

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**



**MEDIDAS DE PROTECCIÓN DERIVADAS DE LA TRANSGRESIÓN DEL
DERECHO AL TRABAJO PRODUCTO DEL ACOSO LABORAL POR SU
NULA DISPOSICIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR:

**MEJÍA LÓPEZ, ROGER ALEXANDER
SERRANO AYALA, GABRIELA MICHELLE
ZELADA PADILLA, JULIO CÉSAR**

DOCENTE ASESOR:

MSC. NELSON ARMANDO VAQUERANO GUTIÉRREZ.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, DICIEMBRE DE 2019

TRIBUNAL CALIFICADOR

LIC. RENÉ ALBERTO SANTACRUZ.

PRESIDENTE

LICDA. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS.

SECRETARIA

MSC. NELSON ARMANDO VAQUERANO GUTIÉRREZ.

VOCAL

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Msc. Roger Armando Arias Alvarado

RECTOR

PhD. Raúl Ernesto Azcúnaga López

VICERRECTOR ACADÉMICO

Ing. Juan Rosa Quintanilla

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Ing. Francisco Alarcón

SECRETARIO GENERAL

Lic. Rafael Humberto Peña Marín

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata

DECANA

Dr. Edgardo Herrera Medrano Pacheco

VICEDECANO

Licda. Digna Reina Contreras de Cornejo

SECRETARIA

Msc. Hugo Dagoberto Pineda Argueta

DIRECTOR DE ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

Licda. Diana del Carmen Merino de Sorto

DIRECTORA GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACIÓN

Msc. María Magdalena Morales

COORDINADORA DE PROCESO DE GRADUACIÓN DE LA ESCUELA DE
CIENCIAS JURÍDICAS

ÍNDICE	Pág.
RESUMEN.....	i
LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS	ii
INTRODUCCIÓN.....	iii
CAPÍTULO I.....	1
DESARROLLO HISTÓRICO DEL ACOSO LABORAL Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	1
1. El trabajo frente al acoso laboral.....	1
1.1. Evolución histórica del acoso laboral.....	3
1.1.1. Europa.....	4
1.1.2. América Latina	8
1.1.3. El Salvador.....	10
1.2. Evolución de las medidas de protección en caso de acoso laboral .	13
1.2.1. Europa.....	14
1.2.2. América Latina	16
1.2.3. El Salvador.....	17
1.3. Delimitación jurídica del acoso laboral.....	18
1.4. Conclusión	19
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO Y DOCTRINARIO DEL ACOSO LABORAL Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	21
2. Generalidades.....	21
2.1. Definición.....	23
2.2. Elementos constitutivos de acoso laboral.....	26
2.3. Clasificación	28
2.4. Sujetos	31
2.5. Causas	32
2.6. Consecuencias.....	34
2.7. Derechos vulnerados con el acoso laboral.....	35

2.8. Medidas de protección	37
2.8.1. Definición	38
2.8.2. Medidas de protección frente a las medidas cautelares	39
2.8.3. Características	40
2.8.4. Medidas de protección aplicables en el caso de acoso laboral ...	41
CAPÍTULO III	42
REGULACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL Y LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE EL SALVADOR	42
3. El acoso laboral en la normativa laboral salvadoreña	42
3.1. Constitución de la República de El Salvador	43
3.2. Código de trabajo	44
3.3. Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo	46
3.4. Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres	47
3.5. Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres	50
3.6. Mecanismos de tutela	51
3.6.1. Mecanismos administrativos	51
3.6.2. Mecanismos judiciales	57
3.7. Conclusión sobre el ordenamiento jurídico salvadoreño	58
CAPÍTULO IV	60
DERECHO COMPARADO SOBRE MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL	60
4. Convenios Internacionales	60
4.1. Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	61
4.2. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso	62
4.3. Informes y acuerdos regionales	65

4.3.1. Informe del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339 (INI)	66
4.3.2. Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, 2007/0686.....	67
4.4. Acoso laboral y medidas de protección en la legislación europea	69
4.4.1. España.....	69
4.4.2. Suecia.....	70
4.4.3. Bélgica.....	70
4.4.4. Francia.....	71
4.5. Acoso laboral y medidas de protección en la legislación latinoamericana	72
4.5.1. Venezuela.....	72
4.5.2. Chile.....	74
4.5.3. Colombia.....	75
4.6. Conclusión sobre el derecho comparado	76
4.7. Comprensión y Resolución del Problema de Estudio.....	77
CONCLUSIONES	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXOS.....	92

RESUMEN

El presente informe es un estudio de la falta de regulación de medidas de protección derivadas de la transgresión del derecho al trabajo producto del acoso laboral por su nula disposición en el Código de Trabajo.

Para comprender el acoso laboral es necesario iniciar con la evolución histórica de este fenómeno. A pesar que actualmente ha sido de mayor interés, su desarrollo ha sido lento; ya que el término fue acuñado a partir de los años noventa introduciéndose el término de acoso moral.

Es necesario hablar sobre el desarrollo doctrinario del acoso laboral, en el que se encuentran avances de nuevas modalidades de este fenómeno, como el acoso horizontal, rompiendo con el estereotipo del acoso vertical.

En la legislación salvadoreña, a pesar de que el Código de Trabajo regula las relaciones laborales, su desarrollo es totalmente nulo en materia de acoso laboral, ya que únicamente refiere a una ley penal especializada para definir la figura por lo que no brinda desarrollo para solucionar esta problemática.

Al respecto, existe un gran avance en el derecho extranjero, donde se ve un desarrollo integro en la regulación de este fenómeno, cada uno con su propio enfoque, con diferentes vías para solucionar el problema ya sea por la vía administrativa o por la vía judicial.

A través de esta investigación se ha obtenido el resultado de que las medidas de protección constituyen un mecanismo necesario para garantizar el derecho al trabajo de las víctimas de acoso laboral, por lo que deberían ser incorporadas y desarrolladas en el Código de Trabajo.

LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLAS

CPCM	Código Procesal Civil y Mercantil
CSJ	Corte Suprema de Justicia
CT	Código de Trabajo
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las mujeres
LGPRLT	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
LOFST	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
MPTS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PGR	Procuraduría General de la República
SST	Seguridad y salud en el trabajo

ABREVIATURAS

Art.	Artículo
Cn.	Constitución
ed.	Edición
Ed.	Editorial
etc.	Etcétera
Vol.	Volumen

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo denominado: Medidas de protección derivadas de la transgresión del derecho al trabajo producto del acoso laboral por su nula disposición en el Código De Trabajo, tiene como propósito demostrar que la falta de desarrollo de la figura del acoso laboral en la legislación salvadoreña, ocasiona que el derecho al trabajo sea vulnerado frente a este tipo de conductas.

La razón que justifica esta investigación, es que actualmente es un problema social y jurídico en vías de desarrollo, ya que en El Salvador las víctimas que sufren esta problemática, no tienen una solución jurídica adecuada, por lo que se ven violentados derechos fundamentales; como lo son el derecho al trabajo, la dignidad humana, la integridad física y moral, así como el honor.

Por lo que es necesario resolver las interrogantes siguientes: ¿pueden pedirse medidas de protección ante la transgresión del derecho al trabajo producto del acoso laboral? y ¿cuál es el desarrollo del acoso laboral dentro de la normativa laboral salvadoreña? con el propósito de Investigar la figura del acoso laboral y la aplicación de medidas de protección que resguarden el derecho al trabajo de los empleados del sector privado.

En la presente investigación se utilizó el método histórico-lógico, el cual permite realizar un análisis evolutivo del fenómeno, así como también la aplicación complementaria del método de análisis-síntesis para realizar un estudio de las distintas normas que podrían ser aplicables al problema de estudio.

En el capítulo primero de esta investigación se desarrolla la evolución histórica del acoso laboral y de las medidas de protección en el ámbito laboral, ya que a lo largo del tiempo y hasta la actualidad, los seres humanos se han enfrentado a diferentes problemáticas sociales, siendo el individuo susceptible de numerosos cambios de mejora o retroceso. Comenzando por Europa, ya que fue por primera vez que se iniciaron estudios a principios de los años 60's. Siguiendo esa línea, fue necesario mencionar el desarrollo histórico de América Latina, donde se muestra que no ha existido un desarrollo significativo sobre el tratamiento del fenómeno, a pesar de ser una de las regiones con los porcentajes más altos de violencia generada por el acoso laboral. Finalmente, se abordó, la evolución histórica de El Salvador, en donde su progreso normativo se encuentra desfasado y poco desarrollado en cuanto a la protección de derechos laborales. En este apartado se abordó también la delimitación jurídica del acoso laboral, desde un punto constitucional en donde se reconocen derechos fundamentales de la persona.

En cuanto al segundo capítulo, se hace el estudio sobre la teoría y doctrina que acoge el acoso laboral, estableciéndose generalidades, definiciones, características, elementos, clasificación y los sujetos que intervienen. Analizando sus causas y consecuencias, así como los derechos que se ven vulnerados ante esta problemática. Posteriormente se define las medidas de protección, así como sus características y la diferencia frente a las medidas cautelares, culminando la estipulación de medidas de protección que podrían ser aplicables en los casos de acoso laboral.

En el tercer capítulo, se encuentra la regulación jurídica del acoso laboral y de las medidas de protección en la legislación salvadoreña, iniciando el estudio desde la Constitución de la República como cuerpo normativo de

mayor jerarquía, en donde se aprecian derechos fundamentales; también se analizó leyes secundarias partiendo desde el Código de Trabajo hasta leyes especializadas, abarcando a su vez, el análisis de vías administrativas, como lo es la inspección de trabajo, así como los procedimientos internos que derivan del reglamento interno del trabajo.

Finalmente, en el cuarto capítulo, se ha realizado un análisis de derecho comparado, en donde se regula el acoso laboral y las medidas de protección, por lo que fue necesario tomar en cuenta convenios que no fueron suscritos por El Salvador, y por lo cual, no forman parte de las leyes de la República; como lo es el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, como un precursor para establecer medidas de protección a los trabajadores para erradicar todo tipo de riesgo en el trabajo; también la importancia del Convenio ciento noventa de la OIT, dirigido específicamente a la violencia y acoso en el trabajo, el cual reconoce al acoso, como una amenaza para el trabajo y que a su vez afecta al crecimiento y eficiencia de la empresa. Posteriormente se realiza el análisis comparativo del acoso laboral, en Europa y en América Latina, para determinar cómo estas regiones regulan y desarrollan el acoso laboral y las medidas de protección, siendo necesario acudir a ellas debido a su avance en el desarrollo normativo de la problemática, para poder dar solución al problema investigado.

CAPÍTULO I

DESARROLLO HISTÓRICO DEL ACOSO LABORAL Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Este capítulo tiene como propósito dar a conocer el desarrollo que ha tenido el acoso laboral en la historia; ya que en la mayoría de países a nivel mundial; no existen normas directas que regulen el acoso laboral o que aborden esta temática en sus respectivos ordenamientos jurídicos y mucho menos que den una solución a la problemática mediante la aplicación de alguna medida de protección que respalde al ente acosado mientras se verifica si existe o no una transgresión a los derechos del trabajador, volviéndose necesario el estudio de los siguientes temas: el trabajo frente al acoso laboral; evolución histórica del acoso laboral en Europa, América Latina y El Salvador; evolución de las medidas de protección en el caso de acoso laboral en. Europa, América Latina y El Salvador; así como la delimitación jurídica del acoso laboral.

1. El trabajo frente al acoso laboral

El trabajo¹ es, en sí mismo, el medio natural para que el ser humano se provea y provea a su familia de los bienes necesarios para vivir. De ahí que el Derecho, como sistema normativo que ordena a las sociedades que establezca las garantías mínimas para que sea reconocido y retribuido adecuadamente, para su colaboración al bienestar de la sociedad a través de

¹ “El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. “¿Qué es el trabajo decente?”, Organización Internacional del Trabajo, acceso el 18 de julio de 2019, https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.

la producción de bienes o de la prestación de servicios. El trabajo exige, del trabajador, responsabilidad, compromiso, entrega, creatividad, eficiencia y eficacia; del patrón exige responsabilidad y respeto a los derechos del trabajador, a su dignidad y una retribución justa por su esfuerzo.²

Es por ello, que al abordar el tema del acoso laboral o *Mobbing*,³ se debe analizar un fenómeno que incide en el ámbito laboral y que afecta los derechos de un número importante de trabajadores a nivel mundial; siendo preciso mencionar que a lo largo del tiempo y hasta la actualidad, los seres humanos se han enfrentado a diferentes problemáticas sociales, siendo el individuo susceptible de numerosos cambios, amenazas, fortalezas, etc. Mismas que afectan de una u otra manera la evolución o retroceso de la vida de las personas, una de estas irregularidades se ha reflejado en el área laboral.⁴

De lo anterior, es indiscutible, que el tratamiento de este tipo de acoso requiere de un equipo especializado con enfoque jurídico, para realizar un proceso individualizado, ya que este fenómeno hace surgir una serie de dificultades por la ausencia de terminología unificadora para definirlo.

Para seguir avanzando, es preciso hacer una acotación del término *mobbing*; ya que traducido de manera correcta al castellano significa acoso psicológico y no acoso moral. En todo caso debería decirse inmoral, dado que posee un

² Djamil Tony Kahale Carrillo, *La protección jurídica del acoso laboral* (Fondo Editorial de Nuevo León: Nuevo León, 2012), 14.

³ La palabra *mobbing* deriva del término inglés *mob*, que significa, entre otras acepciones, acosar, asediar o atacar en grupo, y del latín *mobile vulgus*, que se traduce como “multitud, turba, muchedumbre”

⁴ Viviana Elizabeth Eras Molina, “Mobbing o acoso laboral: una forma de violación a los derechos humanos” (tesis de grado, Universidad de Cuenca, 2016), 12, <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/23922>.

sustrato ético que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral.⁵

1.1. Evolución histórica del acoso laboral

La violencia en el lugar de trabajo es un tema que en los últimos años ha despertado el interés en las organizaciones y en la sociedad, razón por la cual es necesario el estudio de la evolución histórica de este fenómeno, su componente cultural, la alta invisibilidad de sus conductas y las distintas problemáticas que genera en la sociedad la no regulación del mismo, siendo de gran interés los avances realizados para combatir este tipo de violencia.

Antes de abordar el tema de estudio desde una perspectiva jurídica, se torna de suma importancia realizar una comprensión del acoso laboral como instituto; y es que *"se trata de una hipótesis cuyo origen no se encuentra en el campo del derecho, sino de la etología, psiquiatría y la psicología"*⁶, por lo que para arribar a una interpretación y aplicación desde lo jurídico es necesario que se haga desde lo socio laboral.

Con el transcurso de los años, podría decirse que desde la revolución industrial; han sido más frecuentes los casos de acoso laboral; pero en cuanto al estudio científico no es sino hasta los años sesenta (1960) que ha cobrado relevancia en el campo de la Psicología, estableciéndose como un problema que afecta directamente la psiquis de las personas que sufren esta violencia.

⁵ Iñaki Piñuel y Zavala, *Informe Cisneros V: La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la administración* (GESTHA: Madrid, 2004), 22.

⁶ Sergio Gamonal Contreras y Pamela Prado López, *El mobbing o acoso moral laboral* (Lexis Nexis: Chile, 2006), 7.

El *mobbing* laboral es una realidad que puede presentarse entre los diferentes integrantes de una relación laboral aun cuando, a nivel social, la idea de *mobbing* suele excluir el acoso moral que se da entre compañeros que ocupan una misma categoría.

En tales supuestos, se tiende a pensar que simplemente existe una mala relación entre compañeros o, cuando se da por parte de los subordinados hacia un superior, que existe un simple complot para su destitución, aunque, de facto, se realicen los mismos actos.⁷

Es por lo que, en la actualidad, el *mobbing* al formar parte de la sociedad; ha empezado a tomar auge sobre su repercusión en los trabajadores, sin embargo, en diferentes países paulatinamente se han ido estudiando las causas y las consecuencias de dicha problemática; como se detalla a continuación.

1.1.1. Europa

Los orígenes explicativos del acoso, se ubican en la década de los sesenta, específicamente en la etología,⁸ particularmente en estudios realizados en 1963; año en el que se introduce el concepto de *Mobbing* al analizar el comportamiento agresivo de un grupo de animales pequeños (aves), que acosaban a un animal solitario, mayor, con el objetivo de que abandonase su territorio, mediante actos indirectos, de hostigamiento, mediante perturbación

⁷ Ángel Vidal Rocha Romero y Zamy Fernando Jiménez Barahona, “El acoso laboral o *mobbing* en el área comercial de las empresas” (tesis de grado, Universidad Central del Ecuador, 2014), 12, <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3954>.

⁸ “Etología. (Del fr. *éthos*, costumbre, y *logía*) f. Ciencia que estudia el comportamiento individual y colectivo de los animales, y en concreto las respuestas que cada especie da al ambiente que le rodea”. Real Academia Española, *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* (Espasa Calpe: Madrid, 2006).

reiterada, que obtenía como resultado el agotamiento de la resistencia del animal acosado que finalmente terminaba por marcharse voluntariamente del territorio.⁹

Posteriormente, en 1976 aparecen los primeros acercamientos al acoso laboral; que se refieren al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia en ese mismo año. Este estudio se centró en la dureza de la vida de los trabajadores; con base en un contexto en el que hay accidentes laborales por agotamiento físico y horarios excesivos, problemas que hoy se abordan en investigaciones sobre el estrés.

Debido a su enfoque socio médico y a una insuficiente distinción entre situaciones laborales estresantes, el libro, escrito bajo la influencia del clima sociopolítico de principios de los setenta, no tuvo mayor impacto en el estudio científico del *mobbing*.¹⁰

En la década de los años ochenta, los países nórdicos empezaron a investigar el acoso laboral en el ámbito de las organizaciones, interés que se fue expandiendo a otros países europeos hasta alcanzar un fuerte auge en los años noventa.

Es así como en 1990, se adelantaron estudios del acoso moral en el trabajo siendo así, que se logró establecer una definición durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en Hamburgo, puntualizándose como la

⁹ Konrad Lorenz, *El comportamiento animal y humano* (Plaza & Janés: Barcelona, 1985).

¹⁰ Mara Maricela Trujillo Flores, María de la Luz Valderrabano Almegua y René Hernández Mendoza, "Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas", *Innovar*, n.29, (enero-junio 2007): 3, <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19586/20635>.

“situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.¹¹

Suecia fue el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo desde una óptica preventiva. En septiembre de 1993 adoptó, por medio de la ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral, *“que el empresario está en la obligación de prevenir anticipadamente el acoso moral y de adoptar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de Mobbing”*.¹²

En el año 1999, se adopta el concepto de acoso moral como *“cualquier conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”*¹³, considerándose como los primeros acercamientos al acoso moral en Francia.

Desde el año 2000, algunos países, en especial los del norte de Europa (Escandinavia, Benelux, Irlanda y Reino Unido), donde una proporción

¹¹ César Augusto Giner Alegría, “Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral”, *Anales de derecho*, n.29 (2011): 224-245, <https://revistas.um.es/analesderecho/issue/view/11121>.

¹² Fernando Motta Cárdenas, “El acoso laboral en Colombia”, *Vía Iuris*, n.4, (enero–junio 2008): 96, <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/Vialuris/article/view/6>.

¹³ Marie France Hirigoyen, *El acoso moral en el trabajo* (Paidós: Barcelona, 2001).

comparativamente mayor de trabajadores denuncia haber sufrido violencia y acoso, han desarrollado diversas políticas para abordar el problema.

También, muchos organismos laborales, como la Comisión Europea¹⁴, recogieron sus propias definiciones de *mobbing*. De hecho, de todas las definiciones que se han aportado sobre el acoso laboral, a) el maltrato continuado, b) la generación de daños físicos y psíquicos y c) el atentar de manera ofensiva e intimidatoria al sujeto para que abandone su situación laboral, son elementos comunes al concepto.

Es por ello que, en la actualidad, el tratamiento y la legislación promulgada para abordar la violencia y el acoso varía en los distintos países de Europa, lo que refleja las peculiaridades culturales, así como las diferencias en materia de derecho laboral, especialmente en relación con la salud y la seguridad en el trabajo. La mayoría de los países aborda el acoso por medio de la legislación sobre la igualdad de trato o del derecho laboral general, más que con legislación específica sobre la seguridad y la salud en el trabajo (SST).

A pesar de los avances realizados en algunos países europeos, muchas víctimas del acoso no recurren a la justicia debido a las limitadas perspectivas de éxito.

De igual modo, son escasas las reclamaciones que se presentan ante organismos gubernamentales de promoción de igualdad debido a que dichos organismos tienen muy poco o nulo margen de maniobra en cuestiones

¹⁴ Enrique José Carbonell Vayá, Miguel Ángel Gimeno Navarro y Ana Mejías García, *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico* (Tirant Lo Blanch: Valencia, 2008).

relacionadas con el lugar de trabajo, y los demandantes pueden exponerse a posibles represalias. Por tanto, la infra declaración es un problema que comparten casi todos los países.¹⁵

1.1.2. América Latina

En el ámbito latinoamericano, como en el mundial, en la segunda mitad del siglo XX se logran consolidar algunas de las más importantes restauraciones en materia de normas internacionales del trabajo. Estas surgen con miras a regular el trabajo asalariado en temas tan importantes como horarios de ocho horas, la seguridad social, mejoras de los sistemas distributivos de las cargas y jornadas laborales, el derecho a las licencias por maternidad y lactancia para las madres trabajadoras, el derecho de las licencias por el nacimiento de infantes para madres y padres, el derecho a la huelga, el derecho a la libertad de asociación sindical y el derecho a la convenciones colectivas de trabajo, entre otros.¹⁶

Sin embargo, el reconocimiento del acoso laboral como figura jurídica en materia de trabajo, se ha vuelto un problema de relevancia social que ha ido en aumento a nivel internacional; debido a su amplia extensión y profundidad debido a las consecuencias que genera sobre la salud de los trabajadores hostigados.¹⁷

¹⁵ Eurofound, “La violencia y el acoso en el lugar de trabajo en Europa: alcance, repercusiones y políticas”, (2015), <https://www.avatep.org/fotos/boletines/media/files/Violencia%20y%20acosoen%20el%20lugar%20de%20trabajo%20en%20europalll.pdf>.

¹⁶ Nalda Arias Cascante y Shirley León Jiménez, “Nuevas relaciones laborales bajo la mira del mobbing en el contexto latinoamericano: el caso de Costa Rica”, *Temas de nuestra América, Estudios Latinoamericanos*, n.56 (julio-diciembre 2014): 73-92, <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/tdna/article/view/6419>.

¹⁷ Bernardo Moreno Jiménez *et al*, “Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio”, *Psicothema*, n.4 (2005): 627, <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?ID=3156>.

En Latinoamérica se identifica poco desarrollo de la temática, lo que constituye una debilidad frente a las posibilidades de conocer, identificar e intervenir sobre esta problemática. América Latina es una de las regiones con los porcentajes más altos de violencia generada a un colaborador en su entorno de trabajo mediante hostigamientos físicos y psicológicos, en otras palabras, *mobbing*.

En cuanto al aspecto legislativo del *mobbing* en la región latinoamericana, hay que destacar que sólo existe legislación específica sobre el mismo en contados países, pero otros han creado ordenamientos jurídicos que regulan algunas disposiciones generales en esta materia, como es el caso de Argentina y Venezuela.

En julio de 2005 la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela decretó la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, la cual constituyó a nivel nacional la primera ley que normara todo lo relativo al acoso moral en el trabajo.

En el 2006, Colombia dio un paso importante al promulgar la Ley 1010 que busca adoptar una serie de medidas tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, por lo que el legislador buscó llenar el vacío legal en la materia, y trató de especificar las acciones que son consideradas como acoso laboral y las que no; determinó que la violencia laboral no solo se da por agresiones o contactos físicos, sino que también se configura con palabras soeces, actos de discriminación por creencias religiosas, edad, género, orientación sexual, entre otras.¹⁸

¹⁸ Jenny Carolina Herrera Cubillos *et al*, “Acoso Laboral “Mobbing”, la enfermedad laboral del siglo XXI” (tesis de grado, Universidad Sergio Arboleda, 2017), 6, <http://hdl.handle.net/11232/1077>.

En el caso de Cuba, el *mobbing* se presenta como un tipo de violencia laboral ocasionando en el trabajador daños comprobables a simple vista en la salud humana a partir de los posibles indicios que suele dejar en la víctima acosada, por lo que en Cuba existen órganos prejudiciales en las entidades laborales para la solución de los conflictos laborales.

México, por su parte, publicó la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, en la que incluye como una modalidad a la violencia docente y laboral, pero desde una perspectiva de género.¹⁹

Por lo tanto, en América Latina el *mobbing* apenas comienza a tener eco y son poco los países que han promulgado leyes. A parte de los países mencionados con anterioridad, otros países que han avanzado en esta temática han sido: Argentina (Ley N°1225 del 5 de enero de 2004), Puerto Rico (Proyecto de Ley 1008 aprobado por la Asamblea Legislativa en octubre de 2007); en Ecuador se encuentra en discusión el Proyecto de Ley que busca contrarrestar estas conductas.²⁰

1.1.3. El Salvador

Con respecto a El Salvador; el acoso laboral es una temática importante pero olvidada, siendo un país que actualmente sufre una transición en la busca de la paz e igualdad social, en la cual se quiere rechazar todo tipo de violencia; sin embargo, existen diversos factores sociales que dificultan e interfieren en

¹⁹ Angélica Ocegüera Ávalos, Guadalupe Aldrete Rodríguez y Ángel Guillermo Ruíz Moreno, "Estudio comparado de la legislación del *mobbing* en Latinoamérica", *Acta Republicana Política y sociedad*, n.8 (2009): 83-94, <http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/republicana/volumenes/rep08.htm>.

²⁰ María Eugenia Fernández y Yasmín Nava, "El *mobbing* o acoso moral en el trabajo y su Tratamiento en Venezuela". *Revista de derecho: Universidad del Norte*, n.33 (2010): 62-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3648151>.

el reconocimiento de la existencia de acoso laboral dentro de los centros laborales.

Por tanto, es de gran interés investigar los avances que ha realizado El Salvador para combatir este tipo de violencia en la sociedad, agregando que no sea solamente enfocada en un sector específico, sino que, sea un combate integrador tanto para hombres como mujeres.

A manera de ejemplo, hasta el 2011, en El Salvador, el acoso laboral no tenía antecedente legislativo como tal. No han existido normas que regulen específicamente dicha temática. La Constitución de la República, el Código de Trabajo, Código Penal y Pronunciamientos de la Sala de lo Constitucional de la CSJ, han establecido directrices y conceptos relativos al respeto de los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana, pero no estrictamente vinculados en el ámbito laboral.

En el año 2018 se dieron una serie de reformas al artículo 29 del Código de Trabajo, entre ellas la causal 5° con respecto a las obligaciones de los patronos en la que se regula “...*abstenerse de maltrato de obra o de palabra; acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia...*”²¹, pero a pesar de ello, se ha obviado por desconocidas razones la regulación de una definición aceptada en el ámbito laboral y que pueda ser aplicable en dicha materia.

Por otra parte, en junio 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó una nueva normativa internacional para hacer frente a las situaciones de violencia y acoso en el lugar de trabajo, conferencia en la cual El Salvador votó en contra de dicho convenio que reconoce que la violencia y el acoso en

²¹ Código de Trabajo (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), artículo 29 causal 5°.

el mundo del trabajo pueden²² “constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos... y poner en riesgo la igualdad de oportunidades, y que son inaceptables para lograr un trabajo decente e incompatibles a este”.²³

De lo anterior, es evidente que El Salvador no busca el desarrollo para evitar la problemática del acoso laboral, creando un retroceso a la protección de los trabajadores y empleadores, en virtud que los individuos que ejercen autoridad, las funciones o responsabilidades de un empleador; también pueden ser objeto de violencia y acoso laboral.

Este fenómeno se observa en todos los sectores laborales y productivos, ya que muchas de las situaciones que contempla el *mobbing* o acoso laboral, los empleados no conocen o están acostumbrados a ello, tanto así, que no prestan ningún interés por tratar de cambiarlo o denunciarlo, además del temor a formar parte de las cifras de desempleo en El Salvador.²⁴

Sin embargo, es necesario puntualizar que existe a nivel de estudio del ámbito penal la Ley Especial Integral para una Vida libre de violencia para las mujeres²⁵, la cual contempla una definición de acoso laboral en su artículo 8

²² “La OIT adopta un convenio histórico contra el acoso y la violencia en el trabajo”, Gabriela Sotomayor, Proceso, 21 de junio de 2019, <https://www.proceso.com.mx/589234/la-oit-adopt-a-un-convenio-historico-contra-el-acoso-y-la-violencia-en-el-trabajo>.

²³ Organización Internacional del Trabajo, “108.a Conferencia Internacional del Trabajo adopta una nueva normativa internacional para enfrentar la violencia y el acoso en el trabajo”, 21 de junio de 2019, acceso el 27 de junio de 2019, [https://www.ilo.org/ilc/ILC Sessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILC%20Sessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang-es/index.htm).

²⁴ Xiomara Marilyn Liquez de Hernández, “El mobbing como un factor que incide en la rotación de personal y aumento del nivel de estrés laboral en instituciones que prestan servicios de salud en la Ciudad de Sonsonate” (tesis de maestría, Universidad Dr. José Matía Delgado, 2014), 12, <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/30/MAE/0002014-ADMAELM.pdf>.

²⁵ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011).

letra b), pero la misma no ha sido considerada como base en este trabajo ya que tiene una perspectiva de género y no es protectora de todos los trabajadores.

1.2. Evolución de las medidas de protección en caso de acoso laboral

El proceso laboral constituye un instrumento básico del Derecho del Trabajo, sin el cual este no podría alcanzar su finalidad propia y que cuenta con una regulación específica, distinta de la civil, de la que se ha dicho, con razón, que ya no es una legislación procesal periférica y que actúa como punto de referencia de las futuras normas procesales civiles, señaladamente en lo concerniente a los principios informadores del proceso -oralidad, celeridad, intermediación, concentración- y a la ordenación de las ejecuciones.²⁶

Es normal que surjan conflictos entre personas que tienen intereses y objetivos distintos en las relaciones laborales; por lo que es deseable que en todo conflicto se logre una solución “civilizada” entre las partes implicadas; es por ello que, con el fin de iniciar el desarrollo de las medidas de protección, resulta de sumo interés, realizar una conceptualización las mismas.

Etimológicamente²⁷, la palabra medida implica prevención o disposición; entendiéndose como equivalente a un conjunto de precauciones y herramientas tendientes a evitar un riesgo. Trasladando la concepción al campo jurídico, resulta comprensiva de aquellas medidas creadas por el

²⁶ Ángel Blasco Pellicer, *Las medidas cautelares en el proceso laboral* (Civitas ediciones: Madrid, 1996), 47.

²⁷ María Eugenia Trione, “La aplicación de medidas cautelares innominadas y anticipatorias, como posible solución, a las nuevas problemáticas del derecho laboral: la discriminación y el mobbing”, *Revista de derecho procesal contemporáneo*, n.1 (julio-diciembre 2015): 156, <http://publicacionesicdp.com/index.php/revista-semilleros-icdp/article/view/390>.

legislador con el propósito de lograr que la parte vencedora en un proceso judicial no resulte menoscabada en su derecho.

En consecuencia, al elevar el acoso laboral como un problema jurídico; significa que se protegería al trabajador en cuanto a que este no deje su trabajo, aunque esté sufriendo acoso o violencia laboral, ya que en la mayoría de casos el trabajador se ve en la difícil decisión de seguir expuesto a un ambiente hostil psicosocialmente o dejar de trabajar, corriendo el riesgo de incumplir sus obligaciones laborales y exponerse a sanciones; siendo la más grave en este caso, el despido.

Es por ello, que las medidas de protección abren nuevas vías de tutela más inmediata y eficaz para trabajadores que estimen estar viviendo un ambiente laboral inadecuado y quieran romper con este esquema que afecta su vida laboral y subsidiariamente exista una protección a otros valores vinculados a la salud psíquica, como lo es la integridad personal.²⁸

Por tanto, las medidas de protección se deben incluir en procedimientos especiales que incluyan reparaciones eficaces como el reintegro al centro laboral, el pago de salarios no devengados y el mantenimiento de derechos adquiridos.

1.2.1. Europa

En la Unión Europea, la Directiva Europea 89/391/CEE de 12 de junio de 1989, marca el inicio para la aplicación de medidas que promuevan la mejora

²⁸ “Nuevos riesgos laborales, nuevas tutelas en la LRJS: los riesgos emergentes se abren paso en los tribunales”, Unión General de Trabajadores, acceso el 4 de julio de 2019, www.ugt.es/05-nuevos-riesgos-laborales-nuevas-tutelas-en-la-lrjs-los-riesgos-emergentes-se-abren-paso-en-los.

de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los países de la Unión Europea. Como objetivo principal y general, establece que el empleador deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todo lo que se refiera a su trabajo²⁹.

Ejemplo de ello es, que desde 1999 a la fecha el Parlamento Europeo, señala que las medidas contra el acoso moral en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y que contribuyen a prevenir la exclusión social.

Este ente opina que en muchos lugares de la Unión probablemente se subestima todavía el problema del acoso moral en el lugar de trabajo; señalando que hay toda una serie de argumentos a favor de las acciones conjuntas a nivel comunitario, como pueden ser las dificultades para encontrar instrumentos eficaces para prevenir y evitar el acoso moral; por el hecho de que las directrices sobre las medidas de lucha contra el acoso moral en el lugar de trabajo pueden tener efectos normativos e influir en las actitudes de los trabajadores.

De lo anterior, dicho Parlamento señala que “Las medidas contra el acoso en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo, contribuyendo a prevenir la exclusión social”.³⁰

²⁹ Esta Directiva, incluye principios generales referentes a la prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; a la eliminación de los factores de riesgo y accidente; y a la información, la consulta, la formación de los trabajadores, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios.

³⁰ “Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI))”, Parlamento Europeo, acceso el 15 de junio de 2019, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//TEXT+TA+P5-TA-2001-0478+0+DOC+XML+V0//E>.

En España existe la Ley de Procedimiento Laboral que dispone procesos especiales para: los despidos y sanciones, la reclamación al Estado del pago de salarios de tramitación en juicios por despido, la extinción del contrato por causas objetivas y otras causas de extinción, vacaciones, materia electoral, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, permiso de lactancia y reducción de jornada por motivos familiares, la seguridad social, el proceso de conflictos colectivos, la impugnación de convenios colectivos, la impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación.³¹

1.2.2. América Latina

La administración de justicia laboral en la mayoría de los países de América Latina necesita de una profunda revisión, modernización y fortalecimiento, sin desconocer los avances obtenidos en el ámbito judicial laboral en diversos países, todavía hay instituciones débiles e ineficientes.

Son varios los países que han emprendido reformas en materia laboral; entre ellos, Costa Rica y Nicaragua; que tienen proyectos de leyes procesales pendientes de aprobación³², que prevén diversos procesos especiales para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, en donde se incluyen medidas de protección, que garantizarían los derechos de los trabajadores.³³

³¹ Adolfo Ciudad Reynaud, *La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana* (Editorial OIT: San José, 2011), 78.

³² Mario Velásquez Pinto, *Regulación del mercado de trabajo y protección social en países de América Latina* (Editorial Naciones Unidas: Santiago, 2016), 55.

³³ Costa Rica y Nicaragua han incorporado modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales del trabajo, de conformidad con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT (libertad sindical, negociación colectiva, igualdad y discriminación, etc.), en donde se incluye todo tipo de discriminación: por género, acoso moral, entre otros.

Según la OIT, en los países de la subregión latinoamericana no existen procesos especiales para la tutela de los derechos fundamentales, por lo que en caso de su afectación deben seguirse los procesos ordinarios sin que existan reglas especiales sobre celeridad acentuada, preferencia en su tramitación, carga de la prueba ni medidas de protección.³⁴

1.2.3. El Salvador

En lo que respecta al panorama legislativo en El Salvador, el tema no es más alentador, el vigente Código de Trabajo en su parte procedimental, sigue sin hacer referencia al derecho de cautela o a las medidas de protección con denominación propia. Tal aseveración, podría decirse que es el resultado histórico de las leyes laborales que han ido siendo promulgadas en El Salvador; ya que, en ningún momento, han prestado a la tutela cautelar al trabajador como debería de ser.

Por tales motivos, las medidas de protección se erigen como garantía de la eficacia de la tutela jurisdiccional, por lo que deben cumplir con las características de necesidad, adecuación (correspondencia y congruencia con los efectos que podría acarrear una eventual sentencia) y eficacia.³⁵

De lo anterior, es notorio que en El Salvador hace falta una ley procesal laboral autónoma, ya que el Código de Trabajo vigente desde 1972, tiene sus orígenes en la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo de 1949. Adicionalmente, el proceso laboral remite a la norma

³⁴ Adolfo Ciudad Reynaud, *La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana* (Editorial OIT: San José, 2011), 79.

³⁵ Sala de lo Constitucional, Sentencia de Amparo, Referencia: 938-2014 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2015).

procesal común para que se aplique supletoriamente lo no regulado por la norma de trabajo.³⁶

El problema se ha agudizado con la entrada en vigencia del CPCM, en tanto que la normativa en mención genera confusiones en los niveles de análisis. En este caso, “el Código Procesal Civil y mercantil no puede ni debe ser aplicado supletoriamente al proceso de trabajo salvadoreño, ello dará lugar a la desnaturalización de los principios del derecho procesal de trabajo, debido a que se le va a aplicar un proceso estructurado para la protección de intereses personales, individualista cuyo objeto es defender la propiedad privada, a diferencia del derecho procesal del trabajo, cuya naturaleza es de carácter social”.³⁷

En consecuencia, las medidas de protección en materia laboral contribuyen a la concreción del fin del derecho laboral, y las mismas deben guardar concordancia con los principios rectores del derecho del trabajo, con el fin de proteger la dignidad y la intimidad de la persona afectada.

1.3. Delimitación jurídica del acoso laboral

La Constitución de la República de El Salvador, reconoce como derechos fundamentales de los salvadoreños la dignidad de la persona humana, así

³⁶ Conforme al Art. 20 CPCM, en defecto de disposición específica en las leyes que regulan los procesos distintos del civil y mercantil –para el caso, laboral-, las normas de dicho Código se aplicarán supletoriamente. En relación al Código de Trabajo, conforme al Art. 602, se regula que en los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles - derogado conforme el Art. 705 CPCM- que no contraríen el texto y los principios procesales contenidos en el Libro Cuarto del Código de Trabajo.

³⁷ Héctor Ulises Menjívar, *La esencia del Derecho Procesal del Trabajo salvadoreño amenazada por la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil* (Unidad Técnica Ejecutiva: San Salvador, 2009), 109.

como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni penas o tratos inhumanos o degradantes, y el derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y de la propia imagen³⁸, artículo 2 de la Cn; y encomienda al mismo tiempo a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo en su artículo 37 y siguientes del mismo cuerpo normativo.

Es por ello, que las personas que sufren acoso laboral tienen derecho a recabar su restablecimiento moral y su prestigio social y no hay que dudar que el artículo 2 de la Constitución de la República, proporciona la base constitucional suficiente para requerir la tutela judicial efectiva y el resguardo de los derechos fundamentales de las personas como lo son la dignidad y el derecho al trabajo.

1.4. Conclusión

En El Salvador, internamente el tema de acoso laboral ha sido poco abordado y estudiado, pero que a medida que pasa el tiempo distintos países de América Latina y Europa han puesto un notable esfuerzo en la erradicación; o al menos, tratar de controlar este conflicto y disminuir la brecha que existe entre los medios de producción y la fuerza de trabajo, en donde la víctima es quien tiene menos poder frente al sometimiento de presiones psicológicas respecto a sus relaciones laborales.

Es pertinente mencionar, que en el análisis de este fenómeno debe estar presente la reflexión sobre la dignidad humana, puesto que en los modernos sistemas constitucionales la dignidad humana se ubica como el fundamento

³⁸ Constitución de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa del El Salvador, 1983).

de todo sistema normativo y el derecho al trabajo no es ajeno a este principio, salvaguardando así el derecho a la integridad moral que garantiza la Cn.³⁹

Por lo que, ante la insuficiencia de mecanismos de protección para obtener la reparación del daño derivado del sufrimiento de acoso laboral, las víctimas de tales conductas se ven obligadas a “peregrinar” por los diferentes órdenes, (Civil, Penal, Laboral) para obtener justicia, pero estas vías no están diseñadas para ofrecer una tutela específica frente al acoso laboral, saliendo a la luz la necesidad de la defensa jurídica eligiendo adecuadamente las mejores opciones de acción para salvaguardar los derechos de los trabajadores; y así romper el esquema actual en el que muchos casos de acoso reales quedan en desamparo parcial o total.

³⁹ “La dignidad no es (o no es sólo) la causa de que la gente se comporte de cierta manera, sino que es aquello que justifica que nos comportemos en cierta forma; sólo naturalmente, si se tiene en cuenta esta posibilidad, entonces tiene sentido considerar que la dignidad es el fundamento de los derechos humanos”. Manuel Atienza, *Bioética, Derecho y argumentación* (Palestra Temis: Bogotá, 2010).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y DOCTRINARIO DEL ACOSO LABORAL Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Este capítulo aborda el acoso laboral o *mobbing* desde la perspectiva que, al ser una forma de violencia social, relativamente novedosa y escasamente abordada, que lesiona gravemente derechos humanos y laborales de quienes lo sufren. Buscamos de esta forma emplear una definición, características, clasificación, sujetos que intervienen, causas, consecuencias y derechos que se vulneran frente al acoso laboral y por ende para evitar dichos atropellos se ha tomado a bien el estudio de la figura de medidas de protección aplicables a estos casos, abordando el concepto, clasificación, los requisitos de procedencia y aplicación en El Salvador.

2. Generalidades

Históricamente se ha asumido la violencia física como un delito catalogable en el área penal (amenazas, lesiones personales, tentativas); o con enfoque de género valedero únicamente si la víctima es una mujer; sin embargo, dadas las nuevas formas de violencia que se pueden presentar en una sociedad moderna y dados los nuevos derechos que se han ido adquiriendo para los individuos, la violencia también puede ser relacionada con la vulneración de derechos humanos, como el derecho a la integridad física y la prohibición de dar tratos crueles e inhumanos o degradantes,⁴⁰ dejando a un lado si la víctima es hombre o mujer.

⁴⁰ Tary Cuyana Garzón Landínez, *Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006, una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral* (Ópera Prima: Bogotá, 2013), 38.

Es por ello, que al ser el acoso laboral una manifestación de violencia; se merece un tratamiento jurídico estricto tendiente a su identificación y sanción por parte del ordenamiento jurídico interno dentro de la esfera que permita cada país en específico.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la violencia como “el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte”,⁴¹ centrándose esta investigación, en el estudio de la violencia en el ámbito laboral.

La OIT, define a la violencia laboral como: “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.⁴²

Por estas razones, la violencia en el lugar de trabajo es real y debe darse la importancia tal cual merece, siendo necesario resaltar cual será el trato legal que se le da, ya que muchas veces estas actuaciones de violencia no llegan a inferir en el ámbito de aplicación penal, pero que, si llegan a violentar derechos laborales y constitucionales de las personas al transgredir el derecho al trabajo, la integridad física y moral, generando repercusiones a largo plazo dentro del entorno social, económico y familiar del trabajador hostigado.

⁴¹ “Temas de salud, violencia”, Organización Mundial de la Salud, acceso el 25 de julio de 2019, <https://www.who.int/topics/violence/es/>.

⁴² Organización Internacional del Trabajo, “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios” (Reunión de expertos, Ginebra, octubre 2003), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf.

Las actuaciones regulatorias a las que va encaminada esta investigación; son de aplicación en el ámbito laboral del sector privado, al ser incluido el acoso laboral dentro de la jurisdicción laboral, ya que como bien sabemos, existe una diferencia en el sector público en donde muchas veces estas acciones están ya reguladas en manuales de acción o guías de prevención de conformidad a las necesidades especiales de cada organización gubernamental.

2.1. Definición

El término *mobbing* deriva del verbo *to mob*, que en inglés significa “atacar con violencia”. Dicho término fue adoptado, luego de un estudio en ratas y aves⁴³. Con respecto al estudio de las ratas, encontró que ellas se identificaban entre sí por un olor característico de cada clan, al permanecer juntas mucho tiempo, agrediendo a quienes no pertenecían a dicho clan. Pudo llegar a esta conclusión, al apartar a una de ellas, por lo que con el paso del tiempo perdió su característico olor, por lo que al tratar de regresarla al clan al que originalmente pertenecía era atacada, causándole la expulsión o la muerte.⁴⁴

Este fue un aporte significativo, ya que es un experimento de carácter social, en donde una víctima es agredida por varios agresores por el hecho de no pertenecer a un “clan” determinado, generándole indefensión frente a la

⁴³ Tary Cuyana Garzón Landínez, “Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: Una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral” (tesis de grado, Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, 2011), 26, <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2689/1032374494-2011.pdf;jsessionid=E144BC34D1564E1FEF6CF98A8EC068EA?sequence=1>.

⁴⁴ Enrique José Carbonell Vayá, Miguel Ángel Gimeno Navarro y Ana Mejías García, *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico* (Tirant Lo Blanch: Valencia, 2008), 56.

situación al no recibir apoyo de ningún otro individuo dentro del mismo orden social.

A partir de la investigación de Lorenz, empezaron a surgir estudios en donde diferentes profesionales de la psicología y el derecho, intentaban definir el acoso tras la observación del comportamiento de distintos grupos de trabajo, pudiendo determinar así las diferencias entre situaciones configuradas como actos ofensivos o como conductas propiamente de acoso.

Diversos autores han dado distintas definiciones de *mobbing*, entre la más relevante figura la siguiente: “el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. El *mobbing* es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”.⁴⁵

En el ámbito laboral, definimos el *mobbing* como el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario que atentan contra la dignidad del trabajador.

El *mobbing* tiene como objetivo intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de

⁴⁵ Miguel Clemente Díaz, *Manual de psicología jurídica laboral* (Delta Publicaciones: Madrid, 2016), 51.

agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.⁴⁶

En una necesaria referencia internacional; la OIT define el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.⁴⁷

La exposición de las personas al acoso y a la violencia puede depender del entorno de trabajo. Se da acoso cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo. El acoso y la violencia pueden provenir de uno o más directivos o trabajadores, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.⁴⁸

De lo anterior, es importante realzar que en toda organización siempre existirá algún sistema jerárquico; hay personas que deciden lo que hay que hacer, otras que se encargan de ejecutar esas decisiones y otras personas que se encargan de supervisarlas.

El ejercicio del poder es inherente a la estructura organizacional. Independientemente del tamaño de la organización, es un hecho que

⁴⁶ Iñaki Piñuel y Zavala, *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Sal Terrae: Madrid, 2001), 55.

⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo, “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios” (2000).

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo, “Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y Violencia en el Trabajo” (abril de 2007).

siempre habrá alguien que busque obtener el poder y demostrar que lo tiene. En una organización saludable, el ejercicio del poder no debe traspasar la frontera del respeto a la dignidad, a la integridad física, psíquica y social a la que todo trabajador tiene derecho como persona⁴⁹.

2.2. Elementos constitutivos de acoso laboral

No cabe ninguna duda de que el concepto jurídico de acoso laboral debe partir de un elemento clave en psicología: su carácter de atentado o agresión sistemática; en orden a destruir profesional y personalmente a una persona, creando un clima o ambiente hostil, intimidatorio y degradante.

La fijación de este elemento, permite distinguir al acoso laboral de otros tipos de riesgos psicosociales;⁵⁰ si bien es cierto algunos derivan de la carga laboral del cargo desempeñado, no debe confundirse con otros comportamientos arbitrarios que, aunque prohibidos, no son acoso laboral; en consecuencia, los elementos que constituyen el acoso laboral son:⁵¹

Hostigamiento: persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas. No hay que confundirlo con una mera situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral, como puede ser el caso de la

⁴⁹ Mara Maricela Trujillo Flores, María de la Luz Valderrabano Almegua y René Hernández Mendoza, "Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas", *Innovar*, n.29, (enero-junio 2007): 76, <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19586/20635>.

⁵⁰ "La OMS lo describe como un síndrome resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito y que planea reconocerlo en el Manual de Clasificación Internacional de enfermedades de 2022". "La OMS reconoce como enfermedad el burnout o síndrome de estar quemado", Médicos y pacientes.com, acceso el 25 de agosto de 2019, <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.

⁵¹ "El acoso laboral o mobbing como modalidad de delito contra la libertad e integridad moral de las personas", Iberley, acceso el 1 de septiembre de 2019, <http://www.iberley.es/temas/delito-acoso-laboral-mobbing-4841>.

existencia de mal ambiente entre los trabajadores de una empresa. Es necesario que la víctima sea objeto de un conjunto de actuaciones, que configuren un panorama de maltrato psíquico o moral, una denigración o vejación del trabajador.

Carácter intensivo de la violencia: Se requiere que, para determinar la existencia de acoso moral, la situación de violencia sea grave. En caso de que no concorra con tal intensidad y la persona resulte afectada, la patología tendría que ver más con la propia personalidad del afectado que con la hostilidad del entorno laboral.

Respecto a lo anterior, algunas posiciones consideran que debe producirse un daño a la salud para que se configure el acoso laboral. Sin embargo, la mayoría de corrientes se inclinan a considerar innecesario que se configure dicha afectación, siendo suficiente con que la violencia ejercida tenga “potencialmente” la capacidad de provocar el daño a la salud.⁵²

Prolongación en el tiempo: Diversos autores cifran este período en un período de seis meses, este plazo ha de ser interpretado de forma flexible, ya que lo importante es la idea de continuidad en la violencia, ordenada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral del trabajador.

Finalidad: en sentido positivo (busca la autoexclusión o la autoeliminación de la “víctima”) y negativo (debe ser ajeno a cualquier propósito de racionalidad económica o empresarial, aunque sea arbitrario jurídicamente o abusivo).⁵³

⁵² Secretaría para asuntos estratégicos de la Presidencia de la República, *Guía para la prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el sector público* (San Salvador: 2013), 11.

⁵³ María del Carmen Escribano Rosa, “El tratamiento jurídico del acoso moral laboral” (tesis de grado, Universidad de Valladolid, 2012), 9, <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1515>.

Resulta importante señalar, que las personas que son víctimas de acoso laboral, reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos; entre las situaciones más comunes que se utilizan están:⁵⁴

- a) Colocar al trabajador en situaciones evidentemente degradantes, como el confiarle tareas de nivel profesional inferior o de realización imposible para su persona por sus capacidades, aptitudes o instrucción profesional o técnica;
- b) Excluir al trabajador de las reuniones del grupo al cual pertenece, convocadas por su patrono, supervisor o jefe inmediato,
- c) Denigrar a la víctima estando esta ausente, atribuyéndole discursos o expresiones hostiles en contra de los patronos, jefes, directores, dirigentes o compañeros, o atribuyéndole comportamientos contrarios a la disciplina de la institución o empresa en la cual labora, y
- d) Sacarle del espacio físico asignado a este, el escritorio, la silla o su equipo de oficina, con la excusa de una redistribución del espacio o del mobiliario del área a la cual pertenece.

2.3. Clasificación

El acoso laboral tiene como característica principal la existencia de un conflicto entre dos partes, entiéndase estas sujeto activo y sujeto pasivo, problema en el que usualmente existe una diferencia de poder: social, económico, físico y psicológico entre los sujetos intervinientes, en donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior en relación a la del trabajador hostigado.

⁵⁴ Sala de lo Civil, Casación, Referencia: 243-CAL-2014 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017).

En contraposición de lo anterior, con los cambios que van surgiendo en la sociedad, ya no solo existe acoso laboral a nivel jerárquico de superior a inferior; sino que ha ido siendo ejercido en varios sentidos, apuntando a las siguientes direcciones:

a) *Acoso laboral vertical*: es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente, por lo tanto, puede ser de tipo:

Vertical ascendente: se genera de manera excepcional en donde una o varias personas de posición jerárquica inferior dentro de la organización empresarial acosan a una persona que se encuentra en una posición superior, o puede suceder cuando un trabajador es ascendido a un puesto de responsabilidad donde se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros.

Esta situación puede presentarse cuando dichos subordinados no comparten las ideas de mando que este utiliza al momento de tomar sus decisiones dentro de la empresa, o cuando este es ascendido de puesto dentro de la empresa generando envidias con sus antiguos compañeros; por lo que pueden presentarse diferentes casos entre colegas, esto sucede cuando en el equipo de trabajo no pueden soportar la diferencia en su grupo.⁵⁵

Vertical descendente: denominado también *bossing*; es el de mayor ocurrencia en los centros de trabajo; tiene lugar cuando una persona en una posición jerárquica superior; ya sea empleador, empleadora, jefatura directa,

⁵⁵ Marcela Paz Sánchez Sarmiento, "El mobbing o acoso moral en el trabajo: análisis del caso ecuatoriano", *Killkana Sociales*, n.1 (enero-abril 2017): 3, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6297490>.

jefatura de área o de unidad, administración, etc.,⁵⁶ hostiga moralmente a su dependiente o subordinado o subordinada. Las motivaciones varían según el sujeto activo que las lleve a cabo, ya sea por justificarse por fallas cometidas en el ejercicio de su trabajo, por venganza, por envidias, etc., pero su única finalidad será presionar a la víctima a su salida “voluntaria” de la empresa.

b) Acoso laboral horizontal: Se produce cuando el individuo es acosado por uno o varios trabajadores de su misma posición jerárquica. Generalmente, el hostigador psicológico, aunque tenga el mismo nivel jerárquico posee mayor poder que la víctima bien sea por sus relaciones sociales, influencias, etc.⁵⁷

La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí misma los méritos ajenos. En este caso, la persona objeto del acoso reviste un peligro para el agresor o agresora, por ejemplo, debido a aspiraciones de ascenso, por envidia o por un simple afán de hostigar; otra circunstancia que da lugar a este comportamiento, es la existencia de personas física o psíquicamente débiles o distintas, y estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para mitigar el aburrimiento.

c) Acoso laboral mixto o complejo: ocurre cuando entre compañeros del mismo nivel jerárquico existe un grupo o un individuo que domina sobre un trabajador o varios por la confianza y buena relación que tiene/n con la dirección.

⁵⁶ Secretaría para asuntos estratégicos de la Presidencia de la República, *Guía para la prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el sector público* (San Salvador: 2013), 16.

⁵⁷ María Luisa Gil Caballero, “El hostigamiento psicológico o mobbing en la actualidad” (tesis de grado, Universidad de Valladolid, 2014), 21, <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/8163>.

La empresa da la espalda a la situación de *mobbing* mostrando desinterés y pasotismo, razones por las que no detienen ni impide esta situación de hostigamiento psicológico.⁵⁸

No obstante lo anterior, el acoso laboral mixto puede tener lugar a la inversa, comenzar como un tipo de acoso vertical descendente y ver sumado luego el comportamiento hostil de uno o más trabajadores y trabajadoras de similar jerarquía de la persona sobre la que se ejerce el acoso laboral.

2.4. Sujetos

Los sujetos que intervienen en el acoso laboral o *mobbing* son:

- a) *Sujeto activo o agresor*: son personas “resentidas, frustradas, envidiosas, celosas o egoístas, teniendo uno, o varios o todos estos rasgos en mayor o menor medida. Están necesitadas de atención, admiración, reconocimiento y protagonismo y lo que quieren es figurar, ascender o aparentar, aun cuando simplemente deseen hacer daño o anular a la otra persona.”⁵⁹

- b) *Sujeto pasivo o víctima*: son principalmente grupos vulnerables de la sociedad, presentan características como empática, afectiva, sensible, digna de confianza, etc.⁶⁰ Son principalmente personas carismáticas y

⁵⁸ Genaro Gómez Etxebarria, *Prontuario de prevención de riesgos laborales* (Editorial CISS: Valencia, 2008).

⁵⁹ Pedro Rodríguez López, *El acoso moral en el trabajo, la responsabilidad en el acoso moral en el trabajo* (Dijusa: Madrid, 2004).

⁶⁰ Claudia Carolina Cornejo Escalante *et al*, “Características del acoso laboral de los empleados del sector comercio en el municipio de Antiguo Cuscatlán y Santa Tecla, Departamento de La Libertad, El Salvador”, *Realidad Empresarial*, n.3 (abril 2017): 21, <http://www.uca.edu.sv/realidad.empresarial/ediciones-anteriores/>.

competitivas, en algunos casos se caracterizan por discapacidad física o mental, con carácter depresivo o altamente eficiente.

c) *Observador*: frente a las dos figuras antes descritas, en el problema del *mobbing*, no hay que olvidar al observador, son figuras neutrales, normalmente no actúan, tienen miedo y en ocasiones pueden llegar a ser víctimas del acosador lo que indirectamente vuelve a ser un arma contra la víctima, que no encuentra apoyo y así de esta forma ser destruida.⁶¹

2.5. Causas

Los celos y la envidia que sienten los acosadores son la causa más frecuente del acoso laboral. En su defecto no solo aquel trabajador brillante, o que tenga cualidades excelentes es aquel que sufre de acoso, sino también aquellos individuos, que por su pasividad o en cierto modo “debilidad” son objeto de esta conducta, ya que, por ser tranquilos, tolerantes o por no oponerse a este tipo de abusos, son propensos a ser un punto de ataque.⁶²

El *mobbing* también puede desencadenarse cuando el trabajador no permite ser manipulado por otro u otros miembros del grupo o bien porque no pertenece al grupo que maneja el statu quo de la organización; en la mayoría de las ocasiones, el acosador presenta un perfil narcisista, envidioso y con tendencia a la tortura.

⁶¹ María Azucena Prieto Poza, “El acoso laboral” (tesis de grado, Universidad de Valladolid, 2014), 19, <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/6187>.

⁶² Mara Maricela Trujillo Flores, María de la Luz Valderrabano Almegua y René Hernández Mendoza, “Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas”, *Innovar*, n.29, (enero–junio 2007): 74, <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19586/20635>.

El trabajador también puede ser objeto de hostigamiento por disfrutar de situaciones personales o familiares que son anheladas por otros que carecen de ellas. Esto sucede frecuentemente en escenarios dominados por la corrupción y el tráfico de influencias. En consecuencia, el acoso laboral generalmente es motivado por diferentes causas, dependiendo del agente que las realiza; entre las más comunes se mencionan:⁶³

- a) Justificar un despido para el que no hay argumentos sólidos,
- b) Desplazar a la víctima para poner en su lugar a otra persona que la sustituirá,
- c) Forzarla a un abandono ilícito mediante chantaje o amenaza de su puesto de trabajo,
- d) obligarla mediante asedio a solicitar el traslado o aceptar una jubilación anticipada, ahorrando así al patrono las cantidades de dinero que, en concepto de indemnización por despido injusto, no pudiera o no quisiera reconocer,
- e) aislar a una persona que en forma grupal o por los procedimientos establecidos puede evidenciar la incapacidad laboral del acosador y aislar a una persona a la cual se considera contraria a las prácticas o costumbres que el acosador impone en el área en donde desempeña sus labores.

Así pues, la causal general del acoso laboral, es la de generar miedo entre el personal, o bien un grado de jerarquía superior respecto al resto de empleados, denotando o marcando una línea de poder o en su creencia de superioridad, creando así una falsa idea de dominio sobre los demás; o

⁶³ Sala de lo Civil, Casación, Referencia: 243-CAL-2014 (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2017).

simplemente surge por los celos profesionales y la envidia que despierta el acosado con sus competencias.

2.6. Consecuencias

En cuanto a las consecuencias que produce el acoso laboral, entendido como factor de riesgo psicosocial; este tiene la posibilidad de dañar la salud del trabajador durante el desarrollo de sus tareas e incluso fuera del ámbito de trabajo, por esta razón en la actualidad se los consideran como los principales causantes de enfermedades y accidentes laborales.⁶⁴

A su vez, este fenómeno tiene consecuencias en el plano económico, cultural y político. Al tratarse de un problema que fusiona aspectos psicológicos, sociales y jurídicos, se deben considerar las características psicológicas propias de cada sujeto, las de la organización y el contexto socio-cultural al que pertenece.

Por lo tanto, más allá del cuestionamiento moral de los objetivos y la perversidad de los medios utilizados en el acoso, se debe agregar al problema las graves consecuencias que genera en la víctima y sus daños colaterales.⁶⁵

Estas situaciones laborales se caracterizan por los elevados costos humanos, económicos y sociales, a considerar: la posible pérdida de un

⁶⁴ Pedro R. Gil Monte, "Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública", *Revista Española de salud pública*, Vol.83, n.2 (2009): 170, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17083203>.

⁶⁵ Verónica Andrea Darío Moreno, "Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención" (tesis de grado, Universidad de la República, 2015), 18, <https://hdl.handle.net/20.500.12008/6097>.

trabajador para la organización y la disminución de la eficacia laboral; daños, en ocasiones irreparables, en la salud de la víctima; deterioro de sus relaciones familiares y sociales; considerables costos de asistencia sanitaria y pensiones asociadas al problema.⁶⁶

Se detallan las repercusiones del acoso laboral que abarcan el deterioro de la salud física y psicológica de la víctima, de su entorno social, familiar y laboral. También se presentan consecuencias a nivel de la familia, de la organización y de la sociedad.

2.7. Derechos vulnerados con el acoso laboral⁶⁷

Derecho a la vida: el acoso laboral genera una crisis psicológica o un trastorno mental que causa una afectación a la integridad física o psicológica, al alterar la salud del trabajador, y pone en riesgo la vida.

Derecho a la integridad física, psicológica y moral: este tipo de acciones pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental, así como causar un perjuicio moral ante una acción objetivamente humillante.

El libre desarrollo de la personalidad: el concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros, cuando una persona es acosada laboralmente se impide la obtención de una calidad de vida ante la situación hostil que vive y el riesgo

⁶⁶ Miguel Barón Duque, Lourdes Munduate Jaca, María José Blanco Barea, “La espiral del mobbing”, *Papeles del psicólogo*, vol. 23, n.84 (2003): 74, <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808408>.

⁶⁷ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Acoso laboral “mobbing”* (Instituto de investigaciones jurídicas: México, 2017), 15-18.

de perder su trabajo, cuando su auto proyección y la que desea mostrar a los demás se altera por el estigma que le genera el acoso laboral, con lo cual también se ven mermadas sus relaciones sociales.

El acceso a una vida libre de violencia: la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte el acosador, intensifica la violencia por el tipo de daño que puede generar para conseguir su objetivo, el abandono del puesto laboral o la auto afirmación de su condición de poder.

El derecho al trabajo: este tipo de conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo, de hecho, el objetivo principal es que la persona abandone el trabajo.

El medio ambiente laboral sano: la prestación de los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por la manipulación de la organización del trabajo en contra de una persona, pueden acarrear estrés u otros trastornos psicológicos o mentales convirtiéndose en insalubre.

Nivel de vida adecuado: al acosar al trabajador, se pone en riesgo la obtención de ingresos para conseguir otros satisfactores que ayudan a generar un nivel de vida adecuado, ya que al hacer que el trabajador renuncie o sea despedido se le coarta su acceso económico.

Derecho a la honra: nadie puede ser objeto de injerencias en su persona, vida privada y reputación, el acoso laboral lo violenta.

Las condiciones justas de trabajo: El desarrollo de un trabajo en un ambiente o condiciones de trabajo no sanas afectan el derecho a la salud y el derecho al trabajo.

2.8. Medidas de protección

La violencia por razones laborales, está instaurada dentro de la cultura y la sociedad, constituyéndose comportamientos y acciones que violentan, dañan y perjudican la integridad de la persona trabajadora; es por ello, que muchos países se han ido tomando la tarea de ratificar diversos instrumentos internacionales y legislaciones internas con el deber de proteger a los trabajadores de actos de acoso laboral en su contra, contrayendo el deber de atender, sancionar, prevenir y erradicar dicha violencia.

Es acá donde surgen las medidas de protección como una estrategia para brindar protección inmediata o de largo plazo, al trabajador que está siendo víctima de acoso laboral.

Las medidas de protección encuentran su antecedente en la *protection order*⁶⁸ que se ha extendido en diferentes países anglosajones. Se trata de un mandamiento emitido por un juez para proteger a una persona frente a otra, que tiene validez en todo el territorio estatal.

La orden contiene ciertas condiciones que el destinatario tiene la obligación de cumplir, como por ejemplo la prohibición de que el agresor siga ejerciendo actos de violencia psicológica en contra de la víctima, o el tener el menor contacto posible con la víctima en cuanto no sea de carácter laboral dentro de la empresa. Debe tenerse en cuenta que las órdenes varían en su ámbito y duración.

⁶⁸ Una orden de restricción u orden de protección es una orden utilizada por un tribunal para proteger a una persona, empresa, establecimiento o entidad, y al público en general, en una situación que implica presunta violencia doméstica, agresión, acoso, o agresión sexual. En los Estados Unidos, cada estado tiene alguna forma de ley de orden de restricción de violencia doméstica, y muchos estados también tienen leyes específicas de orden de restricción para el acoso y la agresión sexual.

Los elementos más relevantes al aplicar medidas de protección a favor de la víctima, tanto en los casos de acoso como en los supuestos de violencia, los siguientes: 1) transmitir al agresor el aviso formal de que su conducta es inaceptable, 2) transmitir al agresor la idea de que, si persiste en su actitud, sufrirá graves consecuencias jurídicas.

2.8.1. Definición

Las medidas de protección constituyen nuevos instrumentos diseñados para proteger a las víctimas de la violencia, entiéndase acoso laboral en este estudio, por lo cual, dichas medidas concentran en una única e inmediata resolución judicial la adopción de medidas de naturaleza laboral activando a su vez los mecanismos de protección social establecidos a favor de la víctima por el Estado.

De esta manera, lo que se busca con la aplicación de medidas de protección es que se garanticen los derechos del trabajador acosado, ante una aplicación particularmente simple y rápida, dirigida a proporcionar protección inmediata a la víctima.

El Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas en interpretación directa, destacó la obligación de los Estados de ofrecer una garantía de protección a toda persona que reciba amenazas o que se encuentre en alguna situación de riesgo, para ello, deberá adoptar medidas necesarias para garantizar tanto su vida como la integridad personal.

En el caso del sistema regional de protección de derechos fundamentales, la CIDH ha extendido los alcances de la necesidad de protección para aquellos supuestos en que las amenazas de daño pongan en riesgo la integridad

moral de las personas y equipara la obligación de salvaguardarlas con el derecho de llevar adelante su proyecto de vida y de cumplir los compromisos que haya asumido como propios.⁶⁹

2.8.2. Medidas de protección frente a las medidas cautelares

Las medidas de protección contribuyen a garantizar la integridad de las víctimas en los casos de acoso laboral, constituyendo unas verdaderas medidas cautelares cuyos presupuestos son la apariencia del buen derecho y el peligro en la demora, no requiriendo una prueba robusta para su imposición, y que como toda restricción a derechos su duración debe estar claramente determinada.

En cuanto a las medidas cautelares; al finalizar el procedimiento por el cual nacieron y fueron estipuladas, estas ya no pueden seguir afectando los resultados de dicho procedimiento; en cambio, las medidas de protección pueden llegar a ser tomadas como una medida definitiva para que surta efectos aún después de dictada la sentencia.

Por ende, al señalar que las medidas de protección constituyen una medida cautelar en sí, estas deben reunir las mismas características y presupuestos que estas últimas. Según la doctrina, los fundamentos de los presupuestos de las medidas cautelares son:

- a) La demostración de un grado más o menos variable de verosimilitud del derecho invocado o apariencia del buen derecho (*fomus boni iuris*); y

⁶⁹ Ruth Villanueva Castilleja, *Medidas de protección y providencia precautorias* (Instituto de Investigaciones Jurídicas: México, 2015), 21.

- b) El peligro en la demora (*periculum in mora*), que eventualmente puede aparejar el devenir de alguna instancia aplicable con la solución del conflicto.⁷⁰

2.8.3. Características

Las medidas de protección al constituir medidas cautelares, se deben revestir de algunas características que las definen esencialmente como tales. Algunos juristas españoles, al comentar la Ley de Enjuiciamiento Criminal, hacen algunas consideraciones de estas características. Por lo que es importante traer a colación las mismas, siendo estas:⁷¹

Instrumentalidad: entendemos que aquellas no son nunca fines en sí mismas ni pueden aspirar a convertirse en definitivas. Además, constituyen una especie de auxilio o ayuda a la providencia principal que se pretende dictar en el futuro.

Provisionalidad: las medidas cautelares no pretenden convertirse en definitivas, por lo que deben alzarse cuando en el proceso principal se haya llegado a una situación que haga inútil el aseguramiento, ya sea por cumplimiento de la sentencia, ya sea por actuaciones en el proceso de ejecución que despojan de motivación el mantenimiento de las medidas.

Proporcionalidad: no se pueden adoptar medidas desproporcionales para seguir el fin perseguido.

⁷⁰ Consejo Nacional de la Judicatura, *Líneas y criterios jurisprudenciales en violencia intrafamiliar* (Unidad Técnica Ejecutiva: El Salvador, 2014), 15.

⁷¹ Manuel Bellido Aspas, Julio Alfredo Rivas Hernández y Guillermo Alexander Parada Gámez, *El derecho procesal laboral salvadoreño y el nuevo derecho procesal civil y mercantil, una propuesta hermenéutica* (CNJ-USAID: El Salvador: 2011), 138.

Variabilidad: ser susceptibles de modificación y alzamiento, pudiendo ser modificadas e incluso suprimidas, cuando se modifica la situación de hecho que dio lugar a su adopción.

2.8.4. Medidas de protección aplicables en el caso de acoso laboral

- a) Orden de abstenerse, hostigar, perseguir, intimidar, amenazar o realizar otras formas de maltrato en contra de la víctima,
- b) Prohibición de amenazar a la víctima tanto en el ámbito privado como en el público,
- c) Suspender provisionalmente a la persona agresora,
- d) Cambiar de ubicación de puestos de trabajo,
- e) Traslado de centro de trabajo.

En conclusión; se han dado a conocer los efectos negativos de conductas de violencia; en concreto conductas de acoso laboral que pueden tener incidencia directa sobre la salud y la seguridad jurídica de los trabajadores, generando organizaciones tóxicas, incrementando costes económicos derivados de la falta de rendimiento.

Por ello, pueden proponerse otro tipo de medidas, argumentando su necesidad y por tanto su motivación para establecer una determinada duración, pero siempre que se favorezca un adecuado clima laboral.

CAPÍTULO III

REGULACIÓN JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL Y LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DE EL SALVADOR

El propósito es demostrar que existen distintas leyes, reglamentos o cuerpos normativos, que tienden o buscan de manera tentativa tutelar el fenómeno del acoso laboral, denominado “*mobbing*”, y la falta de medidas de protección para los trabajadores; encontrando que en la mayoría de países, no se ve desarrollada una regulación expresa, sino más bien demostrativa respecto al acoso laboral; como es el caso del Código de Trabajo de El Salvador, que no desarrolla la figura, ni la sanciona, ni mucho menos establece medidas de protección para el acoso laboral; sino más bien, dispone que los patronos están obligados a guardar la debida consideración a los trabajadores, por lo que no profundiza ni desarrolla la figura.

Por lo tanto, se han analizado distintas leyes para demostrar la carencia tanto de la figura de acoso laboral como de las medidas de protección en materia laboral.

3. El acoso laboral en la normativa laboral salvadoreña

En El Salvador no existe un marco regulatorio especial e integral sobre el acoso laboral ni de las medidas de protección, mucho menos a nivel preventivo, ni de atención o reparación de las personas, sea este económico, moral o de salud del sector privado que experimenta este fenómeno.

Es por ello que es necesario que se incluyan procedimientos de renovación en la legislación salvadoreña, de elementos determinados referentes a la

prevención, tratamiento o reparación de daños, cualquiera sea su índole, de los riesgos laborales que afectan a trabajadores del sector privado.

Debido a lo anterior, es ineludible efectuar un análisis, de los diferentes cuerpos normativos, que buscan tutelar o regular los derechos de los trabajadores frente a posibles vulneraciones de derechos, por parte de toda aquella persona que atentan contra la dignidad humana, la integridad y aun sobre la estabilidad laboral y el derecho al trabajo de la persona trabajadora.

3.1. Constitución de la República de El Salvador

En primer lugar, es necesario hacer un análisis a nivel Constitucional, dado que es el cuerpo normativo supremo en El Salvador. Lamentablemente el término acoso laboral, no se encuentra regulado ni definido de manera expresa, pero es posible tratar normas esenciales, que son concernientes a los derechos humanos y que protegen a la persona humana, frente a cualquier tipo de vulneración a su dignidad o integridad humana; siendo este el caso del artículo 2 de la Constitución de la República de El Salvador, que literalmente reza:

“Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

Se observa, que, desde un punto constitucional, se protege la integridad física, moral y el derecho al trabajo, en donde el Estado debe garantizar la

tutela de los mismos, por lo que desde ese momento se crea una obligación al Estado de crear los mecanismos legales pertinentes prevenir, dar atención y reparar todo tipo de daños, ocasionados cuando se esté en vulneración de este tipo de derechos fundamentales.

Por tanto, es de suma importancia mencionar los derechos contemplados y desarrollados, en la sección segunda del capítulo segundo de la Constitución, en la que se regulan disposiciones relativas al trabajo y la seguridad social, se logra apreciar que no se encuentran normas específicas que protejan el fenómeno del acoso laboral, y tampoco medidas de protección para esta problemática, ni que resguarden la integridad personal dentro del ámbito laboral; sin embargo, habrá que reconocer que su finalidad, es la de proteger el derecho al trabajo de los trabajadores sin importar del sector que sean, público o privado, ya que todos tienen derecho a ser protegidos de igual forma sin distinción alguna.

3.2. Código de trabajo

Es necesario y fundamental, estudiar el Código de Trabajo, para continuar con un orden normativo jerárquico; ya que por excelencia es aplicable y regula lo relacionado al ámbito laboral, del sector privado y otros que la misma ley estipula. En interés y concerniente al acoso laboral y las medidas de protección; es el Código de Trabajo, en el cuerpo normativo que hace mención expresamente al acoso laboral, más no lo define ni regula medidas efectivas para proteger al trabajador en dado caso estar siendo víctima de esta modalidad de violencia laboral.

En relación al párrafo anterior, el Art. 29 numeral 5 del CT., reza: *Son obligaciones de los patronos: (...) Guardar la debida consideración a las*

trabajadoras y los trabajadores y abstenerse de maltrato de obra o de palabra; acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, y situaciones de discriminación sexista, contemplados en la Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer”.

El artículo antes citado, incorpora o trata de incluir una obligación para el patrono, en la cual debe abstenerse de realizar acoso laboral a sus trabajadores; pero se percibe o mejor dicho existe un problema mayor con la mencionada disposición; y es que al momento de referirse o enunciar el acoso laboral, lo único que hace es remitir de manera supletoria a la LEIV; esto debido a que el artículo 1-A de Código de Trabajo, dispone expresamente que toda interpretación y aplicación debe realizarse de manera integral y en armonía con la LEIV, en la cual, siendo esta última, la que define el acoso laboral; con lo que existe una desventaja en caso de ser un hombre el que es acosado laboralmente; ya que su ámbito de aplicación será únicamente cuando se vulneren los derechos de las mujeres, por tanto, excluye de la protección jurídica frente al acoso laboral que reciben los hombres.

Lo anterior demuestra que, hasta en las leyes se deja en una total indefensión, ante el cometimiento del acoso laboral a los hombres, no teniendo el respaldo legal ni jurídico ante este fenómeno, de igual modo no presenta medidas de protección a la persona que sufre de este problema.

En consecuencia, la figura de acoso laboral, no tiene propiedad alguna, en material laboral, no pudiendo ser abordada en principio administrativamente, para proseguir a la vía judicial laboral; esto debido a que la LEIV, es una ley de especial aplicación y defensa para las mujeres, en la que su aplicación, es

en un tribunal penal especializado, dejando de lado, uno de los principios del derecho penal, que es la *última ratio*; siendo esta una condición que se predica del derecho penal, que solo puede ser utilizado por el Estado como el último recurso para proteger bienes jurídicos, cuando otros órdenes jurídicos han resultado insuficientes al implicar su uso la razón de la fuerza⁷².

En consecuencia, se debe estudiar objetivamente el Código de Trabajo, ya que contiene algunas disposiciones esenciales que buscan proteger a los trabajadores, pero no son suficientes, pero que sirven de base para proteger y establecer el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras en el marco de las relaciones laborales, mediante la enumeración de una serie de obligaciones para los empleadores, entre las cuales se encuentra una que debería de respetarse como lo es la de “guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos, sea de obra o de palabra”⁷³; entendiéndose lo anterior como un respeto físico y psicológico.

3.3. Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo

Esta ley es importante, al tomar en consideración lo referido al artículo 7 de este cuerpo normativo, ya que estipula y define los riesgos psicosociales, de la siguiente manera:

“Son aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia

⁷² “Carácter de última ratio en el derecho penal”, Real Academia Española, Diccionario del español jurídico, acceso el 23 de agosto de 2019, <https://dej.rae.es/lema/carácter-de-ultima-ratio-del-derecho-penal>.

⁷³ Código de Trabajo, artículo 29 numeral 5.

contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo”.

Como puede advertirse, si bien, el fenómeno del acoso laboral no está expresamente mencionado en esta disposición, si se aprecia, de manera indirecta, incluidas algunas manifestaciones del mismo fenómeno en estudio, concerniente al acoso sexual u otras formas de daños psicológicos, violencia de género y discriminación; quedando claro que dichas manifestaciones van inmersas dentro de la problemática del acoso laboral, brindándonos el legislador, una muestra que genera cierta apreciación en cuanto a la regulación de dichas conductas reprochables, aunque lamentablemente no directa, ni mucho menos una regulación completamente apropiada para lidiar con el fenómeno del acoso laboral, ni mucho menos brinda alguna medida de protección del mismo.

3.4. Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres

En concordancia con el análisis de los apartados anteriores, esta ley, fue el primer cuerpo normativo que expresamente reconoce y define el término del acoso laboral, más no desarrolla las distintas manifestaciones del fenómeno.

Ante esta situación, es un avance para la protección de derechos de las mujeres, ya que en su artículo 8 letra b) define al acoso laboral como: la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación,

desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

El legislador intenta dar una definición en busca de regular dicha problemática, a lo cual es preciso demostrar ciertos vacíos, al tratar de regular dicho fenómeno:

- a) El primero de ellos, es que si una mujer, es la que está efectuando, el acoso laboral a otra mujer, no tendría aplicación alguna, ya que las sanciones establecidas en esta ley son aplicables, única y exclusivamente para personas del género masculino, debido a que solo este puede ser el sujeto activo, en los procesos especializados de esta materia, por lo consiguiente al no haber una regulación expresa ni medidas de seguridad en el código de trabajo, es inoperante esta ley, cuando sea una mujer la que ejerza el acoso laboral a otra.
- b) Como segundo punto, genera problemas de interpretación en la definición del artículo 8 letra b) ya que establece que: *“de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer; en este sentido, analizamos, si el sujeto activo que está realizando el acoso laboral, probase que la conducta realizada por sí mismo, no la realiza por el hecho que sea mujer, sino que dichas conductas se ven manifestadas con otros empleados de género masculino, sería prueba suficiente para establecer que el acoso no es en relación al género.*
- c) En tercer lugar, al apreciar la parte en que el legislador enfatiza, ciertas conductas degradantes que son “(...) con la finalidad, de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación, de las personas que

enfrentan ciertos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado, o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores”; Podemos apreciar que la persona que interpone la denuncia debe comprobar que los supuestos contenidos en la disposición se cumplen o al menos uno de ellos; ya que, si la persona denunciada logra probar que su intención no es, ni ha sido, menospreciar a la persona, sino que lo hace simplemente, por su condición de ser una persona trabajadora, y que lo realiza de mejor forma que otros empleados, no se estaría bajo la figura normativa de carácter penal, por lo que, no se configura la disposición que brinda el legislador.

En el artículo 10 se definen las distintas modalidades de violencia contra las mujeres, y en ellas se incluye la violencia laboral, entendida como “(...) acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas de forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyen agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”.

Finalmente, esta ley reconoce de un modo muy general, la obligación del Estado, la exclusión de potenciales personas agresoras que muestren conductas de violencia, hostigamiento y acoso hacia las mujeres⁷⁴. Para el caso del ámbito laboral, se ordena al Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantizar la protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia⁷⁵.

⁷⁴ LEIV, artículo 22 numeral 3

⁷⁵ Ibid. Artículo 24 letra c

No obstante, la presente ley es de carácter preventivo y protector, existen algunos vacíos para su ejecución; pero para efectos de la materia en estudio, la misma constituye un paso significativo, al incluir una definición expresa, del acoso laboral y de la violencia laboral contra las mujeres; lo que constituye un avance en la regulación de la problemática más no lo soluciona ni brinda medidas de protección para este fenómeno.

3.5. Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres

El análisis de esta ley es de suma importancia, ya que regula lo referente a igualdad de género, en la cual, se obtienen significativos progresos a nivel preceptivo, al menos en entrever las problemáticas sobre el acoso laboral que desde mucho tiempo atrás afecta a las mujeres trabajadoras.

La Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, estipula que es el Estado quien definirá y tendría que ejecutar políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso laboral y otros tipos acosos generados en las relaciones laborales⁷⁶.

Lo cual, es como la ley analizada anteriormente, que solo aplica para mujeres, dejando nuevamente de lado, la protección igualitaria en cuestiones de género sobre el acoso laboral, por lo que llega a ser un avance significativo, pero no logra ser un mecanismo integral e idóneo para tratar el fenómeno del acoso laboral, y tampoco propone medidas de protección alguna.

⁷⁶ Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011), artículo 25 inciso final.

3.6. Mecanismos de tutela

Para hacer exigibles los derechos reconocidos en las disposiciones antes mencionadas es necesario saber qué procedimientos administrativos o judiciales podrían activarse en caso que sean violados.

A continuación, se plantean distintas vías para la tutela los derechos de las personas que sufren algún tipo de vulneración respecto al acoso laboral, aunque se destacan limitantes que dichos mecanismos presentan en la actualidad ante la falta de un adecuado desarrollo normativo e institucional sobre el acoso laboral y sobre las medidas de protección, fenómeno que tanto daño genera en las relaciones de trabajo.

3.6.1. Mecanismos administrativos

- a) El Reglamento interno de trabajo: No es un procedimiento del MTPS, se observa que es una obligación que tienen los patronos de realizar un reglamento interno, siguiendo lineamientos establecidos por dicho ministerio en concordancia con lo establecido en el Art. 302 y siguientes del Código de Trabajo, en la cual tiene íntima relación con el procedimiento administrativo de inspección.

Este reglamento, se deduce o se compara en cierto modo a un tipo de auto protección, en la cual, el empleador al contar con su debido reglamento interno de trabajo aprobado por la Dirección General de Trabajo, podría ayudar a establecer un orden en su empresa, en donde establecería sanciones de carácter interno a los empleados que realizan el acoso laboral, y que al haber una reincidencia tomar las acciones legales pertinentes preestablecidas.

El reglamento interno de trabajo, debe estar elaborado conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo⁷⁷ siguiendo las directrices establecidas en el instructivo vigente.

Dicho reglamento también debe estar redactado conforme a leyes secundarias, como las leyes nacionales de igualdad y equidad de género e instrumentos internacionales ratificados por El Salvador, entre otras; en ese sentido se denota que, al establecerse ese tipo de leyes y tratados, el reglamento interno de trabajo, podría ayudar al tratamiento de esta problemática de manera interna en el centro de trabajo, sin acudir a la instancia administrativa del MTPS ni mucho menos a la judicial.

Cabe indicar que dicho reglamento es obligatorio y debe ser elaborado por el patrono, siempre y cuando en su centro de trabajo, haya un número permanente de trabajadores igual o mayor a diez empleados, y toda modificación que realice el patrono, deberá realizarse de la misma forma a como se presenta por primera vez el reglamento mencionado en la dependencia correspondiente del MTPS.

En las directrices de la Dirección de Trabajo del MTPS, los reglamentos deben incluir acciones incuestionables enfocadas a conseguir, igualdad entre los empleados y eliminar la discriminación de las personas trabajadoras, en donde expresamente el instructivo establece que deben de suprimir riesgos psicosociales, y entre ellos está el acoso laboral.

En el reglamento interno de trabajo, establece un apartado, que regula lo referente a peticiones, reclamos y el modo en cómo estos se pueden resolver

⁷⁷ Instructivo para la elaboración de reglamento Interno de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Previsión Social: El Salvador, 2019).

dentro de la empresa; en donde el patrono debe señalar como deberá ser presentada su petición o reclamo, pudiendo ser estas de manera verbal o escrita; es decir, la primera puede ser de forma oral en la que el empleado se acerca al patrono, o de manera escrita en donde deberá escribir en un documento su petición o reclamo; y es aquí en donde debe establecerse un apartado en donde se indicarán obligaciones y prohibiciones, y en el mismo, es donde podría ubicarse la prohibición del acoso laboral, sin importar jerarquía alguna dentro del centro de trabajo.

En ese orden de ideas, en el reglamento deberá establecerse la forma de cómo será resuelta la petición o reclamo, asimismo debe contener el plazo en el que será resuelta su inconformidad o petición; dicho plazo, según el instructivo no puede exceder de los cinco días hábiles para resolverlo.

También faculta a la empresa para implementar un protocolo o mecanismos de resolución de conflictos, en donde podrá incorporar medidas preventivas y correctivas, entre los cuales podrá haber, amonestaciones verbales, escritas, suspensión sin goce de salario por un día, y si la suspensión sin goce de sueldo, es mayor de un día hasta treinta días, debe pedir por solicitud al Director General de Inspección de Trabajo su calificación de los motivos de la suspensión y aprobación del mismo.

Desventaja del reglamento interno de trabajo: se considera, que no es un mecanismo apto para resolver este tipo de comportamiento en los centros de trabajo, ya que la mayoría de veces a quien se le presentan las peticiones o reclamos, es al personal con jerarquía superior dentro del establecimiento laboral, en donde la mayoría de las veces, son ellos los que ejercen el acoso, por lo que podría verse parcializada la respuesta y solución que se dé a la petición o reclamo realizado por parte del sujeto acosado.

También se observa que carece de la reincidencia para poder sancionar, ya que el mismo instructivo manifiesta que solo podrá imponerse una sanción por cada falta o infracción, es decir, que siempre por el cometimiento de acoso laboral, el o los encargados de resolver las peticiones o denuncias, a su arbitrio pueden elegir la sanción, siendo verbal o escrita cuantas veces quieran, sin dar una verdadera solución a esta problemática ni se observa que se estipule la implementación de medidas de protección que busquen proteger al empleado; esto como parte de la falta de desarrollo de este problema en el CT., y tampoco se encuentran en las directrices que brinda dicho ministerio para la elaboración del mismo.

- b) Procedimiento administrativo de inspección: La Inspección de Trabajo tiene como función principal de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, este procedimiento está a cargo de la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Las inspecciones constituyen una alternativa simple y sin costos para el que las solicita, en donde la persona solicitante e interesada se acerca a la Dirección General de Inspección a, pedir este procedimiento, el cual puede solicitarlo con carácter de anónimo y urgente; o bien, solicitar otra vía como lo son las visitas no anunciadas, en la que los inspectores llegan a los centros de trabajo, sin previo aviso, para lograr encontrar de propia vista, vulneraciones de derechos.

Es necesario comentar, que, si la víctima es una mujer, en la que recae la acción de violencia laboral, como lo es el acoso laboral o el acoso sexual, ella puede plantear dicha solicitud en la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios de dicho ministerio. En este caso, la forma de presentar la denuncia, para poder darle seguimiento,

únicamente es de manera presencial, es decir que debe apersonarse a la unidad antes mencionada, pero también, se pueden solicitar asesorías vía telefónica.

El artículo 34 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social dispone que la función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo.

En consecuencia, ser el acoso laboral un riesgo psicosocial, la denuncia interpuesta ante la Dirección General de Inspección de Trabajo, se iniciaría un procedimiento para poder realizar inspección en el centro de trabajo, y determinar si procede una sanción o no al patrono, más no solucionando el problema, ni estipulando medidas de protección. **(Ver anexo 1).**

Principalmente el Artículo 74 de la LGPRLT dispone que “la función de inspección para velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional será ejercida por la Dirección General de Inspección de Trabajo, conforme al procedimiento establecido en La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social”.

Desventaja de la inspección: Existen faltas de normas específicas que definan la forma correcta de proceder ante las denuncias de acoso laboral, en cuanto se entiende que, la especialidad y complejidad de este fenómeno respecta, es el principal problema con las inspecciones.

Por lo que se observa y al analizar este procedimiento, no se cuenta con lineamientos o protocolos específicos para erradicar, investigar y dar

seguimiento a casos de acoso laboral en los centros de trabajo, ni mucho menos disponen de medidas de protección que sean aplicables para este tratamiento.

De tal manera, que uno de los compromisos que debe tomar en cuenta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por lo menos es la capacitación de su personal para brindar un debido procedimiento del problema, como, asimismo, crear protocolos en los cuales especifique que hacer ante este fenómeno, aunque sería irrelevante, ya que carecería de un apoyo legal que fundamente dicho protocolo, motivo por el cual el MTPS, no puede realizar mayor esfuerzo, para tratar de erradicar el acoso laboral, por no estar desarrollado en la normativa laboral.

- c) Procedimiento administrativo de conciliación: este procedimiento está amparado y normado en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en la cual se traza el procedimiento para resguardar los derechos laborales, este trámite se realiza en la sección de relaciones individuales, siendo una de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Respecto a la conciliación, el artículo 24 de la LOFST dispone que, cualquier persona interesada en solucionar un conflicto de carácter laboral, sea el caso de que sufra acoso laboral u otros problemas más, esté, puede requerir la mediación o intervención de la Dirección General de Trabajo, en su caso de la sección de relaciones individuales.

La persona que sufre de este fenómeno, puede avocarse a esas oficinas, alegando la vulneración del artículo 29 ordinal 5ª del Código de Trabajo, y solicitando su intervención para tratar de solucionar el problema.

Desventaja de la conciliación. los arreglos conciliatorios, no son un mecanismo o un procedimiento eficaz para resolver conflictos que versan sobre acoso laboral, esto debido a que la naturaleza de este fenómeno, es que, en la mayor parte de los casos, se inhibe a la persona acosada ya que esta, debe afrontar y a la persona que la agrede, por lo que podría ser improductivo, ya que al no haber lineamientos establecidos para tratar el acoso laboral ni establecer medidas de protección, podría el agresor no dar cumplimiento a la conciliación, y seguir con su comportamiento reprochable.

En cuanto el acoso laboral, no es una agresión que debiera permitir negociación alguna, a menos que se pacte o acuerden en el procedimiento algún traslado de ubicación dentro de la empresa, o cambiarlo de sucursal si las hubiere, o también podría realizarse un cambio de horario con el fin de proteger a la persona acosada.

Estas podrían considerarse medidas de protección, que pueden concederse en el procedimiento conciliatorio, como derivación de la negociación entre las partes, y ese posible resultado ya que no está desarrollado ni regulado, podría ser fácilmente no acatado por el agresor o que simplemente no lleguen a ese acuerdo entre las partes.

3.6.2. Mecanismos judiciales

La problemática del acoso laboral, lamentablemente no cuenta con la existencia de procesos judiciales, que diriman este conflicto, ni que se establezcan medidas de protección a dicha circunstancia, puesto que la normativa por excelencia aplicable a la materia laboral es el Código de Trabajo, así como leyes especiales que tutelan derechos laborales, pero que en ningún cuerpo normativo desarrolla esta problemática.

Por lo que no se puede mencionar que exista un proceso, que resguarde o conozca sobre el acoso laboral, por lo que apreciamos un total abandono sobre el tema. **(Ver anexo 1 y 2)**

3.7. Conclusión sobre el ordenamiento jurídico salvadoreño

Como en todo el análisis anteriormente apreciado sobre los distintos cuerpos normativos posibles que podrían ser aplicados al acoso laboral, ni uno suple la necesidad de regular, ni mucho menos resguardar o tutelar los derechos de los trabajadores frente al acoso laboral ya que no establecen medidas que protejan a los trabajadores que la sufren.

Debe resaltarse que, si bien es cierto, que la LEIV, define el acoso laboral, esta ley no desarrolla la figura, lo cual es la principal desventaja para adoptar la vía penal, precisamente por la falta de un tipo penal para sancionar de manera exclusiva, las conductas constitutivas de acoso laboral, con excepción del acoso sexual.

En ese sentido se debe entender, que la vía penal respecto a la LEIV debería y debe ser la última alternativa posible que pueda tomarse en consideración, esto recae debido a la importancia, que se le debe al principio de *última ratio* del derecho penal, en virtud del cual se hace uso de esta vía a través de esta rama del derecho cuando las demás vías administrativas o jurídicas, no han brindado los resultados correspondientes, siendo estos ineficaces o no son idóneos, para resolver la problemática y los cuales no han protegido determinados bienes jurídicos.

Por tanto, para el caso de las personas que sufren el acoso laboral, tendrían que agotar las instancias administrativas y judiciales idóneas, las cuales no

las hay, como se estipula anteriormente, para proceder a activar la vía penal, siempre y cuando las conductas o situaciones constitutivas de acoso laboral, lesionen bienes jurídicos protegidos en el Código Penal o leyes especiales, pero no por la problemática de acoso laboral, sino cuando se transgredan otros tipos penales descritos por esas normas.

También se analiza que el acoso laboral es un fenómeno que altera las relaciones de trabajo, lo cierto es que ese fenómeno debe ser abordado por parte del derecho social; y es el que debería de intervenir en un primer momento, a no ser, como en párrafos anteriores se expresó, que las conductas de agresiones en que se manifiesta el acoso laboral fuesen excesivamente graves, y que lesionen un bien jurídico para que incurran en una conducta tipificada y establecida en las leyes penales, a lo cual la definición no ahonda sobre el problema por lo que no lo resuelve ni mucho menos lo desarrolla ni lo tipifica.

Por lo que se demuestra que en la legislación salvadoreña existe una carencia significativa con respecto al problema en estudio, al no encontrarse desarrollado el acoso laboral, ni al poderse estipular medidas de protección que fuesen aplicables ante la ocurrencia del fenómeno.

CAPÍTULO IV

DERECHO COMPARADO SOBRE MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL

En este capítulo se realiza un análisis propio de diferentes legislaciones que tratan la problemática del acoso laboral, así como informes, acuerdos y convenios que han desarrollado y regulado el fenómeno del acoso laboral, tomando como punto de partida convenios internacionales no suscritos por El Salvador e informes y acuerdos regionales. Posteriormente se abordan legislaciones de Europa y de América Latina; para analizar y sintetizar las diferentes normativas que le son aplicables al fenómeno del acoso laboral y lograr identificar si existen medidas de protección que regulen el problema de estudio.

4. Convenios Internacionales

Si bien los convenios internacionales debían estar en el apartado anterior, se debe seguir la lógica y hacer hincapié que El Salvador no suscribió dos convenios dirigidos especialmente a los riesgos laborales, dentro de los cuales se identifica al acoso laboral; convenios que buscan su tratamiento y erradicación, pero que por no haberlos suscritos no se pueden ratificar; y de esta manera debe entenderse que son normas de carácter internacional las cuales son aplicables para realizar un análisis comparativo de estos convenios en este capítulo.

En este sentido hay dos importantes convenios referentes a la protección de derechos en el ámbito laboral, convenios que El Salvador no suscribió, y que además se desconocen las razones que los representantes o delegados del

país hayan determinado en ese momento, para no suscribirse ya sea por conveniencias económicas internas u otros motivos desconocidos pero que no son de importancia para la investigación.

4.1. Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

Este convenio fue pronunciado en Ginebra el día 15 de junio de 2006; y si bien es cierto, es uno de los convenios que no han sido suscritos por El Salvador, sirve de base para proporcionar una mejora en el ámbito jurídico en materia laboral, en donde se facilita un marco promocional para la salud y seguridad en el trabajo.

Por tanto, busca promover de forma continua la prevención de la salud y seguridad, para aplicar propuestas relativas a políticas nacionales que vayan dirigidas a mejorar un medio ambiente de trabajo sano, que proporcione seguridad y salud a sus empleados, a través de un sistema nacional donde se establecerá, mantendrá y desarrollara mecanismos para garantizar la observancia de leyes internas como de los sistemas de inspección; estas acciones deben estar debidamente planificadas en un programa nacional, donde se promueva el desarrollo de una cultura preventiva, respecto a salud y seguridad de los trabajadores, buscando la protección de todo tipo de abusos de los empleadores y de enfermedades que puedan surgir por causas directas o indirectas del trabajo.

Los Estados miembros que suscriban y ratifiquen este convenio deben realizar, "su política nacional, donde deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales

como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; esto como forma a priori de medidas de protección para combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo, sean físicos o psicológicos y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación”⁷⁸.

En síntesis, este convenio podría ser un precursor de todo tipo de enfermedades y riesgos que se producen en el ámbito laboral, y que, al ser continuo, abarcaría cada vez más riesgos de carácter físico, moral, y psicosocial, por consecuencias reduciría las enfermedades derivadas de ámbito laboral, permitiendo de esta forma, con su continuo mejoramiento, proporcionar o facilitar medidas de protección que busquen resguardar a los empleados de posibles ataques de acoso laboral.

4.2. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso

Este convenio fue pronunciado en Ginebra el 21 de junio de dos mil diecinueve, el cual trata sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, este reconoce que toda persona debe ser libre de esos tratos, que pudieran ser una violación o un abuso de los derechos humanos, y que por consiguiente el acoso es una amenaza en el trabajo para la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Los Estados miembros deben tener tolerancia cero a la violencia y acoso en el trabajo, para prevenir y combatir todo ese tipo de comportamientos y prácticas, los cuales afectan la salud física y/o mental, que a la vez interfiere el entorno familiar y social dañando la dignidad de las personas.

⁷⁸ Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (Ginebra: Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 2006).

El convenio reconoce que la violencia y el acoso, afectan igualmente a la empresa u organización de trabajo, como fue tratado en capítulos anteriores; estipulando que dañan las relaciones en el lugar de trabajo y el compromiso que tienen los empleados con la empresa, teniendo todo esto una baja en la productividad de la misma.

Este convenio, define la expresión de violencia y acoso en el mundo del trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”⁷⁹.

El objetivo del convenio es resguardar a los empleados sin importar su situación contractual, sin importar que las personas que trabajen por una remuneración económica o que sean practicantes, pasantes o voluntarios, es decir que tutelan cualquier estado de una persona mientras se encuentre subordinada a un superior, o de igual jerarquía ante el acoso laboral, sin distinción que sea de entidad pública o privada, sean de sector formal o informal, lo que logra un grandísimo avance respecto a la protección de los derechos de las personas ante el acoso laboral.

La importancia de este convenio radica en prevenir y eliminar toda clase de violencia y acoso en el lugar de trabajo, buscando prohibir expresamente en la ley el acoso laboral, creando políticas pertinentes para combatir este tipo de prácticas, buscando la creación de medidas de protección eficaces para reparar, apoyar y resguardar a las personas que sufren este fenómeno,

⁷⁹ Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (Ginebra: Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 2019), artículo 1.

teniendo en consideración los riesgos psicosociales que estén referidos a la seguridad y salud en el trabajo, haciendo referencia al convenio ciento ochenta y siete, anteriormente analizado.

Respecto a las medidas de protección, es necesario observar el control de la aplicación y vías de recurso y reparación respecto al acoso laboral mediante los siguientes postulados:

“[...] a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:

- i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
- ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
- iii) juzgados o tribunales;
- iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
- v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas

[...] d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo; [...]”⁸⁰;

⁸⁰ *Ibíd.* Artículo 10

Se hace énfasis de esos postulados, ya que son pieza fundamental para la respuesta la problemática del acoso laboral, en los cuales vemos que es necesario que en la legislación nacional se tome en cuenta la figura del acoso laboral y crear medidas de protección, que aseguren a la víctima un proceso justo donde se respete el Derecho al Trabajo y la integridad física y psíquica de los trabajadores.

Es importante señalar, que se ve un comportamiento negativo por parte del Estado Salvadoreño, pues aparentemente no se busca el mejoramiento de las normas laborales, cayendo en un estancamiento jurídico laboral, sin prever la condición de salud y riesgos que corren los trabajadores cuando sufren de este lamentable problema como es el acoso laboral ante la falta de medidas de protección que resguarden a toda persona trabajadora.

4.3. Informes y acuerdos regionales

En este apartado se encuentran diferentes cuerpos normativos que han adoptado la figura del acoso laboral para regularlo y así tratar de sancionar normativamente las conductas degradantes, anti éticas que menoscaben la dignidad de las personas trabajadoras, con el único fin de brindar una mejor calidad de vida en el ámbito laboral, para proteger la salud física y mental de los empleados.

La Unión Europea, desde años atrás, ha mostrado interés sobre la problemática del acoso laboral, en principio se aborda como acoso moral en el trabajo, teniendo íntima relación con la figura en estudio; ya que los elementos a los que van destinadas dichas acciones son los mismos que para el acoso laboral.

En la investigación realizada, se tornó necesario el estudio de dos documentos importantes que fueron emitidos por el Parlamento Europeo, los cuales brindan una serie de consideraciones respecto al acoso laboral, para que los países que forman parte de la Unión Europea, los tomasen en cuenta.

4.3.1. Informe del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339 (INI)

Este Informe fue pronunciado el 16 de julio del año 2001, el cual muestra la dimensión de las diferentes expresiones del creciente problema del acoso moral que se ha manifestado y denunciado entre los países miembros; en donde a raíz del mismo se pueden producir riesgos para la salud de los trabajadores, creando a su vez, un grado de estrés y tensión, creando un alto grado de competitividad negativa entre los trabajadores; provocando una baja estabilidad laboral con un ambiente hostil.

Por tanto, con este informe, el Parlamento Europeo enfatizó ciertas consideraciones específicas para que los Estados miembros tomaran en cuenta en sus disposiciones laborales internas, para brindar una mayor protección ante el fenómeno del acoso laboral; estas consideraciones fueron las siguientes:

- a) Prestar mayor atención, reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas formas para hacerle frente.*
- b) Hacer hincapié en los efectos en la salud física y psíquica.*
- c) Favorecer acciones comunitarias, porque pueden tener efectos normativos e influir en las actitudes, y que, por razones de equidad, dichas directrices resultan convenientes.*

d) *Unificar criterios y elaborar una definición uniforme para dar una cobertura global en el campo del acoso laboral, previa revisión de las legislaciones nacionales.*⁸¹.

En el mismo informe se observa, que diversos Estados miembros, tienen diferentes perspectivas sobre lo que respecta de esta problemática, por lo que al emitir este informe el Parlamento Europeo busca crear conciencia de la problemática para que se vaya efectuando un desarrollo para poder erradicar este tipo de prácticas indiferentes.

4.3.2. Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, 2007/0686

Este acuerdo se suscribió el 27 de abril del año 2007, por los interlocutores sociales⁸², tiene el objetivo principal de regular el acoso laboral, estipulando unas recomendaciones mínimas para los procedimientos que traten sobre acoso laboral, entre las cuales tenemos:

- *Interés de todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad e intimidad de todos.*
- *No debe revelarse ninguna información a partes no involucradas.*
- *Las denuncias deben investigarse y tratarse sin demoras.*
- *Las denuncias deben ir sustentadas por información detallada.*

⁸¹ Comisión de las comunidades europeas, “Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)” (Bruselas, 2002).

⁸² “Interlocutores Sociales: son las organizaciones que representan los intereses de los trabajadores y de los empresarios europeos de las principales organizaciones interprofesionales representativas a escala de la Unión Europea”. “Interlocutores sociales”, EUR-lex, acceso el 28 de agosto de 2019, https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/social_partners.html?locale=es.

- *Todas las partes implicadas deben ser escuchadas con imparcialidad y recibir un tratamiento justo.*⁸³

El acuerdo, hace un énfasis en aumentar la sensibilización y entendimiento de los interlocutores sociales sobre el acoso y la violencia en el lugar del trabajo, ya que ellos como representantes de los trabajadores, son los que deben darle una formación apropiada a la problemática, para disminuir la existencia del acoso laboral y violencia en el trabajo.

Al igual que en el reglamento interno de trabajo de El Salvador, este acuerdo estipula que las empresas deben realizar un apartado de cómo se debería abordar internamente el acoso laboral, pero a su vez el acuerdo estipula que es una manera informal de tratarlo.

*“Las empresas deben redactar una declaración de que no tolerarán el acoso y la violencia. En esta declaración se especificarán los procedimientos a seguir en caso de incidentes. Estos procedimientos pueden figurar una fase informal, en donde se tomarán medidas apropiadas contra sus autores. Estas medidas irán de la sanción disciplinaria al despido.”*⁸⁴.

Por lo cual la suscripción de acuerdos nacionales o regionales entre los Estados miembros de Europa y de los representantes de empleados y de los representantes patronales regionales, son una clase de medidas accesorias, para realizar cambios en las leyes internas vigentes o para la implementación de leyes específicas que busquen mejorar las condiciones del medio ambiente laboral.

⁸³ Organización Internacional del Trabajo, “Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y Violencia en el Trabajo” (abril de 2007).

⁸⁴ *Ibíd.*

4.4. Acoso laboral y medidas de protección en la legislación europea

4.4.1. España

En España el problema del acoso laboral, es considerado un delito, es decir, no tienen una vía administrativa que lo regule, por lo que podemos apreciar, que se tiene una tolerancia cero respecto a este tipo de acción, es regulado en la Ley Orgánica del Código Penal, entendiéndose este delito de la siguiente manera:

“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años [...] de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, [...] supongan grave acoso contra la víctima”⁸⁵.

Es necesario aclarar, que el acoso laboral en España, no tiene un enfoque de género como se ha desarrollado en El Salvador respecto a la LEIV, que solo es aplicable a delitos que se realizan contra la mujer; mientras que en España es un delito que puede ser imputado a cualquier persona sin importar si el agresor es hombre o mujer; o para el caso la persona agredida es hombre o mujer.

En cuanto al caso español, al realizar el estudio de su legislación vigente, no se encontraron medidas de protección reguladas en el Código de Trabajo y de la Seguridad Social de España, tampoco regulan el acoso laboral, pero si

⁸⁵ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (España: Congreso de los Diputados, 1995), artículo 173.1.

se encontraron varios protocolos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España, en los que proponen medidas de protección en contra del acoso laboral.

En la mayoría de protocolos se ve un patrón de medidas tendientes a erradicar esta problemática, entre las cuales se ven similitudes como de evitar sistemas de control que limiten la privacidad; traslados temporales o definitivos de directivos o mandos intermedios que originen el conflicto con los empleados; descuentos salariales por reincidencias entre otros más, por lo que existen protocolos que las empresas deben adoptar en miras de mejorar la calidad, salud y seguridad de los trabajadores.

4.4.2. Suecia

Este país fue el primero en introducir la figura del acoso laboral en el año de 1993, a través de la Ley sobre el Entorno de Trabajo de Suecia, dicha ley es de alcance nacional⁸⁶, en la cual apunta a la prevención, estableciendo medidas que buscan la recuperación de las víctimas, en donde se hace responsable al empleador por tener un mal ambiente laboral y la posible expulsión del acosador, del centro de trabajo.

4.4.3. Bélgica

En este país se regula el acoso laboral a través de la Ley sobre Prevención de la Violencia Psicológica en los Lugares de Trabajo, ley que fue creada el 10 de enero de 2007, y bajo el Decreto Real del 17 de mayo de 2007. Cabe

⁸⁶ María Ascensión Morales Ramírez, "Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* 49, n.147 (septiembre 2016): 71-98, <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v49n147/2448-4873-bmdc-49-147-00071.pdf>.

destacar que, las leyes anteriores sustituyeron a la Ley relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, aprobada el 12 de junio de 2002⁸⁷.

En cuestión de prevención, esta ley establece un intermediario, al que llaman asesor preventivo, lo que se pondría comparar en la legislación salvadoreña al inspector de trabajo; este se le asigna la labor de solventar los conflictos laborales por una denuncia de acoso laboral, la cual sino es suficiente para tratar el problema pasa a los tribunales de lo laboral.

En Bélgica, el Instituto para la Igualdad de los Hombres y las Mujeres puede ayudar a las personas que han sufrido acoso discriminatorio, y actúa como mediador entre las partes en conflicto, y puede representar a las víctimas en los tribunales, iniciar procedimientos judiciales e intervenir en los mismos⁸⁸.

Esta ley estipula una medida de protección respecto a la estabilidad del empleado por el término de un año, esto como beneficio de la persona que ha denunciado el acoso, la cual tiene la finalidad de salvaguardarlo frente a posibles venganzas.

4.4.4. Francia

En el derecho francés, la Ley de Modernización Social (Ley 2002-73 de 17 de enero) ha introducido una nueva regulación sobre el acoso sexual y moral, tanto en el Código del Trabajo como en el Código Penal.

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Oficina Internacional del Trabajo, "Informe V. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo" (Conferencia Internacional del Trabajo, 107^a reunión, Ginebra, 2018), 90, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf.

El artículo 112-49 del Código de Trabajo francés establece que ningún asalariado debe sufrir reiteradamente actos de acoso moral que tengan por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra sus derechos y su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional.

Prevé que ningún asalariado pueda ser sancionado, despedido u objeto de medidas discriminatorias, directas o indirectas, especialmente en materia de salario, formación, reclasificación, calificación, promoción profesional, cambio o renovación de contrato, por el hecho de sufrir o rechazar el acoso moral o por testificar o relatar tal situación de acoso. Asimismo, califica de nula de pleno derecho toda ruptura del contrato de trabajo, disposición o acto derivado de la práctica de acoso moral, esta última es una medida de protección que da el Código de Trabajo Francés⁸⁹.

4.5. Acoso laboral y medidas de protección en la legislación latinoamericana

4.5.1. Venezuela

En Venezuela el ámbito laboral está regulado por la Ley Orgánica del Trabajo, es una de las legislaciones más avanzadas en el ámbito del acoso laboral, ya que esta define el acoso laboral, lo desarrolla y brinda medidas de protección, para sus trabajadores.

En su título segundo de los considerandos, establece que se incorpora la figura del acoso laboral, y que además es una causa justificada para la

⁸⁹ Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira, “El acoso laboral” (tesis doctoral, Universidad de Valencia, 2005), 83 – 84, <https://tdx.cat/bitstream/handle/10803/9674/flavia.pdf?sequence=1>.

renuncia o retiro sujeta a indemnización, y es una causa justificada para el despido, por parte de quien comete la acción del acoso, esto como una manifestación de una medida de protección⁹⁰.

En su Art. 156 establece que es una condición digna de trabajo, garantizar la prevención y establecer condiciones necesarias para evitar todo tipo de hostigamiento en el trabajo, sea acoso laboral o sexual, esto como una obligación para el patrono.

El artículo 164 define y prohíbe la figura del acoso laboral, desarrollándola, y estipulando que esta conducta es castigada, conforme a las sanciones establecidas en su ley y en su debido reglamento, caso que no ocurre con el Código de Trabajo salvadoreño, que solo lo menciona y remite a la LEIV, para su definición.

Es importante resaltar que esta ley de Venezuela, estipula quienes son los que tiene la acción de denunciar este tipo de problema, estipulando así que: “El Estado, los trabajadores, sus organizaciones sociales, los patronos, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral”.

La sanción que brindó el legislador para esta figura, es de carácter pecuniaria, y dependiendo del caso hasta la suspensión o el despido; pero salvaguarda el derecho que tiene la víctima, para ejercer la acción que corresponda en otras instancias, como lo podría ser la civil, para resarcir

⁹⁰ Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (Venezuela: Poder Ejecutivo Nacional, 2012), artículo 79 – 80.

daños morales, o la penal, dependiendo si han existido algún tipo de violación de un bien jurídico.

A diferencia de la legislación salvadoreña, esta ley, si desarrolla la figura, brindando una definición de la problemática, desarrollando la misma, concediendo medidas de protección y estableciendo sanciones propias de la materia laboral, cabe resaltar que al, regular el problema; el proceso de inspección se desarrolla de manera normal y este se ve aplicado en un proceso llamado de primera instancia, que se compara al proceso ordinario de trabajo de El Salvador.

4.5.2. Chile

El Código de Trabajo chileno, es la norma por excelencia que busca la protección del derecho al trabajo y del trabajador. En su artículo segundo, establece la definición del acoso laboral, considerándolo como una conducta contraria a la dignidad de la persona constituida como una agresión y un hostigamiento reiterado, ejercido por el patrono o por sus compañeros de trabajo, para el menoscabo, maltrato o humillación de la víctima.

El acoso laboral, según la normativa chilena, es una causal de terminación del contrato sin derecho a indemnización para los trabajadores que ejerzan el acoso laboral; y en el caso que el patrono, es el que haya realizado dicha conducta, el empleado puede dar término al contrato y recurrir al juzgado de lo laboral respectivo, dentro de un plazo de 60 días hábiles, para que se le otorgue una indemnización.

Lo novedoso de esta ley, es que, si la persona que denuncia falsamente el acoso laboral o sea con el propósito de lesionar el honor de la persona

denunciada, la supuesta víctima deberá indemnizar de los perjuicios que cause al afectado, independientemente de las demás acciones legales que pueda ejercer el afectado.

4.5.3. Colombia

En la legislación de este país el acoso laboral se regula bajo una ley especial, denominada Ley 1010 de 2006, en la cual se disponen medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso y otros hostigamientos dentro del ámbito laboral, sin importar que la persona sea de la empresa privada o de una entidad pública, no obstante no tiene aplicación para las relaciones contractuales de servicios profesionales que no tengan una jerarquización laboral o subordinación, ni aplica a la contratación Administrativa.

Esta es una de las legislaciones más sobresalientes de respecto a esta problemática, ya que esta define, previene y sanciona todo tipo de agresión, menoscabo a la integridad física como mental de los trabajadores, y toda aquella conducta que tengan por objetivo dañar la dignidad de la persona⁹¹.

El artículo segundo de esta ley es la que dispone la definición y las modalidades que tiene el acoso laboral, en la cual lo considera como aquella conducta persistente y demostrable, que se ejerce sobre un empleado, sea esta conducta realizada por el empleador, un superior, un subalterno, o un compañero de trabajo de la misma jerarquía; por lo que, la misma ley brinda un respaldo al trabajador que sufre de este problema, ya que al desarrollar la figura del acoso laboral, rompe con los estereotipos de la superioridad jerárquica enmarcándolos en todo nivel, sea vertical u horizontal.

⁹¹ Ley 1010 de 2006 (Colombia: Congreso de Colombia, 2006), artículo 1.

Esta ley trae inmerso a su vez, serie de circunstancias que atenúan o agravan el acoso laboral por parte del que lo ejecuta, siempre y cuando concurren esas circunstancias; ya que regula que acciones o conductas son las que constituyen acoso laboral, ya que en ese sentido, el legislador dispuso que las conductas fueran repetidas y públicas, es decir que si las conductas aunque bien, fueran repetidas y constantes hacia la víctima, pero son realizadas en un lugar cerrado en donde estén solo ambas partes, será más difícil para su comprobación, a menos que la víctima hace uso de algún dispositivo electrónico para grabar el acoso que sufre.

En el artículo noveno sobre las medidas, tanto preventivas como de protección al empleado, dicho artículo lo desarrolla en tres modos, el primero estipula la obligación a los empleadores, que en los reglamentos de trabajo prevean mecanismos para prevenir el acoso laboral, y estipular un procedimiento interno.

El segundo, es donde habilita al inspector de trabajo a recibir por escrito la denuncia de la víctima de acoso, pero para poder imponer medidas de protección, el inspector debe haber escuchado a la parte denunciada. Y como tercer punto establece que, para dirimir el problema o conflicto sin llegar a la esfera judicial, dispone que la víctima puede acudir a un tercero, para realizar una conciliación por medio de una institución de conciliación que está legalmente autorizada.

4.6. Conclusión sobre el derecho comparado

Se puede apreciar, respecto de los diferentes ordenamientos jurídicos anteriormente descritos, que el problema del acoso laboral y las medidas de protección, deberían y deben ser regulados en toda legislación interna con el

objeto de dar tratamiento a este fenómeno y así lograr dar una solución a las víctimas que sufren del acoso laboral, lo que a su vez permite demostrar que este fenómeno existe, por lo cual debería ser normado y erradicado, siendo las instancias laborales la vía idónea para conocer el problema, debido que para la vía penal, debe verse una grave afectación a un bien jurídico, y haberse agotado las demás vías legales sin que brinden una satisfactoria respuesta.

Se ha hecho evidente, que cada legislación ha incorporado de manera diferente el problema del acoso laboral, en donde unos tienen medidas de protección y en otros que no las han desarrollado aun; variando desde un tratamiento administrativo, judicial laboral y en algunos casos hasta instancias penales, como en la legislación de España y Francia, a diferencia que este último que también lo aborda en su Código de Trabajo.

Se muestra el avance legal que resguarda a las víctimas de acoso en las diferentes legislaciones, y recalamos la falta de desarrollo de esta problemática respecto a la legislación salvadoreña; sin dejar de lado que la falta de adopción de convenios de la OIT muestra una actitud antipática para abordar este fenómeno.

4.7. Comprensión y Resolución del Problema de Estudio

Ha sido necesario estudiar el avance histórico del acoso laboral, a través de las investigaciones realizadas con el paso del tiempo y el desarrollo temático de los personajes que identificaron el problema, en donde brindan elementos clave que constituyen el fenómeno, mostrando así las causas que lo originan y las consecuencias que este ocasiona, vulnerando así derechos de los trabajadores.

Ha sido necesario definir las medidas de protección y analizarlas frente a las medidas cautelares, estipulando así sus características para poder proponer medidas de protección justas y aplicables a casos de acoso laboral. Se ha determinado el daño que se genera en el empleado y que a su vez afecta a la empresa y no contar con una solución jurídica en el caso salvadoreño; en cambio, se logra demostrar el avance legislativo en el derecho comparado que tutelan los derechos de los trabajadores, aplicando medidas de protección frente a casos de acoso laboral.

La solución al problema de estudio; se localiza en el derecho comparado, ya que dan un tratamiento de la problemática dispuesta legalmente, en las cuales la mayoría definen, desarrollan, y sancionan el acoso laboral estipulando medidas que protejan al empleado ante esta clase de abusos en las relaciones de trabajo.

Por lo que es necesario incorporar el desarrollo del acoso laboral en el Código de Trabajo, en donde se estipule la definición, sujetos, modalidades, sanciones e instituyendo medidas de protección debiendo ser establecidas como obligaciones de los patronos ante este tipo de casos; las cuales al estar reguladas en el CT, pudiese solucionarse o sancionarse la acción, para dar un seguimiento primordialmente administrativo, como lo sería con la inspección general de trabajo y p en caso de no haber una solución aplicar la vía judicial sin la necesidad de crear un nuevo proceso especial.

Las medidas que se establecerían en el CT podrían ser interpuestas por el inspector de trabajo, y estas deberán ser revestidas como excepción legal, para que no entre en conflicto el art. 597 CT donde se estipulan que las actuaciones de la inspección de trabajo, no tienen validez en procesos laborales a no ser que sean excepción legal.

CONCLUSIONES

Se ha logrado establecer las diversas formas de manifestación del acoso laboral, determinando las distintas modalidades que el fenómeno presenta; siendo estas el acoso laboral vertical, horizontal y mixto; por medio de los cuales, no solo los sujetos jerárquicamente superiores son los que acosan a los empleados, sino que también lo realizan empleados del mismo nivel e incluso los de menor jerarquía.

Se determina de esta manera que la legislación laboral salvadoreña no puede aplicarse en ninguna forma la figura en estudio por lo que el Derecho al Trabajo en ese sentido no brinda la protección necesaria por no estar desarrollada la figura en el Código de Trabajo, por lo cual es esencial que se haga una reforma que profundice y no solo mencione el acoso laboral.

Históricamente la figura de acoso laboral ha sufrido avances significativos, en la actualidad este fenómeno ha cobrado relevancia en el ámbito internacional, ya que perturba el desarrollo individual, social y privado afectando la productividad de las empresas; en cuanto a El Salvador; quien está legitimado para actuar es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; pero al no contar con disposiciones legales que aborden el problema, nada más realizan la inspección sin brindar una verdadera solución a las víctimas.

No existe un desarrollo del acoso laboral en El Salvador, ya que este ha sido limitado, debido a que se ha tratado el problema con un enfoque de género, dejando de lado que lo sufren mujeres y hombres, por lo cual no pueden estipularse medidas de protección ya que en el ordenamiento jurídico salvadoreño son inexistentes.

Por ello, el acoso laboral es un problema de importancia internacional, en la que países europeos y latinoamericanos han abordado y desarrollado para regular y aplicar medidas que protejan al trabajador ante casos de acoso laboral.

En el derecho extranjero se ve un notorio avance respecto a las medidas de protección en casos de acoso laboral, en comparación de la legislación salvadoreña, que no muestra un interés para resolver y regular el acoso y las medidas de protección.

Las medidas de protección que deberían considerarse como mínimo en el CT, deberían ser: orden de abstenerse a hostigar, amenazar o realizar otras formas de maltrato en contra de la víctima, prohibición de amenazar a la víctima en privado y en público, suspensión provisional del agresor, restitución del puesto de trabajo en caso de despido.

Esto es acorde a lineamientos actuales y específicos de convenios y de legislaciones de países que buscan el resguardo del derecho al trabajo y por lo cual se vieron obligados a desarrollar la figura para dar solución al conflicto; como es el caso de la legislación venezolana y chilena, que reformaron sus leyes laborales para normar la figura y estipular medidas de protección, que inicialmente las puede imponer el inspector de trabajo, para dar solución al problema y éstas pueden prolongarse hasta la vía judicial, en caso que el agresor siga con su abuso, esto dentro de un proceso ordinario sin la necesidad de crear un proceso especializado o distinto.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Atienza, Manuel. *Bioética, Derecho y argumentación*, Ed. Palestra Temis: Bogotá, 2010.

Bellido Aspas, Manuel, Julio Alfredo Rivas Hernández y Guillermo Alexander Parada Gámez. *El derecho procesal laboral salvadoreño y el nuevo derecho procesal civil y mercantil, una propuesta hermenéutica*. CNJ-USAID: El Salvador, 2011.

Blasco Pellicer, Ángel. *Las medidas cautelares en el proceso laboral*. Civitas ediciones: Madrid, 1996.

Carbonell Vayá, Enrique José, Miguel Ángel Gimeno Navarro y Ana Mejías García. *El acoso laboral, antes llamado mobbing. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico*. Tirant Lo Blanch: Valencia, 2008.

Ciudad Reynaud, Adolfo. *La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*. Editorial OIT: San José, 2011.

Clemente Díaz, Miguel. *Manual de psicología jurídica laboral*. Delta Publicaciones: Madrid, 2016.

Gamonal Contreras, Sergio y Pamela Prado López. *El mobbing o acoso moral laboral*. Lexis Nexis: Chile, 2006.

Garzón Landínez, Tary Cuyana. *Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006, una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. Ópera Prima: Bogotá, 2013.

Gómez Etxebarria, Genaro. *Prontuario de prevención de riesgos laborales*. Editorial CISS: Valencia, 2008.

Hirigoyen, Marie France. *El acoso moral en el trabajo*. Paídos: Barcelona, 2001.

Kahale Carrillo, Djamil Tony. *La protección jurídica del acoso laboral*. Fondo Editorial de Nuevo León: Nuevo León, 2012.

Lorenz, Konrad. *El comportamiento animal y humano*. Plaza & Janés: Barcelona, 1985.

Menjívar, Héctor Ulises. *La esencia del Derecho Procesal del Trabajo salvadoreño amenazada por la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil*. Unidad Técnica Ejecutiva: San Salvador, 2009.

Piñuel y Zavala, Iñaki. *Informe Cisneros V: La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la administración*. GESTHA: Madrid, 2004.
Piñuel y Zavala, Iñaki. *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae: Madrid, 2001.

Rodríguez López, Pedro. *El acoso moral en el trabajo, la responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*. Dijusa: Madrid, 2004.

Secretaría para asuntos estratégicos de la Presidencia de la República. *Guía para la prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el sector público*. San Salvador: 2013.

Velásquez Pinto, Mario. *Regulación del mercado de trabajo y protección social en países de América Latina*. Editorial Naciones Unidas: Santiago, 2016.

TESIS

Darío Moreno, Verónica Andrea. “Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención”. Tesis de grado. Universidad de la República. 2015. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/6097>.

Eras Molina, Viviana Elizabeth. “Mobbing o acoso laboral: una forma de violación a los derechos humanos”. Tesis de grado. Universidad de Cuenca. 2016. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/23922>.

Escribano Rosa, María del Carmen. “El tratamiento jurídico del acoso moral laboral”. Tesis de grado. Universidad de Valladolid. 2012. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1515>.

Gil Caballero, María Luisa. “El hostigamiento psicológico o mobbing en la actualidad”. Tesis de grado. Universidad de Valladolid. 2014. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/8163>.

Herrera Cubillos, Jenny Carolina, Martha del Rocío Hernández Almanza, Camilo Andrés Montano Ramírez y María Margarita Reyes Rey. “Acoso

Laboral “Mobbing”, la enfermedad laboral del siglo XXI”. Tesis de grado. Universidad Sergio Arboleda. 2017. <http://hdl.handle.net/11232/1077>.

Líquez de Hernández, Xiomara Marilin. “El mobbing como un factor que incide en la rotación de personal y aumento del nivel de estrés laboral en instituciones que prestan servicios de salud en la Ciudad de Sonsonate”. Tesis de maestría. Universidad Dr. José Matías Delgado. 2014. <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/30/MAE/0002014-ADMAELM.pdf>.

Medeiros de Oliveira, Flavia de Paiva. “El acoso laboral”. Tesis doctoral. Universidad de Valencia. 2005. <https://tdx.cat/bitstream/handle/10803/9674/flavia.pdf?sequence=1>.

Prieto Poza, María Azucena. “El acoso laboral”. Tesis de grado. Universidad de Valladolid. 2014. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/6187>.

Rocha Romero, Ángel Vidal y Zamy Fernando Jiménez Barahona. “El acoso laboral o mobbing en el área comercial de las empresas”. Tesis de grado. Universidad Central del Ecuador. 2014. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3954>.

LEGISLACIÓN

Asamblea Legislativa de El Salvador. Código de Trabajo, 1972. El Salvador.

Asamblea Legislativa de El Salvador. Código Procesal Civil y Mercantil, 2008. El Salvador.

Asamblea Legislativa de El Salvador. Constitución de la República de El Salvador, 1983. El Salvador.

Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, 2011. El Salvador.

Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres, 2011. El Salvador.

Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, 2010. El Salvador.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. Ginebra.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, 2019. Ginebra.

Congreso de Colombia. Ley 1010 de 2006, 2006. Colombia.

Congreso de la Unión. Ley Federal de Trabajo, 1970. México.

Congreso de los Diputados. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, 1995. España.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Instructivo para la elaboración de reglamento Interno de Trabajo, 2019. El Salvador.

Poder Ejecutivo Nacional. Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, 2012. Venezuela.

JURISPRUDENCIA

Corte Suprema de Justicia. Casación, Referencia: 243-CAL-2014, 2017. Sala de lo Civil. El Salvador.

REVISTAS Y ARTÍCULOS

Ansoleaga, Elisa, Constanza Gómez Rubio y Amalia Mauro. “Violencia Laboral en América Latina: Una revisión de la evidencia científica”. *Revista VERTEX* 26, n.124 (nov.- dic. 2015): 444-452. <http://www.editorialpolemos.com.ar/vertex124.php>.

Arias Cascante, Nalda y Shirley León Jiménez. “Nuevas relaciones laborales bajo la mira del *mobbing* en el contexto latinoamericano: el caso de Costa Rica”. *Temas de nuestra América, Revista de Estudios Latinoamericanos* 30, n.56 (julio-diciembre 2014): 73-92. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/tdna/article/view/6419>.

Cornejo Escalante, Claudia Carolina, Nery Yudith Fabián Lara, Wendy Jeannette Gómez Orellana y Katya Gabriela Mejía Montano. “Características del acoso laboral de los empleados del sector comercio en el municipio de Antiguo Cuscatlán y Santa Tecla, Departamento de La Libertad, El Salvador”. *Realidad Empresarial*, n.3 (abril 2017): 19-25. <http://www.uca.edu.sv/realidad.empresarial/ediciones-anteriores/>.

Fernández, María Eugenia y Yasmín Nava. “El *mobbing* o acoso moral en el trabajo y su Tratamiento en Venezuela”. *Revista de derecho: Universidad del Norte*, n.33 (2010): 62-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3648151>.

Giner Alegría, César Augusto. “Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral”. *Anales de derecho*, n.29 (2011): 224-245. <https://revistas.um.es/analesderecho/issue/view/11121>.

Morales Ramírez, María Ascensión. “Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada”. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* 49, n.147 (septiembre-diciembre 2016): 71-98. <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v49n147/2448-4873-bmdc-49-147-00071.pdf>.

Moreno Jiménez, Bernardo, Alfredo Rodríguez Muñoz, Eva Garrosa Hernández y María Eugenia Morante Benadero. “Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio”. *Psicothema* 17, n.4 (2005): 627-632. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?ID=3156>.

Motta Cárdenas, Fernando. “El acoso laboral en Colombia”. *Vía Iuris*, n.4 (enero–junio 2008): 95-105. <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/Vialuris/article/view/6>.

Oceguera Ávalos, Angélica, Guadalupe Aldrete Rodríguez y Ángel Guillermo Ruíz Moreno. “Estudio comparado de la legislación del *mobbing* en Latinoamérica”. *Acta Republicana Política y sociedad* 8, n.8 (2009): 83-94. <http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/republicana/volumenes/rep08.htm>.

Sotomayor, Gabriela. “La OIT adopta un convenio histórico contra el acoso y la violencia en el trabajo”. *Proceso*. 21 de junio de 2019. <https://www.proceso.com.mx/589234/la-oit-adopta-un-convenio-historico-contra-el-acoso-y-la-violencia-en-el-trabajo>.

Trione, María Eugenia. “La aplicación de medidas cautelares innominadas y anticipatorias, como posible solución, a las nuevas problemáticas del derecho laboral: la discriminación y el mobbing”. *Revista de derecho procesal contemporáneo*, n.1 (julio-diciembre 2015): 153-185. <http://publicacionesicdp.com/index.php/revista-semilleros-icdp/article/view/390>.

Trujillo Flores, Mara Maricela, María de la Luz Valderrabano Almegua y René Hernández Mendoza. “Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas”. *Innovar* 17, n.29 (enero – junio 2007): 71-92. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19586/20635>

Sánchez Sarmiento, Marcela Paz. “El mobbing o acoso moral en el trabajo: análisis del caso ecuatoriano”. *Killkana Sociales*, n.1 (enero-abril 2017): 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6297490>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *Acoso laboral “mobbing”*. México: Instituto de investigaciones jurídicas, 2017. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>.

DICCIONARIOS

Real Academia Española. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. Madrid: Espasa Calpe, 2006.

CONFERENCIAS, PONENCIAS O CONGRESOS

Comisión de las comunidades europeas. “Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)”. Bruselas, 2002.

Eurofound. “La violencia y el acoso en el lugar de trabajo en Europa: alcance, repercusiones y políticas”. 2015.

Oficina Internacional del Trabajo. “Informe V. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª, Ginebra, reunión de 2018.

Organización Internacional del Trabajo. “Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y Violencia en el Trabajo”. Abril de 2007.

Organización Internacional del Trabajo. “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios”. 2000.

Organización Internacional del Trabajo. “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios”. Reunión de expertos, Ginebra, octubre 2003.

SITIO WEB

EUR-lex. “Interlocutores sociales”. Acceso el 28 de agosto de 2019. https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/social_partners.html?locale=es.

Iberley. “El acoso laboral o mobbing como modalidad de delito contra la libertad e integridad moral de las personas”. Acceso el 1 de septiembre de 2019. <http://www.iberley.es/temas/delito-acoso-laboral-mobbing-4841>.

Médicos y pacientes.com. “La OMS reconoce como enfermedad el burnout o síndrome de estar quemado”. Acceso el 25 de agosto de 2019. <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.

Organización Internacional del Trabajo. “¿Qué es el trabajo decente?”. Acceso el 18 de julio de 2019. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.

Organización Internacional del Trabajo. “108.a Conferencia Internacional del Trabajo adopta una nueva normativa internacional para enfrentar la violencia y el acoso en el trabajo”. 21 de junio de 2019. Acceso el 27 de junio de 2019. https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang-es/index.htm.

Organización Mundial de la Salud. “Temas de salud, violencia”. Acceso el 25 de julio de 2019. <https://www.who.int/topics/violence/es/>.

Parlamento Europeo. “Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI))”. Acceso el 15 de junio de 2019. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//TEXT+TA+P5-TA-2001-0478+0+DOC+XML+V0//E>.

Real Academia Española, Diccionario del español jurídico. “Carácter de *última ratio* en el derecho penal”. Acceso el 23 de agosto de 2019. <https://dej.rae.es/lema/carácter-de-ultima-ratio-del-derecho-penal>.

Unión General de Trabajadores. “Nuevos riesgos laborales, nuevas tutelas en la LRJS: los riesgos emergentes se abren paso en los tribunales”. Acceso el 4 de julio de 2019. www.ugt.es/05-nuevos-riesgos-laborales-nuevas-tutelas-en-la-lrjs-los-riesgos-emergentes-se-abren-paso-en-los.

ANEXOS

Anexo 1



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y PREVISIÓN
SOCIAL

MEMORANDUM



LICENCIADA YENY BANESSA GARCIA DE COREA
OFICIAL DE INFORMACION

LICENCIADO JORGE ARNOLDO BOLAÑOS PAZ
DIRECTOR GENERAL DE INSPECCION DE TRABAJO

REMITIENDO INFORMACION SOLICITADA

15 DE AGOSTO DEL AÑO 2019



Respetable Licenciada:

Por medio del presente, se da respuesta al requerimiento que se encuentra bajo el número de referencia SI-MTPS-0143-2019, donde se nos pide:

1. En el procedimiento a la Inspección de Trabajo, respecto a Casos de Acoso Laboral, se han observado deficiencias aplicativas al tratamiento del Acoso Laboral, por no estar desarrollado completamente por las disposiciones legales existentes, desde enero del año 2015 hasta febrero de 2019.
2. Se han realizado medidas que fomenten la cooperación institucional u otros entes no gubernamentales que hayan logrado aplicar Medidas de Protección para las víctimas de Acoso Laboral, desde enero del año 2015 hasta febrero de 2019.
3. Que facultad legal tiene actualmente el MTPS frente a los casos de Acoso Laboral.

Que después de haber efectuado la búsqueda de la información tengo a bien remitirle lo requerido, según el detalle a continuación:

1. De conformidad con el principio de legalidad regulado en el art. 86 inciso tercero de la Constitución de la República, "los funcionarios públicos no tienen más funciones que las que legalmente le son aplicadas".
Hasta el mes de febrero del año en curso, se regulaba al acoso laboral por la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, sin que en dicha normativa se atribuyera competencia directa para la infracción e imposición de sanciones (multas) por parte de este Ministerio.
No obstante lo anterior, como institución tuteladora de derechos y siendo los derechos laborales derechos humanos, aquellos casos en los que se denunciaban actos de acoso laboral, eran diligenciados como "malos tratos" (art. 29 ordinal 5° CT) o "riesgos psicosociales" (Art. 7, 8 y 79 #3 de la LGPRLT). Actualmente, debido a que ya se ha incorporado al Código de Trabajo la figura del acoso laboral entre otras, ésta puede ser infraccionada en actas de inspección y con ello evidenciar el no cumplimiento de la normativa laboral por el empleador, lo que conlleva que en igual forma se pueda realizar el trámite sancionatorio regulado por el art. 628 CT.

2. Esta Unidad en casos de acoso laboral, ha brindado asistencia integral a los trabajadores, en tal sentido, se han remitido asistencias a otras instituciones como el ISSS, para que continúen con tratamientos médicos de trabajadores con enfermedades crónicas, así como, la continuidad del tratamiento médico en casos de despidos improcedentes.
Se han realizado inspecciones de trabajo a solicitud de juzgados que han impuesto medidas a los trabajadores y/o mujeres en casos de violencia.
3. Se sigue el trámite de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en lo que respecta a la función inspectiva, se realizan inspecciones de trabajo para la verificación del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud ocupacional en caso de no cumplir el empleador con éstas, es procedente el trámite sancionatorio de conformidad con el art. 628 del Código de Trabajo.
En lo que respecta a la inspección de trabajo por el motivo de acoso laboral, de conformidad con el art. 29 numeral 5° del Código de Trabajo, el personal inspectivo verifica en el lugar de trabajo mediante entrevistas al personal que está en contacto en sus labores con la persona denunciante, solicita documentación relacionada con la relación laboral, pudiendo si es el caso lo amerita, realizar recorridos por las instalaciones del lugar de trabajo, con lo evidenciado en la inspección se concluye en la puntualización o no de la infracción a la disposición señalada.

Por lo que envío a usted la respuesta de la información solicitada cumpliendo con lo establecido en la Ley de Acceso a la Información Pública.

Atentamente.

Anexo 2

Res. UAIP/154/RR/500/2019(1)

Unidad de Acceso a la Información Pública del Órgano Judicial: San Salvador, a las catorce horas con veintiocho minutos del día veintiocho de marzo del dos mil diecinueve.

Por recibidos:

i) Oficio n° 181 de fecha 19/03/2019, procedente de la Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador, en el cual informan: "...que no existen demandas ni recurso alguno, ya sea en apelación o en otros, que se hayan ventilado en esta sede Judicial respecto a asuntos sobre "ACOSO LABORAL" (sic).

ii) Oficio sin número de fecha 20/03/2019, procedente de la Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador, por medio del cual informan: "Que habiendo revisado este tribunal los libros de entradas y datos estadísticos, desde las fechas 2015 a febrero 2019, se hace saber que no se posee ninguna demanda contra el Estado o incidente de apelación que se conocen en este tribunal, en los que se haya establecido el ACOSO LABORAL como tal, o algún tipo de resolución de declaratoria de inadmisibilidad o incompetencia por ACOSO LABORAL" (sic).

iii) Oficio n° 225 de fecha 21/03/2019, procedente del Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador, a través del cual informan: "Que en relación a los datos estadísticos que nos solicita, hacemos de su conocimiento que este Juzgado no genera ni posee dicha información, ya que, si bien es cierto, la persona trabajadora frente a situaciones que la ley define como "acoso laboral" (art.8 LEIV), tiene expedita la posibilidad contemplada en el art. 29 CT, cuando los hechos que constituyan causales que se enmarquen dentro de los supuestos establecidos en el art. 53 C.T. la parte vulnerada opta por demandar bajo la modalidad de despido de hecho, contemplado en el art. 55 inc. 3°, resultando indiferente en dicho caso entrar a probar las causales subyacentes a dicho despido, bastando con probar los extremos procesales de la acción, como lo son, el contrato de trabajo, la calidad de representante patronal de la persona a quien se le atribuye el despido, así como el día, hora y lugar en que se llevó a cabo el mismo, y por lo tanto se vuelve imposible para el juzgador determinar si existió acoso laboral, pues nunca aducen que el mismo se haya efectuado por dicha categoría o causal" (sic).

iv) Oficio n° 317 de fecha 19/03/2019, procedente del Juzgado Segundo de lo Laboral de San Salvador, en el cual informan: "...Informo a la oficina a su cargo que en el sentido que



no se cuenta con ninguna variable de información al respecto, ya que no se han presentado procesos en los que se haya planteado o conocido caso alguno por acoso laboral” (sic).

v) Memorándum sin referencia de fecha 26-03-2019, suscrito por el Juez Quinto de lo Laboral de San Salvador, por medio del cual expone: “...le informo que esta sede judicial no le puede proporcionar la información requerida; en virtud que las demandas de procesos laborales no existe petición alguna sobre acoso laboral” (sic).

vi) Oficio n° 236 de fecha 27/03/2019, procedente del Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador, a través del cual responden: “...este Juzgado no puede proporcionar dicha información, en virtud que el acoso laboral, si bien es cierto se encuentra regulado en el art. 18 de la LEIV, en el Código de Trabajo no da la posibilidad de que el trabajador vía acción promueva un proceso ordinario individual de trabajo por la causal de despido indirecto, regulado en los arts. 53 y 56 del referido cuerpo de leyes; sin embargo, cabe destacar que no se han promovido procesos por la causal de despido indirecto antes referida en el periodo solicitado” (sic).

vii) Oficio n° 257 de fecha 27/03/2019, procedente del Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador, en el cual informan: “...informo a la oficina a su cargo que no se cuenta con ninguna variable de información al respecto, ya que No se han presentado procesos en los que se ha planteado o conocido caso alguno por acoso laboral” (sic).

Considerando:

1. En fecha 08/03/2019, la señora Gabriela Michelle Serrano Ayala presentó a esta Unidad solicitud de información número 154-2019(I), por medio de la cual requirió vía electrónica:

“1. Existencia de demandas por acoso laboral en Juzgados de lo Laboral de San Salvador en el periodo de enero 2015 a febrero 2019.

2. Decretos, autos o sentencias de inadmisibilidad o incompetencia por parte de los Juzgados de lo laboral de San Salvador en cuanto a demandas por acoso laboral.

3. Existencia de resoluciones de las cámaras de lo Laboral de San Salvador ante recursos de apelación por la inadmisibilidad o incompetencia que se declara por demandas de acoso laboral. Numeral 2 y 3: en el periodo de enero 2015 a febrero de 2019” (sic).



II. Por medio de la resolución referencia UAIP/154/Rprev/357/2019(1) de fecha 11/03/2019, se previno a la usuaria que especificara si lo que estaba requiriendo eran datos estadísticos.

Es así que, por medio de correo electrónico recibido el 18/03/2019, la ciudadana expone:

“Solicito la siguiente información en formato digital:

1. Datos estadísticos comprendidos en el periodo de enero 2015 a febrero 2019 de existencia de demandas por acoso laboral presentadas en los Juzgados de lo Laboral de San Salvador.

2. Datos estadísticos comprendidos en el periodo de enero 2015 a febrero 2019 de autos, decretos o sentencias en donde se declare la inadmisibilidad o la incompetencia por parte de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador en cuanto a demandas por acoso laboral.

3. Datos estadísticos comprendidos en el periodo de enero 2015 a febrero 2019 de resoluciones de las Cámaras de lo Laboral de San Salvador ante recursos de Apelación ante la declaratoria de inadmisibilidad o incompetencia que se declara por demandas de acoso laboral” (sic).

II. Por medio de resolución con referencia UAIP/154/RAdmisión/403/2019(1), de fecha 18/03/2019, se admitió la solicitud de información y se emitieron los memorándums referencias:

a) UAIP 154/683/2019(1) de fecha 18/03/2019, dirigido al Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador, requiriendo la información solicitada por la usuaria, el cual fue recibido en dicha dependencia en fecha 19/03/2019.

b) UAIP 154/685/2019(1) de fecha 18/03/2019, dirigido al Juzgado Segundo de lo Laboral de San Salvador, requiriendo la información solicitada por la usuaria, el cual fue recibido en dicha dependencia en fecha 19/03/2019.

c) UAIP 154/686/2019(1) de fecha 18/03/2019, dirigido al Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador, requiriendo la información solicitada por la usuaria, el cual fue recibido en dicha dependencia en fecha 19/03/2019.

d) UAIP 154/688/2019(1) de fecha 18/03/2019, dirigido al Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador, requiriendo la información solicitada por la usuaria, el cual fue recibido en dicha dependencia en fecha 19/03/2019.

e) UAIP 154/687/2019(1) de fecha 18/03/2019, dirigido al Juzgado Quinto de lo Laboral de San Salvador, requiriendo la información solicitada por la usuaria, el cual fue recibido en dicha dependencia en fecha 19/03/2019.

f) UAIP 154/689/2019(1) de fecha 18/03/2019, dirigido a la Cámara Primera de lo Laboral de San Salvador, requiriendo la información solicitada por la usuaria, el cual fue recibido en dicha dependencia en fecha 19/03/2019.

g) UAIP 154/690/2019(1) de fecha 18/03/2019, dirigido a la Cámara Segunda de lo Laboral de San Salvador, requiriendo la información solicitada por la usuaria, el cual fue recibido en dicha dependencia en fecha 19/03/2019.

III. En relación con lo informado por las autoridades judiciales detalladas en el prefacio de esta resolución, respecto a la inexistencia de procesos o demandas por acoso laboral en el periodo comprendido de enero 2015 a febrero 2019; es importante tener en consideración la resolución definitiva del Instituto de Acceso a la Información de las quince horas con veinte minutos del veinte de diciembre del año dos mil dieciséis, pronunciada en el expediente con referencia NUE-214-A-2016(CO), en la cual se establece como una de las causales que pueden dar lugar a la inexistencia de la información: “*que nunca se haya generado el documento respectivo*”(itálicas resaltadas agregadas).

Así, en dicha decisión el Instituto sostuvo que “... no solo basta con argumentar que la información que ha solicitado no existe, sino que se debe demostrar que efectivamente se realizaron gestiones necesarias para la ubicación de la información de su interés, y que éstas fueron las adecuadas para atender a la particularidad del caso...”.

En el presente caso, ha quedado establecido que esta Unidad realizó las gestiones pertinentes ante los Juzgados y Cámaras de lo Laboral señalados por la usuaria, a efecto de requerir la información señalada, respecto de la cual en la misma se ha afirmado la inexistencia, por tanto, estamos en presencia de la causal aludida en el precedente citado.

En consecuencia, al haberse determinado que la información pedida no existe en los Juzgados 1º, 2º, 3º, 4º y 5º de lo Laboral de San Salvador, y las Cámaras 1ª y 2ª de lo Laboral de San Salvador, como autoridades judiciales competentes para conocer de procesos laborales y recursos de apelación en procesos laborales para el caso de las Cámaras, debe confirmarse la inexistencia de la información requerida por la usuaria en los términos señalados.

Con base en los arts. 71, 72 y 73 de la Ley de Acceso a la Información Pública, se resuelve:

a) Confírmese la inexistencia de datos estadísticos de “autos, decretos o sentencias en donde se declare la inadmisibilidad o la incompetencia por parte de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador en cuanto a demandas por acoso laboral” y de “resoluciones de las Cámaras de lo Laboral de San Salvador ante recursos de Apelación ante la declaratoria de inadmisibilidad o incompetencia que se declara por demandas de acoso laboral”, en los Juzgados 1º, 2º, 3º, 4º y 5º de lo Laboral de San Salvador, y las Cámaras 1ª y 2ª de lo Laboral de San Salvador, por los motivos expuestos en el romano III de esta decisión.

b) Entréguese a la peticionaria los memorándums relacionados en el prefacio de esta resolución.

c) Notifíquese.

The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official stamp. The stamp contains the text "SECRETARÍA DE INVERSIÓN Y FOMENTO" and "LA INFORMACIÓN PÚBLICA" around a central emblem.

Me/mgph

Anexo 3

Res. UAIP/498/RR/1337/2019(4)

Unidad de Acceso a la Información Pública del Órgano Judicial: San Salvador, a las doce horas con treinta y nueve minutos del veinte de agosto del dos mil diecinueve.

Por recibidos:

- 1) Memorándum sin número de referencia del 13/08/2019, remitido por la Jueza propietaria del Juzgado Especializado de Sentencia para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, San Salvador, en el cual brinda respuesta al requerimiento de información en la forma siguiente: "...En relación a esas variables informo que NO EXISTEN procesos iniciados, en trámite o fenecidos por este delito desde que entr[ó] en funcionamiento el juzgado hasta la actualidad; es menester aclarar que este Juzgado inicio labores en julio 2017, por lo que no podemos brindar datos estadísticos desde enero 2015 como se solicita; así mismo informo que NO EXISTEN Sentencias Condenatorias o Absolutorias por el delito de Acoso Laboral en el periodo solicitado"(sic).
- 2) Nota sin número de referencia del 14/08/2019, remitida por la Jueza Especializada de Sentencia para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, suplente de Santa Ana, en la cual responde a la solicitud de información realizada de la siguiente manera: "...Al respecto se informa, que esta sede judicial especializada de sentencia, conforme al decreto legislativo 286 de fecha veinticinco de dos mil dieciséis, no posee competencia para recibir y tramitar ningún tipo de denuncia; debiéndose señalar además, que en el periodo de tiempo solicitado por el peticionario de la información a la UAIP, tampoco se han decretado sentencias definitivas por el delito de acoso laboral..."(sic).
- 3) Oficio N°1128 del 15/08/2019, suscrito por la Jueza Especializada de Sentencia para una Vida de Violencia y Discriminación para las Mujeres, suplente de San Miguel, en el cual expone: "...en respuesta a su solicitud de información (...) le informo lo siguiente: A partir de enero 2018, este Juzgado entr[ó] en funcionamiento, según Decreto 286 emitido por la Asamblea Legislativa de fecha 25 de febrero del año 2016.

Que, desde la fecha de entrada en funcionamiento de este Juzgado, se ha revisado el libro de entradas de expedientes penales, informándole que NO EXISTEN



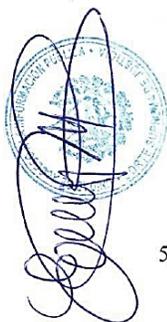
REGISTROS DE EXPEDIENTES, PROCESOS SENTENCIAS, CONDENATORIAS Y ABSOLUTORIAS POR ACOSO LABORAL...” (sic).

- 4) Oficio N° 3243 del 15/08/2019, remitido por la Jueza Especializada de Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, San Miguel, en el cual informa lo siguiente: “ que el Juzgado que presido tiene por competencia mixta conocer(...)diligencias o medidas de protección en ese orden en lo concerniente a las diligencias de protección se reciben denuncias por diferentes hechos de violencia de género en los ámbitos de participación y desarrollo de las mujeres tales como laboral, educativo, una modalidad de violencia y está relacionada al delito de discriminación laboral.

Aclarado lo anterior, se ha recibido en esta sede judicial durante el año 2018 45 denuncias relacionadas a hechos de violencia de género en el ámbito laboral relacionadas al acoso laboral; durante el presente año 2019 se han recibido 31 denuncias relacionadas a hechos de violencia de género en el ámbito laboral, relacionada al acoso laboral.

No omito manifestarle que el Juzgado que presido entr[ó] en funciones en enero 2018, en ese sentido, los datos que se proporcionan son a partir de dicha fecha...” (sic).

- 5) Oficio N° 2741 del 15/08/2019, firmado por la Jueza Especializada de Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, San Salvador, en el cual responde la solicitud de información en los términos siguientes: “...1. El juzgado Especializado de Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres de San Salvador, inicio funciones el día uno de julio del año 2017, motivo por el cual no es posible reportar desde el mes de enero del año 2015. 2. El artículo 8 literal b) de la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia define el acoso laboral. Sin embargo, no constituye un delito tipificado en el Código Penal ni en la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Según las competencias materiales de este Juzgado como delito con cierto simil en la conducta típica se encuentra el delito de Discriminación Laboral y Atentados Relativos al derecho de Igualdad. 3. Las denuncias que se conocen bajo la competencia material de emisión,



seguimiento y vigilancia de las medidas cautelares y de protección necesarias que aseguren la eficacia de los procesos y procedimientos administrativos y judiciales, que establecen: la Ley (...), conocidas como LEIV y LIE, en su mayoría corresponden al ámbito laboral; pues si la violencia es cometida dentro de la familia se conocen con la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar...” (sic).

- 6) Nota sin número de referencia del 16/08/2019, remitida por la Jueza Especializada de Instrucción Interina para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres de Santa Ana, en el cual informa: “...que según decreto de creación numero 286 esta sede judicial entro en vigencia en Enero del año 2018, por lo que, desde esa fecha se revisó los libros de entrada de procesos tanto penales como de medidas cautelares o de protección que se llevan a esta sede judicial, obteniendo un resultado que de conformidad a lo establecido en el artículo 73 LAIP, a la fecha en esta sede judicial no existen denuncias, ni sentencias condenatorias o absolutorias que se hayan emitido(por acoso laboral)”.



Considerando:

I. 1. El 29/07/2019, a las veinte horas con cincuenta y seis minutos el señor Julio César Zelada Padilla, presentó solicitud de información número 498-2019, siendo hora inhábil se tuvo presentada el 30/07/2019, en la cual requirió:”(sic).

- “1. Datos estadísticos comprendidos en el período de enero de 2015 a febrero de 2019 de demandas por [a]coso [l]aboral, presentadas en los Juzgados de lo Laboral del departamento de San Salvador.
2. Datos estadísticos comprendidos en el período de enero de 2015 a febrero de 2019 de existencia de procesos de [a]coso [l]aboral donde se aplique del Art. 29 ord. 5 del Código de Trabajo en los Juzgado[s] de lo Laboral de San Salvador.
3. Datos estadísticos comprendidos en el período de enero de 2015 a febrero de 2019 de existencia de procesos de [a]coso [l]aboral en donde se aplique la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres.
4. Datos estadísticos comprendidos en el período de enero de 2015 a febrero de 2019 de Sentencias Condenatorias y de Sentencias Absolutorias de Acoso Laboral, en los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres”(sic).

2. Por medio de resolución referencia UAIP/498/Rprev/1225/2019(4), del 31/07/2019, se previno al usuario, en relación con su petición número 3 que aclarará si al requerir “Datos estadísticos (...) de existencia de procesos de [a]coso [l]aboral...”, se refería a datos de

demandas ingresadas por el proceso que señala o indicara qué información deseaba obtener al respecto, lo anterior con la finalidad de requerir la misma de la forma más ajustada a su pretensión.

El 07/08/2019, se recibió mensaje en el foro de la solicitud del Portal de Transparencia de este Órgano, en el cual el peticionario subsanó la prevención de la siguiente forma:

“...[p]or este medio respondo, evacuando la prevención respecto al considerando II de la resolución(...) bajo referencia UAIP-498-RPrev-125-2019, en el cual aclaro de la siguiente manera: 3. Datos estadísticos comprendidos en el período de enero de 2015 a febrero de 2019 de existencia de denuncias por [a]coso [l]aboral en donde se aplique la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, que se hayan interpuesto en los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres. Por lo cual, aclaro que, sí, deseo datos estadísticos de denuncias presentadas en los tribunales de materia penal especializados, el periodo antes descrito...” (sic).



3. En relación con lo solicitado en los requerimientos 1 y 2, la suscrita constató que sobre dicha información; ya se había presentado solicitud de acceso con referencia 154-2019, en la cual luego de subsanada se requirió entre otros aspectos: 1. Datos estadísticos comprendidos en el periodo de enero 2015 a febrero 2019 de existencia de demandas por acoso laboral presentadas en los Juzgados de lo Laboral de San Salvador. 2. Datos estadísticos comprendidos en el periodo de enero 2015 a febrero 2019 de autos, decretos o sentencias en donde se declare la inadmisibilidad o la incompetencia por parte de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador en cuanto a demandas por acoso laboral”; dichas peticiones fueron trasladadas a los juzgados primero, segundo, tercero, cuarto y quinto de lo Laboral de la ciudad de San Salvador, y al respecto brindaron las respuestas correspondientes las cuales se encuentran incorporadas en el archivo de esta Unidad, específicamente en el expediente con referencia 154-2019.

En ese sentido, se le indicó al usuario que podía ingresar al enlace electrónico: www.transparencia.oj.gob.sv/lectura/13967, para acceder a la resolución de respuesta brindada en dicha solicitud, y en la cual se confirmó la inexistencia de la información en las referidas sedes judiciales, por no ser parte de su competencia la determinación de la existencia de acoso laboral, así como por no haberse presentado procesos en los que se haya planteado dicho acoso, tal como lo exponían los respectivos tribunales en los Oficios n° 225 del 21/03/2019, Oficio n° 317 del 19/03/2019, Oficio n° 236 del 27/03/2019, Oficio n° 257 del 27/03/2019 y en memorándum sin referencia de fecha 26-03-2019.

En consecuencia, al haberse determinado que la información pedida no existía en los Juzgados 1º, 2º, 3º, 4º y 5º de lo Laboral de San Salvador, como autoridades judiciales competentes para conocer de procesos laborales, se declaró inadmisibles los requerimientos de información número 1 y 2, en tanto que dicha información es inexistente, tal como se confirmó por esta Unidad en la solicitud de acceso 154-2019.

4. Por otra parte, mediante resolución con referencia UAIP/498/RAAdm/1243/2019(5), del 08/08/2019, se admitió las peticiones 3 y 4 de la solicitud de información presentada por el ciudadano Julio César Zelada Padilla y el mismo día se requirió a los Juzgados Especializados de Instrucción y Sentencia para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres de las Jurisdicciones de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, por medio de los memorándums con referencia UAIP/498/2002/2019(4), UAIP/498/2003/2019(4), UAIP/498/2004/2019(4), UAIP/498/2005/2019(4), UAIP/498/2006/2019(4) y UAIP/498/2007/2019(4), todos de fecha 08/08/2019, los cuales fueron recibidos en dichas sedes judiciales el 09/08/2019.



II. En este apartado es preciso referirnos a lo comunicado por las funcionarias judiciales de los Juzgados Especializados de Sentencia para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, de la jurisdicción de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, así como lo informado por las autoridades de los Juzgados Especializados de Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres de las Ciudades de San Miguel, San Salvador y Santa Ana, y que en el orden mencionado expresaron -entre otros aspectos- lo siguiente:

1. "...En relación a esas variables informo que NO EXISTEN procesos iniciados, en trámite o fenecidos por este delito desde que entró en funcionamiento el juzgado hasta la actualidad; es menester aclarar que este Juzgado inició labores en julio 2017, por lo que no podemos brindar datos estadísticos desde enero 2015 como se solicita; así mismo informo que NO EXISTEN Sentencias Condenatorias o Absolutorias por el delito de Acoso Laboral en el periodo solicitado"

2. "... [c]onforme al decreto legislativo 286 de fecha veinticinco de dos mil dieciséis, no posee competencia para recibir y tramitar ningún tipo de denuncia; debiéndose señalar además, que en el periodo de tiempo solicitado(...), tampoco se han decretado sentencias definitivas por el delito de acoso laboral..."

3. "...Que, desde la fecha de entrada en funcionamiento de este Juzgado, se ha revisado el libro de entradas de expedientes penales, informándole que no existen registros de expedientes, procesos sentencias, condenatorias y absolutorias por acoso laboral..."

4. "...No omito manifestarle que el Juzgado que presido entr[ó] en funciones en enero 2018, en ese sentido, los datos que se proporcionan son a partir de dicha fecha".

5. "...1. El Juzgado Especializado de Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres de San Salvador, inici[ó] funciones el día uno de julio del año 2017, motivo por el cual no es posible reportar desde el mes de enero del año 2015..."

6. "...que según decreto de creación numero 286 esta sede judicial entr[ó] en vigencia en Enero del año 2018, por lo que, desde esa fecha se revisó los libros de entrada de procesos tanto penales como de medidas cautelares o de protección que se llevan a esta sede judicial, obteniendo un resultado que de conformidad a lo establecido en el artículo 73 LAIP, a la fecha en esta sede judicial no existen denuncias, ni sentencias condenatorias o absolutorias que se hayan emitido (por acoso laboral)".



Respecto a lo antes expuesto, por las sedes judiciales indicadas se tiene en consideración la resolución definitiva del Instituto de Acceso a la Información Pública del 20/12/2016, pronunciada en el expediente con referencia NUE-214-A-2016(CO), en la cual se establece como una de las causales que pueden dar lugar a la inexistencia de la información: "*que nunca se haya generado el documento respectivo*" (itálicas resaltadas agregadas).

Así, en dicha decisión el Instituto sostuvo que "... no solo basta con argumentar que la información que ha solicitado no existe, sino que se debe demostrar que efectivamente se realizaron gestiones necesarias para la ubicación de la información de su interés, y que éstas fueron las adecuadas para atender a la particularidad del caso..."

En el presente caso, ha quedado establecido que esta Unidad realizó las gestiones pertinentes ante las sedes judiciales competentes, a efecto de requerir la información señalada por el usuario, respecto de la cual las funcionarias judiciales requeridas informaron los motivos por los cuales no cuentan con parte de la información solicitada.

En consecuencia, al haberse determinado que no existen registros en las sedes judiciales antes mencionadas por los motivos expuestos en este considerando, es pertinente

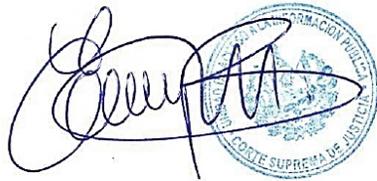
confirmar a esta fecha la inexistencia de esos concretos requerimientos de información, ello de conformidad con el art. 73 de la Ley de Acceso a la Información Pública.

III. En esta decisión, es preciso acotar que de conformidad con el artículo 62 inciso 1° de la Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP) “Los entes obligados deberán entregar únicamente la información que se encuentre en su poder”.

En ese sentido, se entrega la información que se registra en las sedes judiciales relacionadas en el prefacio de esta resolución, con el objeto de garantizar el derecho del ciudadano de acceder a la información pública según los parámetros establecidos en la Ley de Acceso a la Información Pública, lo cual encuentra sustento en su artículo 1 al establecer que se debe “garantizar el derecho de acceso de toda persona a la información pública, a fin de contribuir con la transparencia de las actuaciones de las Instituciones del Estado”, así como dar vigencia a los fines de la misma ley en el sentido de “facilitar a toda persona el derecho de acceso a la información pública mediante procedimientos sencillos y expeditos”.

Con base en los arts. 71, 72, 73 de la Ley de Acceso a la Información Pública, se resuelve:

1. Confírmese la inexistencia de la información detallada en el considerando II de esta resolución y que fue requerida a los Juzgados Especializados de Sentencia e Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, de la jurisdicción de San Salvador, Santa Ana y San Miguel, por las razones expuestas en dicho considerando.
2. Entregar al ciudadano Julio Cesar Zelada Padilla la información relacionada en el prefacio de esta resolución.
3. Notifíquese.

The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official seal. The seal is blue and contains the text "CORTES SUPREMA DE JUSTICIA" around the perimeter. The signature is stylized and appears to be "Julio Cesar Zelada Padilla".