOR DE RIESGO EN EL TRABAJO EN  
GUATEMALA”**

**PONENCIA Presentada por:**

**Ronel Emilio Estrada Arriaza**

**Universidad del País Vasco - Universidad Rafael Landívar**

**Curso: “NUEVAS TENDENCIAS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA  
PROTECCION DE SEGURIDAD SOCIAL I y II”**

**Profesor: Doctor Mikel de la Fuente**

**2013-2014**

## **EL MOBBING LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO EN GUATEMALA.**

### **1. LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.**

Desde finales del siglo pasado, los factores de riesgo psicosociales han sido investigados y han tomado un auge a partir de la relación directa entre la salud de los trabajadores y los factores de riesgo. La salud laboral se ha visto afectada por diversos factores que vienen desde la infraestructura de las instalaciones laborales, las relaciones entre los laborantes y las relaciones entre los superiores con los subalternos. Todos estos aspectos han sido estudiados y analizados partiendo de los informes médicos que establecen una relación directa entre el trabajo que se desempeña y las enfermedades que aquejan a los trabajadores mismos.

El concepto de factores de riesgo psicosocial laboral, fue acuñado por la Organización Mundial del Trabajo –OIT- en el año de 1984, a raíz de la publicación de un documento relacionado con los factores de riesgo en el cual se empezaba a manifestar la preocupación por estos factores en cuya exposición arriesgaba básicamente la salud de los trabajadores en cualquier país, ya que estos factores no solamente eran claramente manifestados en los países tercermundistas, sino también en los países industrializados. A ese respecto, en el mismo documento publicado se indica con claridad: “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”<sup>1</sup>, de lo anterior se parte para lo que se puede concluir en una definición de los factores de riesgo psicosocial, puesto que los mismos básicamente son aspectos que en lo individual pueden afectar o no a

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo. Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control. 1984 Página 3.

un trabajador, no todos los factores afectan de la misma manera al trabajador y de igual forma no todas las percepciones y experiencias son iguales para todos.

Es por esta razón que los intentos de definir los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral no son del todo satisfactorios, ya que básicamente se puede hacer una definición que englobe de manera general los factores de riesgo, sin que por ello se dejen fuera de tal definición a otros factores que puedan surgir. En ese sentido, la definición de factores de riesgo psicosocial laboral que proporciona la Organización Internacional del Trabajo parece ser la más adecuada y por lo mismo a continuación la transcribo: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”<sup>2</sup>. Como puede observarse la definición propuesta por la OIT, no encierra un *numerus clausus* de situaciones, ni una descripción de cada una de las situaciones que debe ser considerada como factor de riesgo psicosocial en el trabajo, porque en realidad esto sería muy aventurado, puesto que, como se sabe, los factores psicosociales en materia laboral surgen en la interrelación que ocurre por un lado del ambiente de trabajo, organización empresarial, infraestructura y por otro lado el trabajador y sus necesidades, cultura y situación personal. Esta interrelación entre los diferentes elementos que inciden en el surgimiento de los factores de riesgo psicosocial pueden observarse con precisión en el

---

<sup>2</sup> Ibid Página 3

siguiente

recuadro:

<b>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>ENFERMEDADES PSICOSOCIALES</b>
Organización Ambiente físico Contenido de las tareas Factores subjetivos	Estrés Laboral Desgaste Profesional Violencia en el Trabajo (agresión psíquica, acoso sexual, moral)	Sufrimiento psíquico y emocional Somatizaciones Enfermedades (cardiovasculares, respiratorias...) Lesiones psíquicas (ansiedad, depresión...)

Como puede observarse en el recuadro anterior, hay una interrelación entre tres aspectos, el primero se refiere a el factor de riesgo básicamente, el segundo se refiere al riesgo que produce en la salud del trabajador y el tercero se refiere a los efectos de tal interrelación que inciden drásticamente en la salud laboral de manera que se afectan a los trabajadores con eso.

## 2. COMO SURGEN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

Los factores de riesgo psicosocial surgen debido a diferentes aspectos, como ya se ha podido determinar, estos aspectos provocan de alguna manera que el trabajador pueda sufrir algunos problemas con su salud. Algunos de los factores que provocan problemas en la salud de los trabajadores se ha determinado que son, por citar un ejemplo, los siguientes: La mala utilización de habilidades, sobrecarga de trabajo, falta de control, conflictos con la autoridad inmediata, desigualdad salarial, falta de seguridad y medidas de seguridad en el trabajo, problemas de relación laboral entre los demás, trabajo por turnos, peligro físico, el surgimiento de riesgos emergentes tales como los riesgos biológicos, nuevas enfermedades y otros aspectos relacionados con la industria biotécnica.

En Guatemala, algunos de los factores que provocan riesgos psicosociales son por ejemplo: Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, la organización del trabajo, el tipo de trabajo que se desempeña, el volumen de trabajo que se realiza, las herramientas para realizar, el ambiente laboral, la utilización de nuevas tecnologías (biotecnología), mayor distribución de trabajo al recortar las planillas por problemas económicos de la empresa. Como puede verse, existen diferentes factores que provocan los problemas de salud en el trabajador, estos factores se determinan al estudiar la relación existente entre las condiciones en que se presta el trabajo, las condiciones propias del trabajador y la infraestructura y organización de la empresa en donde se presta el trabajo.

Ahora bien, los factores de riesgo psicosocial tienen características bien definidas para poder considerarse como tales, estas características son las siguientes:

**a. Afecta derechos fundamentales del trabajador:**

Una de las características distintivas de los riesgos psicosociales es que no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones de trabajo sino que se refiere a elementos básicos como la dignidad del trabajo, la integridad física y personal, su derecho a la libertad y a la salud. Es por ello que los riesgos psicosociales que afectan tales como la violencia, acoso, sobrecarga laboral violan derechos fundamentales del trabajador.

**b. Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.**

Los efectos de los factores psicosociales de riesgo, actúan directamente sobre la salud del trabajador, a través de mecanismos de respuesta biológica, como el estrés y las enfermedades producidas por la presión laboral que se ejerce sobre los trabajadores. Especialmente los efectos que producen en los trabajadores, los riesgos tales como el estrés, acoso, o el llamado burnout o desgaste profesional, que por su globalidad afectan alrededor del mundo.

**c. Afectan la salud mental del trabajador.**

Los riesgos se definen por ocasionar daños a la salud, tanto física como mental del trabajador, especialmente porque las repercusiones en la salud mental son cada día más evidentes. Problemas nerviosos o ansiedades forman parte de los efectos de los riesgos

psicosociales en el trabajo de manera que cada trabajador los sufre. Los riesgos psicosociales son de hecho violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden genera alteraciones del sistema de procesos, cognoscitivos, emocionales, conductuales llevando a trastornos mentales o conductas parasuicidas, suelen estar entre las más comunes.<sup>3</sup>

### **3. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.**

Los factores de riesgo psicosociales, conllevan consecuencias que afectan especial la salud del trabajador. Estos problemas que surgen en la organización de la empresa, el desarrollo del trabajo y además en los aspectos que tienen las relaciones entre los trabajadores y sus compañeros y subalternos con el jefe hace que se desencadene una serie de enfermedades en el trabajador, estas enfermedades pueden ser, como por ejemplo; el estrés y todas sus manifestaciones, los problemas y enfermedades cardiovasculares, la depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental, el dolor de espalda y otros trastornos musculares, los trastornos médicos diversos gastrointestinal y los trastornos respiratorios, conductas sociales que devienen del fumar, consumo de drogas o alcoholismo en exceso.

De los factores que se indican en los apartados anteriores, existen algunos factores que han tenido relevancia y han variado mucho sus formas de manifestarse en el trabajo, algunos de estos son como por ejemplo, el estrés. En efecto, el estrés ha cobrado una importancia puesto que es el riesgo psicosocial más globalizado. Provoca una serie de enfermedades tanto cardiovasculares, como gástricas y afecta no solo a los trabajadores de un nivel, sino a laborantes de diversos estratos. Es por ello que las consecuencias de los riesgos psicosociales son altamente graves si se toman en cuenta que existe de manera generalizada en el trabajo. Muchas veces de manera consciente los trabajadores son sometidos a formas de violencia verbal (uno de los riesgos psicosociales más comunes), sin embargo a veces se olvida de que también se sufre de “violencia del cliente” que es una de las formas que casi nunca se llega a determinar, pero que afecta a un sinnúmero de trabajadores en virtud de

---

<sup>3</sup> Cox, Griffiths y Leka, 2005

que para la mayoría de empresas, como parte de su servicio al cliente, basan sus actividades sobre el lema de “el cliente tiene la razón”, sin reparar que en muchos casos los clientes agreden verbalmente a los trabajadores.

Otro aspecto que afecta en mucho a los laborantes, está determinado por las diversas advertencias de despido que casi hacen que el trabajador viva bajo el temor de ser destituido sin contar con el desgaste profesional muy común en las empresas grandes que hacen que los laborantes sufran de diversos efectos que afectan su salud en detrimento de su propia integridad.

#### **4. EL MOBBING COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL EN GUATEMALA.**

El llamado “mobbing” no es otra cosa que el llamado ACOSO LABORAL, el acoso es aquella forma de hostigamiento, incisivo, sugerente que se le hace a un trabajador con el fin de lograr una conducta forzada. El acoso laboral fue considerada originalmente una de las formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por algunas de sus consecuencias propias, se le ha llegado a catalogar un factor de riesgo psicosocial en el trabajo, puesto que no solo es una forma de violencia laboral, que afecta la relación de la persona en el trabajo, sino que también afecta la dignidad de la persona como trabajador y propiamente como persona.

El acoso produce efectos no solo a la propia dignidad de la persona sino en muchos de sus casos a la intimidad del trabajador. En los países europeos y Estados Unidos, el acoso laboral, goza de mucha jurisprudencia y protección legal, sin embargo en Guatemala esta protección no está legislada, lo cual trataremos más adelante. Sin embargo la Organización internacional del Trabajo, considera el acoso laboral como uno de los factores de riesgo psicosocial más importantes y cuyo flagelo debe ser erradicado, debido a que su práctica cada día más se extiende en el mundo y cuyas formas son aún más difíciles de detectar.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo –OIT- existen diversas formas de mobbing o acoso laboral, dependiente del agente activo (acosador ejecuta) y del agente pasivo (acosado), estas formas son las siguientes:

- a. MOBBING HORIZONTAL. Que es el que se da entre iguales es decir compañeros de trabajo de un mismo nivel.
- b. MOBBING VERTICAL ASCENDENTE: Que se da entre subalternos de una organización.
- c. MOBBING VERTICAL DESCENDENTE: Que se da entre el jefe y sus demás subalternos.

El mobbing como tal tiene cinco fases que han sido identificadas y a continuación se indican:

- Medidas organizacionales: Estas medidas se toman contra el trabajador y pueden ser las siguientes: Marginación, calumnia y crítica constante. Designación de los peores trabajos o más degradantes. Tareas inútiles, absurdas o monótonas, o por debajo de sus cualificaciones. Cambio de un lugar de trabajo a otro. Ridiculización sistemática frente a los superiores, los compañeros o los clientes. Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Aislamiento social: En esta fase estas medidas son: Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros. Traslado hacia un puesto de trabajo aislado. Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.
- Ataques a la vida privada: En esta etapa existen las siguientes formas: Críticas personales constantes. Terror a través de llamadas telefónicas. Burlas de algún defecto personal. Imitar los gestos o la voz de la víctima. Agresión a las actitudes y creencias políticas o religiosas.
- Violencia física: Acoso o violencia sexual. Amenazas de violencia física. Maltrato físico.



- Agresión verbal: Tales como : Gritar o insultar. Críticas permanentes al trabajo de las personas. Amenazas verbales. Difusión de rumores o difamación.

Al definir el acoso laboral, me parece muy interesante la definición adoptada por el Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo (2001) que definió el acoso laboral como “una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla.” Esta definición parece ser muy adecuada para determinar el acoso, ya que no solamente enmarca el comportamiento activo, sino también determina un propósito que motiva el acoso.

En Guatemala, el acoso laboral parece ser una actividad que está en crecimiento, aunque no se puede determinar con exactitud cuánto ha penetrado esta práctica en los lugares de trabajo, si se establece que existe esta práctica a partir de algunos escándalos periodísticos que han surgido en los que se han visto envueltos funcionarios públicos, tales casos como el del Instituto Guatemalteco de Seguro Social, que involucró al ex Gerente del mismo Luis Reyes Mayen, en el cual se hizo público varios videos en donde solicita favores sexuales a una trabajadora a cambio de un ascenso en el puesto. Y el caso de una Trabajador del Ministerio Publico a quien le robaron un video sexual privado y fue hecho reproducir en muchos lugares por el Secretario General del Ministerio Público Mynor Melgar. Estos casos, al parecer es solo la punta del iceberg que sobresale y que en muchos casos afectan a trabajadores de todos los estratos sociales.

## **5. DE LA CARENCIA DE LEGISLACION ESPECIFICA SOBRE EL MOBBING LABORAL EN GUATEMALA.**

En realidad los factores psicosociales no ocupan en Guatemala aun una ley emitida por el Congreso de la República. El Código de Trabajo guatemalteco data de 1945 y en aquel tiempo no existía consideración relacionadas con los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y por lo mismo no se reguló. Sin embargo la necesidad de promover una ley

específica que prevenga, erradique y sancione los riesgos psicosociales así como regule los ambientes de trabajo y legisle en favor de los trabajadores bajo esta premisa es necesaria. En Guatemala, existe todavía la tendencia de muchos grupos de considerar que si un movimiento, o algún legislador se pronuncia en favor de los trabajadores estos son de izquierda y muchas veces se le llega a tildar de “comunista” o cuando menos “revolucionario”, lo cual es demasiado obtuso si se considera que estamos viviendo en otra época y con nuevas regulaciones laborales. No obstante es necesario que este tema por muy sensible que sea socialmente debe ser expuesto, porque se habla del bienestar integral en la salud del trabajador que deberá ser explícita en proteger al trabajador de los factores psicosociales negativos, ni de considerar los trastornos psíquicos derivados del trabajo como riesgos laborales.

Si hacemos un análisis breve al derecho comparado en materia de reducción de factores de riesgo psicosocial en el trabajo podríamos indicar que, por ejemplo en Japón, el objetivo de la Ley de Salud y Seguridad Industrial es “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, así como facilitar el desarrollo de entornos laborales confortables” así la ley señala a las empresas por no cumplir con normas mínimas de prevenir accidentes laborales o enfermedades derivadas de factores psicosocial. En Chile, una ley regula sobre accidentes y enfermedades laborales y define los riesgos laborales que influyen en el bienestar físico y mental del trabajador. En México se define en términos institucionales y oficiales los riesgos del trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuesto los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. Sin embargo, con todo es aún muy deficiente la legislación comparada en relación a la regulación de los factores de riesgos psicosociales que afectan al trabajador y que necesariamente se deben de prevenir.

En Guatemala, se necesita no solamente una regulación legal sobre este aspecto de los factores y los riesgos psicosociales, sino que también debe hacerse una revisión a fondo de las leyes laborales guatemaltecas, ya que se encuentran en definitiva muy obsoletas y no responden a la realidad actual, hoy en día existen muchos aspectos que tergiversan de alguna manera los derechos laborales reconocidos en diversas convenciones y acuerdos de

la Organización Internacional del Trabajo, muchos de ellos ratificados por Guatemala, cuando en Guatemala lo que se ha querido evitar es la fundamentación por medio de su inclusión al derecho interno guatemalteco por medio de una reforma a la legislación laboral.

### **CONCLUSIONES:**

Al analizar el contenido de la presente ponencia, se arriba a las siguientes conclusiones:

1. Que el trabajador y la trabajadora guatemaltecos, como parte de una fuerza laboral globalizada no se encuentran ajenos a los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud física y mental por lo que este es un problema real en Guatemala.
2. Que uno de los riesgos psicosociales más frecuentes en Guatemala es el acoso, en todas sus formas, por lo que los trabajadores guatemaltecos no se encuentran protegidos de manera legal contra este flagelo.
3. Que en Guatemala no existe ninguna legislación que proteja a los trabajadores contra los riesgos psicosociales y tampoco existe en la misma legislación una regulación que minimice los factores de riesgo psicosocial, por lo que esta es una tarea pendiente del Congreso de la República.
4. Que se debe reformular las funciones de la Inspección de Trabajo de Guatemala, adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que dentro de sus funciones pueda supervisar y crearse departamentos específicos que puedan investigar este tipo de riesgos psicosociales para buscar su erradicación y protección legal a los trabajadores y trabajadoras guatemaltecos.

**Estrada Arriaza Ronel Emilio**

---



Carné URL: 2156713

Carné UPV/EHU: 007588376

Estudiante del Doctorado en Derecho por Universidad Rafael Landívar y Universidad del País Vasco; Estudios Avanzados en Investigación Social por la Universidad Pontificia de Salamanca en 2006; Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario por la Universidad de San Carlos de Guatemala en 1998.

Profesor Titular en Pregrado del Curso de Derecho Notarial en Universidad Mariano Gálvez de Guatemala; profesor Titular en Postgrado del Curso de Oratoria Forense en la Universidad Panamericana de Guatemala; miembro de Tribunal Examinador de Examen General privado en la Carrera de Abogado y Notario en la Universidad Mariano Gálvez; asesor de Tesis en la Universidad Mariano Gálvez y la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Como Profesional, Abogado y Notario con doce años de experiencia profesional en el ejercicio liberal de la profesión litigio, asesoría y consultoría jurídica en los campos del derecho, en la gestión bancaria como Mandatario Especial Administrativo y Judicial del Banco de Desarrollo Rural, S.A -BANRURAL- desde el año 2000 a la fecha. Experiencia

en el ramo notarial, civil, administrativo, mercantil, bancario, propiedad intelectual y financiero.