

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO
2006
PLAN DE ESTUDIO 1993



LA PRESION LABORAL TENDENCIOSA COMO
CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO
INDIVIDUAL DE TRABAJO CON RESPONSABILIDAD
PATRONAL

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO Y
TITULO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTADO POR:

EMILIO JOSÉ DAURA TORRES
JOSÉ ARMANDO FUENTES SEGOVIA
CARLOS ERNESTO RODRIGUEZ

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO
LIC. MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES
SEPTIEMBRE 2007
CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR,
CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA

MARIA ISABEL RODRIGUEZ

VICERRECTOR ACADEMICO

ING. JOAQUIN ORLANDO MACHUCA GOMEZ

VICERRECTORA ADMINISTRATIVO

DRA. CARMEN ELIZABETH RODRIGUEZ DE RIVAS

SECRETARIA GENERAL

LICDA. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS

FISCAL GENERAL

LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANA

LICDA. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA

VICEDECANO

LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

SECRETARIO

LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE
GRADUACIÓN

LICDA. BERTHA ALICIA HERNANDEZ AGUILA

DIRECTOR DE SEMINARIO

LIC. MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES

INDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1	5
1.1. Planteamiento del Problema	5
1.1.1. La Situación Problemática	5
1.1.2. La Relación Problemática	7
1.1.3. Problema	7
1.2. La Importancia de la Investigación	7
1.2.1. Importancia Social	7
1.2.2. Importancia Científica	9
1.3. Los Objetivos de la Investigación	11
1.3.1. Objetivo General	11
1.3.2. Objetivos Específicos	11
CAPITULO 2	12
2.1. Marco Histórico	12
2.1.1. Antecedentes de la presión laboral tendenciosa	12
2.2. Marco Doctrinario	15
2.2.1. Heinz Leymann	15
2.2.2. Marie France Hirigoyen	18
2.2.3. Piñuel y Zabala	19
CAPITULO 3	21
TEORÍA GENERAL DE LA PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA.	21
3.1. Marco Conceptual	21
3.1.1. Qué es mobbing (El concepto uniformado de mobbing) ..	21
3.1.2. Elementos estructurales	21
3.1.2.1. Presión	21
3.1.2.2. Laboral	23
3.1.2.3. Tendenciosa	25
3.1.3. Clases de Mobbing	31
3.1.3.1. La presión laboral tendenciosa descendente	32
3.1.3.2. La presión laboral tendenciosa horizontal	33
3.1.3.3. La presión laboral tendenciosa ascendente	33
3.1.4. Fases de la presión laboral tendenciosa	35
3.1.4.1. Fase de conflicto	35
3.1.4.2. Fase de estigmatización	36
3.1.4.3. Fase de intervención desde la empresa	36
3.1.4.4. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral.	37

3.1.5. Perfil de los sujetos implicados en el mobbing (sujeto activo y pasivo)	37
3.1.6. Consecuencias de la presión laboral tendenciosa para la víctima	44
3.1.7. Consecuencias de la presión laboral tendenciosa para la empresa y la sociedad	47
3.1.8. Qué no es presión laboral tendenciosa o mobbing.	49
CAPÍTULO 4	55
4.1. Marco Jurídico	55
4.1.1. Ley Primaria	55
4.1.2. Tratados Internacionales	56
4.1.3. Ley Secundaria	57
4.1.4. Derecho Comparado	59
4.1.5. La Presión Laboral Tendenciosa en el Ordenamiento Jurídico Laboral Salvadoreño	62
CAPITULO 5	66
5.1. Sistema de Hipótesis	66
5.1.1. Presentación de las Hipótesis	66
5.1.1.1. Hipótesis General.....	66
5.1.1.2. Hipótesis Específicas.	66
5.2. Operacionalización de las Hipótesis	67
5.3. Análisis de Resultados	71
CAPITULO 6	79
6.1. Conclusiones y Recomendaciones	79
6.1.1. Conclusiones	79
6.1.2. Recomendaciones	83
BIBLIOGRAFÍA	85
ANEXOS	88

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene su génesis a finales del año 2006, cuando iniciamos el curso de seminario de graduación para optar al título de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Derecho de la UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR. Dicha investigación la iniciamos con el objetivo de hacer un análisis del problema laboral denominado: “MOBBING”, la cual es una expresión anglosajona, pero que puede traducirse al castellano como: “PRESION LABORAL TENDENCIOSA” (P.L.T.), la cual en palabras sencillas consiste en: “La presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración”.

Este fenómeno no es nada nuevo, sino que es hasta hoy recientemente que sé esta tomando conciencia de este mal que afecta a muchos trabajadores de nuestra sociedad, la P.L.T. tiene raíces estructurales profundas ligadas a características que el mismo sistema de producción capitalista ha desarrollado en su nueva versión neoliberal en los últimos años, con relación a la perversión de las relaciones sociales en general y los vínculos laborales en particular, otro elemento que ha ayudado a que se prolifere este fenómeno es el predominio del llamado “darwinismo social” que no apunta a la supervivencia del mas apto sino del mas desalmado, lo que ha hecho posible la pérdida o el desprecio por los códigos de conducta, el relativismo moral, la enunciación meramente verbal de valores que no sustentan en acciones. Resultado de ello son las fracturas del tejido social que incitan a la competitividad individualista y a la ruptura de lazos solidarios dentro de las relaciones obrero-patronales.

De los enunciados precedentes resulta evidente que la integridad física, psíquica y moral del trabajador, el respeto de su honra, el derecho al reconocimiento de su dignidad y a no ser discriminado y de las libertades fundamentales de la persona humana se ven intensamente degradadas por los comportamientos que en sus diversas modalidades constituyen el Mobbing o P.L.T.

La presente investigación nace ante la necesidad de hacer frente a una nueva realidad jurídica que exige un análisis del problema laboral denominado Mobbing o P.L.T., para lo cual hemos elaborado la tesis en cinco capítulos, que a continuación detallaremos.

El **Primer Capítulo**, contiene el planteamiento del problema que lo dividimos en la situación problemática, la cual nos orienta en que ámbito se lleva a cabo este fenómeno; así como la relación problemática que es la forma de expresar el problema planteado.

Seguidamente se elaboro el enunciado del problema el cual dice así: ¿Constituye la Presión Laboral Tendenciosa Causal de Terminación de Contrato individual de Trabajo en la Legislación Salvadoreña?

A continuación se expone la importancia de la investigación desde un punto de vista social así como de un punto de vista científico.

Presentamos los objetivos que persigue nuestra investigación, mencionado el objetivo general así como sus objetivos específicos. Para finalizar este capítulo se elaboro el Marco Histórico, con el cual se puede ubicar los orígenes del Mobbing hasta llegar a la esfera jurídica, para lo cual se citan diferentes opiniones de personas consideradas pioneras en este tema.

El **Segundo Capítulo** de la tesis lo dividimos en dos partes, el primero trata acerca del marco histórico del mobbing o presión laboral tendenciosa, exponemos el desarrollo del mobbing a través del tiempo y como se ha abordado este fenómeno en el devenir de su reciente interés en el ámbito laboral.

La segunda parte, trata acerca del marco doctrinario, en el cual se citan a los tratadistas de más renombre en el estudio de este fenómeno denominado mobbing. Hemos citado de una forma amplia como estos autores conciben el mobbing desde el punto de vista particular de cada uno.

En el **Tercer Capítulo**, contiene el marco conceptual, el que trata acerca de la teoría general de la presión laboral tendenciosa o mobbing, iniciamos con

el concepto que se maneja de lo que es el mobbing, sus elementos estructurales los cuales son tres: presión, laboral, tendenciosa. seguidamente exponemos las clases de mobbing, las que pueden ser tres: ascendente, descendente y horizontal.

A continuación detallamos las fases del mobbing, las cuales según Leymann son cuatro fase de conflicto, fase de estigmatización, fase de intervención desde la empresa, fase de marginación o exclusión de la vida laboral. Además se incluyo un apartado que habla del perfil de los sujetos implicados en el mobbing (sujeto activo y sujeto pasivo).

Continuando con este capitulo se desarrollo las diferentes consecuencias del mobbing, las cuales se pueden dar en la victima, en la empresa y en la sociedad. Finalmente elaboramos importantes distinciones del mobbing con otras situaciones parecidas al fenómeno, que es necesario hacerlas para no caer en el llamado falso mobbing, entre las cuales mencionamos el estrés laboral, el acoso sexual, el simple enfrentamiento con el empleador por una cuestión laboral, etc.

En el **Cuarto Capítulo**, se ha elaborado el Marco Jurídico, en el cual examinamos los diferentes cuerpos normativos de nuestro país, aplicables a nuestro estudio, para abordar desde la óptica jurídica la P.L.T. o Mobbing, para lo cual seguimos la lógica de la pirámide de Kelsen.

Comenzamos analizando los artículos de la Constitución de la República que guardan relación con el presente trabajo de investigación.

A continuación detallamos los tratados internacionales ratificados por nuestro país que hacen referencia al Mobbing o P.L.T., los cuales son leyes de la república según nuestra Constitución de la República.

Continuamos analizando los artículos de nuestro Código de Trabajo que hacen referencia a la P.L.T. con especial énfasis en las causales de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal del articulo53, numerales 1°, 3° y 4°.

También hemos dedicado un apartado al Derecho Comparado, analizando algunos de los sistemas normativos de algunos países, en su mayoría europeos, que regulan jurídicamente la P.L.T. de una manera expresa en su legislación.

Seguidamente se presenta un pequeño análisis del Mobbing o P.L.T en el Ordenamiento Jurídico Salvadoreño.

El **Capítulo Quinto**, contiene el sistema de hipótesis de nuestra investigación, tanto la hipótesis general, así como las hipótesis específicas. Contiene además la operacionalización de dichas hipótesis.

Posteriormente se agrega un análisis de resultados de cada hipótesis enunciada en las que incluimos graficas para ejemplificar los resultados, relacionando a su vez la cedula de entrevistas realizadas a nuestros informantes claves así como las diferentes encuestas realizadas en su momento.

El **Capítulo Sexto**, esta conformado por las conclusiones y recomendaciones a que hemos llegado con el presente trabajo de investigación.

Finalmente se han agregado dos anexos, los cuales contienen en primer lugar la cedula de entrevista a informantes claves y en segundo lugar la encuesta realizada en nuestra investigación.

CAPITULO 1

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. La Situación Problemática.

Nuestra problemática la ubicamos en la relación de trabajo entre patronos y trabajadores, la cual se constituye por una situación de hecho generadora de derechos y obligaciones entre ambas partes. A través del tiempo se ha observado que los trabajadores se han visto obligados por sus mismas necesidades económicas a prestar sus servicios (fuerza de trabajo) a otras personas (patronos) con el objetivo de recibir a cambio, una remuneración o salario para poder así solventar sus necesidades mas básicas de el y de su familiares precisamente en este ámbito donde surge la situación problemática de la presente investigación, la cual trata acerca de un fenómeno tan viejo como el mismo trabajo, este es la PRESION LABORAL TENDENCIOSA O MOBBING, la cual consiste en la situación que una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de afectar el ambiente de trabajo de la o las personas, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo, es decir se busca la autoeliminación del mismo trabajador.

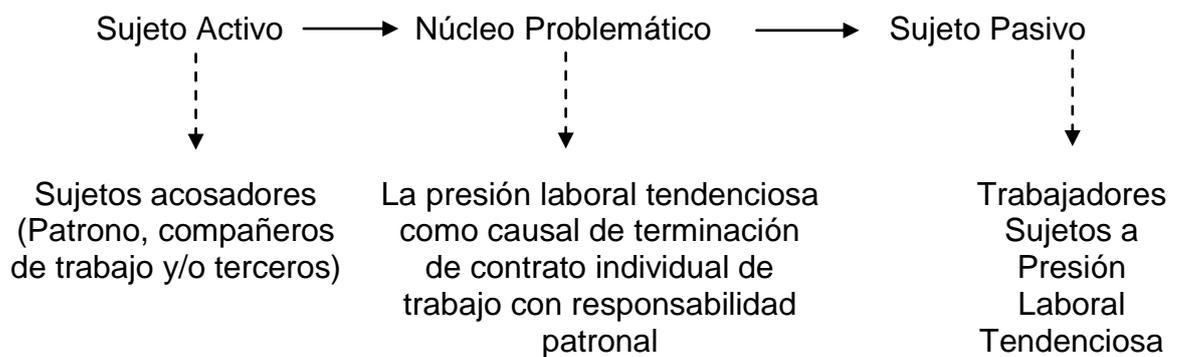
La presión laboral tendenciosa o mobbing se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento y recriminación constante, con ataques a la victima por medio de medidas organizativas tales como no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas o imposibles de cumplir, medidas de aislamiento social como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con

clientes, o no dirigirle la palabra, agresiones verbales, así como insultos, críticas permanentes, amenazas o rumores sobre la víctima. Los actos de hostigamiento se producen de manera activa por acción o de manera pasiva, por omisión, la tendenciosidad significa que la presión laboral “tiende a” o dicho de otra forma que responde a un plan o a una finalidad manifiesta, por cualquier persona aún no siendo el empleador.

Nuestro Código de Trabajo contiene algunas disposiciones jurídicas que permiten extraer instrumentos de protección funcionales y utilizables contra la presión laboral tendenciosa o mobbing en la relación de trabajo entre patronos y trabajadores, estas son algunas de las causales de terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal del artículo 53, específicamente la causal 1ª, 3ª y 4ª, las cuales traducen el supuesto fáctico de dichas normas jurídicas a la tipología de la presión laboral tendenciosa o mobbing, es decir que nuestro Código da la posibilidad al trabajador de poner término al contrato individual de trabajo con responsabilidad para el patrono cuando la situación de la presión laboral tendenciosa o mobbing se ha consolidado, además el inciso final de dicho artículo obliga al patrono al pago de la indemnización por término de contrato que pretendía eludir, provocando la renuncia “voluntaria” del trabajador (autoeliminación).

1.1.2. La Relación Problemática.

El problema anterior puede expresarse como una relación problemática así:



1.1.3. Problema.

¿Constituye la presión laboral tendenciosa causal de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal en la legislación salvadoreña?

1.2. La Importancia de la Investigación

1.2.1. Importancia Social

La presente investigación trata acerca de las relaciones laborales en las que se desenvuelven tanto patronos como empleados en las diferentes actividades del ámbito laboral de nuestra sociedad salvadoreña.

El presente estudio se basa en un análisis del problema laboral denominado "MOBBING" o "PRESION LABORAL TENDENCIOSA" el cual afecta en gran manera los derechos laborales de los trabajadores sometidos a este fenómeno. Nosotros con nuestra investigación pretendemos dar a

conocer los mecanismos de acción del “mobbing”, como funciona en el ámbito laboral, así como dar a conocer sus consecuencias, pero lo que mas nos interesa es determinar que las causales de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal del artículo 53 del Código de Trabajo constituyen verdaderos presupuestos de lo que se conoce como “mobbing”, el cual se puede definir sencillamente como la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración.

Además pretendemos dar un aporte importante para la sociedad salvadoreña, en especial a los trabajadores y trabajadoras, tratando de dar a conocer el fenómeno de la Presión Laboral Tendenciosa.

Otro objetivo de esta investigación es hacer del conocimiento de la sociedad salvadoreña de la trascendencia de este fenómeno y de la magnitud del daño causado a los trabajadores, para lo cual se elaboraron estudios de campo, como las encuestas que nos aportaron la información necesaria para concluir estadísticamente una aproximación cuanta población laboralmente activa se encuentra en la situación de aplicación del mobbing.

Pero la responsabilidad social de poner de manifiesto la magnitud del problema y de provocar una reacción del ordenamiento jurídico aparece igualmente compartida por las organizaciones institucionalmente representativas de los trabajadores, particularmente los sindicatos, para que aporten diversas iniciativas en favor de una política global de lucha contra el mobbing o presión laboral tendenciosa, si bien a tal fin los pasos más decisivos y comprometidos en el plano jurídico están aún pendientes, como por ejemplo el reconocimiento de efectivas cláusulas antimobbing, o dicho de otra forma una verdadera regulación jurídica expresa de tal fenómeno.

Finalmente, hacer a las víctimas de este fenómeno hincapié para que a través de acciones legales encaminadas a denunciar, corregir, reparar, reprimir tales conductas o comportamientos patológicos en la empresa, y también que hagan valer sus derechos y hacer oír al Estado de la necesidad de la regulación jurídica mas responsable en beneficio de los trabajadores y trabajadoras salvadoreñas, pero antes debemos tener iniciativa personal, de

lucha individual, junto a la colectiva ya evidenciada, en favor del restablecimiento de su derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso, recuperando su autoestima y su estatuto de persona y ciudadano en la empresa.

1.2.2. Importancia Científica

Para realizar nuestra investigación retomaremos los aportes hechos por los diferentes tratadistas que han estudiado a fondo este fenómeno de cerca, lo cual nos servirá de abono para elaborar de manera sistemática nuestra investigación en la esfera laboral de nuestro país.

Se hace necesario evidenciar la necesidad de delimitar o definir la conducta, de tal modo que, expresando o respetando las exigencias de autonomía conceptual y definitoria del análisis jurídico respecto de otros conceptos y prácticas procedentes de, experiencias y culturas extranjeras, garantizando al mismo tiempo una plena sintonía con el problema socialmente relevante, el cual es el mobbing, permitiendo tipificar o comprender adecuadamente en términos jurídicamente significativos las diversas modalidades o figuras sintomáticas de acoso, con características cada vez más definidas y singulares.

Lo que perseguimos con nuestra investigación es dar conceptos unificados de lo que se considera mobbing o presión laboral tendenciosa, crear una inquietud entre los profesionales del derecho, de que existe un grave problema en nuestro país que necesita ser regulado jurídicamente de forma expresa, también buscamos dar una directriz de los derechos constitucionales y fundamentales que son violentados por este fenómeno.

Como acabamos de recordar, la inexistencia de una regulación específica, por el momento, supone de alguna manera alguno que existe un vacío de regulación o, un «silencio elocuente» del legislador.

O en realidad, nos encontramos bien ante una deficiencia o carencia de carácter técnico en la redacción o formulación de determinados preceptos, o bien, en el peor de los casos, de una laguna legislativa.

Y como fin de esta investigación es crear en el legislador el deseo de dar una solución legal a este problema de carácter jurídico.

Pero también un tratamiento preventivo (legal) de la actividad o conducta de acoso moral. La calificación de estas formas de violencia psicológica como un riesgo profesional emergente, de naturaleza psicosocial, por tanto vinculado a la contemporánea organización del trabajo no plantea ahora ya ninguna duda, como acredita de forma inequívoca tanto la lectura de los estudios de psicología y medicina del trabajo, cuanto de los Informes de Organizaciones Internacionales, de la UE y la OIT, así como de las actuales iniciativas parlamentarias y legislativas internacionales en la materia. Ya se plantee la cuestión desde los actuales paradigmas de organización basados en parámetros de excelencia en la gestión, que hace de la creación de un «clima laboral satisfactorio» uno de los principales elementos para valorar la calidad del proceso de una empresa (sistema de calidad total), ya desde los más tradicionales planteamientos de la normativa de seguridad en el trabajo conforme al deber general de protección eficaz de la salud del trabajador, la presión laboral tendenciosa, como forma de violencia psicológica en la empresa, suscita un grave problema de salud laboral que ha de ser afrontado, como todo problema de salud, primariamente en vía preventiva y después, sólo cuando ésta falla, que lamentablemente es lo habitual, en vía correctora de la lesión y reparadora del daño.

A este respecto, no debería infravalorarse, ni mucho menos olvidarse, el efecto demoledor y destructivo que tiene cualquier modalidad de acoso psicológico sobre la salud del trabajador (síndromes de ansiedad, estrés, depresión), con un efecto multiplicador de las bajas por enfermedad de los trabajadores que lo padecen.

1.3. Los Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar que la presión laboral tendenciosa constituye una causal de terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal.

1.3.2. Objetivos Específicos.

1. Evidenciar que la presión laboral tendenciosa esta regulada parcialmente en la legislación laboral salvadoreña.
2. Demostrar que la presión laboral tendenciosa vulnera derechos laborales y fundamentales del trabajador.
3. Determinar cuales comportamientos dentro de la relación laboral pueden ser considerados presión laboral tendenciosa.
4. Analizar que efectos producen la presión laboral tendenciosa en las relaciones laborales.
5. Investigar si procede tipificar la presión laboral tendenciosa en la legislación salvadoreña.
6. Investigar si en nuestra legislación laboral se prevé la presión laboral tendenciosa por aplicación analógica de la ley.
7. Determinar que bienes jurídicos de los trabajadores resultan lesionados por el fenómeno de la presión laboral tendenciosa.

CAPITULO 2

2.1. Marco Histórico

2.1.1. Antecedentes de la presión laboral tendenciosa.

El derecho del trabajo se deriva primordialmente de la necesidad que tiene todo trabajador de poder sentir seguridad de subsistencia, para él y su grupo familiar. La presión laboral tendenciosa ha generado en nuestro país, aunque ello no haya sido tan evidente, que muchos trabajadores renuncien a sus empleos sin acarrear ninguna responsabilidad patronal aunque la haya, debido a la sutileza con que este fenómeno actúa. Fundamentalmente la presión laboral tendenciosa consiste en la vulneración de un derecho básico de subsistencia para los trabajadores, el cual consiste en tener libertad y oportunidad de vender su fuerza de trabajo por una remuneración que le permita proveerse, para él y su familia, de una vida digna.

En el presente trabajo de investigación analizaremos uno de estos fenómenos que afectan el derecho del trabajo, como lo es la Presión Laboral Tendenciosa, que para algunos autores es tan antigua como el propio trabajo. La situación de que un trabajador se vea marginado, hostigado, vejado, etc., por sus propios compañeros o su jefe, para que aborrezca la situación y se marche, es tan antiguo como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando tras la aparición del Derecho del Trabajo. Se entiende así que la imagen de un individuo que usa su poder sin escrúpulos, que utiliza a los otros para satisfacer su interés, y que lo hace mediante un hostigamiento sistemático por medio de alusiones, descalificaciones, desconsideraciones, etc., no es de ahora y por lo tanto, no estamos ante un fenómeno nuevo, sino ante una concientización

nueva del fenómeno. Entre las razones de esta nueva preocupación, el Segundo Informe Randstad¹ apunta:

Los efectos muy negativos sobre las personas que lo sufren, que no se corresponden con una sociedad que respeta y protege el bienestar individual.

El que afecte negativamente al trabajo de calidad, y al costo y competitividad empresarial.

El temor a que la situación degenera en ambientes de trabajo progresivamente hostiles, por la hipercompetitividad existente.

La expresión mobbing debe su actual divulgación en el mundo laboral, curiosamente a un investigador del mundo animal como fue el fundador de la etología Konrad Lorenz². Fue este científico quien en 1968 utilizó dicha expresión al analizar el comportamiento animal en grupo; concretamente detectó cómo animales pequeños (cuervos) acosaban o atestaban conjuntamente a un animal grande (búho) de forma sistemática, para conseguir que aborreciera o abandonara su situación próxima a ellos.

Posteriormente en 1972 un médico sueco Peter-Paul Heinemann, tomó dicha terminología del mundo animal para un comportamiento similar en el mundo de los humanos; concretamente apreció como entre los niños de un colegio, y en el tiempo entre clase y clase, se producía un comportamiento muy destructivo, de grupos de ellos sobre individuos aislados.³

En Estados Unidos, el psiquiatra Carroll M. Brodsky publica en 1976 su libro titulado "El trabajador acosado"⁴, si bien el mismo va referido, no tanto al concepto actual, como a toda la problemática que tiene el trabajador en la empresa.

¹ RANDSTAD. "Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. El acoso moral". Segundo Informe Randstad. www.Randstad.es/Prensa/publicaciones.html.

² Konrad Lorenz. "La agresión", 1963.

³ "Bullying en la escuela. Qué sabemos y lo que podemos hacer". Oxford: Blackwell. Olweus, Dan (1993).

⁴ Carroll M. Brodsky. "The Harassed Worker". D.C. Health and Company, Lexinton: 1976. USA.

Finalmente el termino recayó en el mundo laboral con el concepto actual, de la mano del psiquiatra alemán (residente en Suecia) Heinz Leymann⁵, quien rechazando otro término anglosajón como "bullying" (por sus connotaciones físicas o de contacto), pasó a utilizar la expresión "mobbing" para referirse al acoso que se produce en centros de trabajo con consecuencias perniciosas en el mundo laboral. Así en 1984, y tras una investigación científica que comenzó en 1982, Leymann y Gustavsson publican un estudio titulado "Psychological violence at workplace. Two exploratives studies", donde constatan distintos supuestos en los que una persona o grupo de personas ejercen en el ámbito de la empresa, violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez a la semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre un trabajador, con la finalidad de destruir la comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbarle en el ejercicio de sus funciones, logrando en muchas ocasiones el abandono laboral o la enfermedad.

Justo es recordar ahora a otros autores que en sus distintos países, han proyectado sobre la conciencia colectiva la insidia de la presión laboral tendenciosa, generando a nivel internacional una repulsa e interés de gran actualidad. Es el caso de Bjórkqvist⁶ en Finlandia, quien ha centrado mucho sus estudios en la diferentes formas que reviste esta conducta en el hombre y en la mujer, la psiquiatra Marie-France Hirigoyen⁷ en Francia, o de la periodista británica Andrea Adams⁸ quien centrando su estudio en el mundo de la televisión y los periódicos, ha liderado el debate

⁵ Heinz Leymann. (1990): "Mobbing and psychological terror at workplaces". Violence and Victims, vol.5, 1990, USA. La primera publicación en los EE.UU.

Heinz Leymann. (1993): "El silenciar de un técnico experto. Estocolmo

Heinz Leymann. (1996): Mobbing. París. Ed. Seuil

Heinz Leymann. "The Mobbing Encyclopaedia, Bullying. The definition of mobbing at workplace"

⁶ Brodsky, Carroll M. (1976): "El trabajador acosado". Health and Company. Lexington.

⁷ Marie France Hirigoyen "El acoso moral", 1998.

⁸ Adams, Andrea. "Bullying at work. How to confront and overcome it". Ed. Virago Press. Londres, 1992.

en el Reino Unido desde finales de los años ochenta. El mismo carácter iniciativo se puede decir de Kaucsek y Simón en Hungría.⁹

A escala internacional debe destacarse sobremanera el informe sobre la violencia en el puesto de trabajo, encargado por la Organización Internacional del Trabajo (ONU) a Vittorio Di Maraño, que vio la luz en 1998, con una primera actualización en el año 2000.

En nuestro país no es mucho lo que se puede hablar de esto pero esperamos que este trabajo de investigación sea la una luz de interés en un tema tan importante y delicado que requiere mucha atención.

2.2. Marco Doctrinario

2.2.1. Heinz Leymann.

Define el mobbing como: “aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (mas de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

- El autor, de profesión psiquiatra y apoyado en una base experimental clínica, recoge en su definición extremos clave de lo que es mobbing, y que algunas definiciones posteriores han olvidado. Dentro de los aspectos certeros de la definición, debe señalarse que la misma explicita en su comienzo, que el mobbing *lo puede ejercer una persona, pero también una pluralidad de personas*. Con ello se esta

⁹ Kaucsek, György, y Simón, Peter, 1995: Psychoterror y riesgo-gerencia en Hungría.

abriendo los ojos sobre una cuestión, en principio no claramente perceptible, el cual es que el conflicto podía venir no solo del empresario y su estructura jerárquica, sino de los propios compañeros de trabajo.

- El autor continúa, en su definición con un extremo sin lugar a dudas capital, y este es que se refiere a la situación como aquella en la que *se ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente*. Desde luego, la sistematicidad, la reiteración de un comportamiento que se realiza y se percibe¹⁰ como psicológicamente violento, es el núcleo del mobbing, y con ello se establece una nota caracterizadora del mismo tremendamente importante: el carácter prolongado en el tiempo del mobbing y su componenda psicológica. Se rechazan de esta forma los conflictos puntuales, y se pone sobre aviso que la situación no podrá ser analizada de forma seccionada, sino como “un todo” sistematizado.
- La definición, a continuación entra en una explicación de esa sistematicidad y recurrencia, al concentrar (*al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado mas de seis meses*). Esta parte de la definición evidencia el carácter clínico de su autor, y su experiencia hospitalaria, pero no es asumible como parte de la definición de mobbing.
- *Sobre otra persona en el lugar de trabajo*. Con ello la definición ubica correctamente el problema en el ámbito laboral, y por ende como conflicto laboral; pero también pone de relieve que el mobbing es un problema individual. El denominado mobbing plural, aquel que por ejemplo se dirige contra toda una sección que la empresa considera

¹⁰ En puridad la definición no debería haberse quedado en el sujeto activo “... se ejerce una violencia psicológica extrema...”, y debería haber reparado en la percepción como tal por el sujeto pasivo, pues de no ocurrir ello (y como se ha expuesto en el apartado [Que es mobbing]) no estaríamos ante una situación de mobbing.

improductiva, es un tipo de presión laboral tendenciosa que se puede producir, y por lo tanto es bueno estar advertido sobre ello, pero el mobbing se interioriza siempre con un problema jurídico-laboral de carácter individual. Al margen de que el afectado sea una persona sola, o mas de una, la tendenciosidad de la conducta, la búsqueda de su autoeliminación laboral mediante su denigración (que se vaya voluntariamente de la empresa, que pida traslado, que coja una baja medica y desaparezca) reconduce inexorablemente la cuestión a la individualidad; en otras palabras, sin perjuicio de que pueda aportarse en el periodo probatorio y como un indicio de mobbing mas, el comportamiento mostrado frente a otros compañeros con una situación similar en la empresa, el grado de percepción de dicha presión es individual, la confrontación no tiene por que ser homogénea, y sobre todo, la reacción mas importante, el accionar ante los tribunales el cese de la situación, la compensación de la situación, en definitiva, exigir la aplicación de la legalidad vigente, va a ser un acto individual.

- Por ultimo la definición entra a explicar cual es el sentido de ese comportamiento, y lo hace afirmando que *su finalidad es la destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que sea persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.* En realidad, con la primera parte Leymann establece el mecanismo (destruir redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores), y a continuación establece la finalidad del mobbing, que termine abandonando el lugar de trabajo. A nuestro modo de ver es absolutamente primordial no perder de vista este ultimo extremo (circunstancia que en algunos intentos de definición ha ocurrido), pues el mobbing en su devenir no es casual, busca un objetivo, es tendencioso.

El abandono del lugar de trabajo es la finalidad que busca el mobbing, y el mecanismo, Leymann lo establece de una forma optativa (destruir su comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores), si bien con esta última expresión general (y globalizadora de las anteriores) intenta abarcar todas las vías posibles; se podría decir que para esta definición el mecanismo del mobbing es la perturbación del ejercicio de sus labores, la perturbación de la prestación es algo demasiado genérico, que puede concurrir tanto en actuaciones de mobbing, como en otras que no tengan esta consideración. Si algo caracteriza el mecanismo del mobbing, y de ahí el riesgo grave que corren las víctimas del mobbing, no es la perturbación de la prestación, es la denigración, el ataque a la integridad moral de la persona; el trato humillante se convierte así en el mecanismo utilizado por el mobbing.

2.2.2. Marie France Hirigoyen

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

- Desde luego constituye una de las definiciones más amplias o la más amplia de cuantas se manejan, aunque no por ello la más acertada. La autora, que previamente exige para que se pueda hablar de mobbing, el que se trate de una persecución colectiva¹¹, define esto en la primera parte (cualquier manifestación de conducta abusiva), y posteriormente ejemplifica la afirmación, al decir especialmente, los

¹¹ Hirigoyen, Marie-France. El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Ed. Paidós Ibérica. Barcelona 2001. Traducido por Núria Pujol Valls, pág. 77.

comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad física o psíquica de individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

En nuestra opinión esto no puede considerarse una definición de mobbing, pues afirmar que mobbing es cualquier manifestación de una conducta abusiva, es equivoco. El mobbing, por supuesto es una conducta abusiva (indiscutiblemente existe un poder que se ejerce abusivamente), pero hay muchas (o mejor dicho muchísimas) conductas abusivas, que no necesariamente pueden calificarse como mobbing.

- Por otro lado, la definición *priva al mobbing de finalidad alguna*, pues al centrarse en su ejemplificación en los distintos comportamientos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo, transmite una idea de casualidad o accidentalidad, que se encuentra en lo que es el mobbing: un comportamiento doloso tendente a un resultado.

2.2.3. Piñuel y Zabala.

- Define el mobbing como “aquel acoso que se produce en el lugar de trabajo, con el objetivo de intimidar, 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 agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costos, burocratización,

cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.”

- La definición, *que da por sentado que el mobbing es un acoso que se produce en el lugar de trabajo*, entra en lo que es el *mecanismo* del mobbing cuando afirma que es con el objetivo de intimidar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima. Al margen de que alguna de estas expresiones no sea mas que mero sinónimo de la anterior y que no sería el objetivo del acoso sino el mecanismo del acoso, la definición tiene el aspecto positivo de hacer hincapié en que este mecanismo del acoso, es de carácter psicológico, o al menos así lo percibe la víctima.
- El autor posteriormente establece el verdadero *objetivo del mobbing*, y lo hace de una forma dual, bien su eliminación de la organización, bien satisfacer la necesidad insaciable de agredir que tiene el hostigador. Obviamente, nada que decir al objetivo “...con vistas a eliminarla de la organización...” (salvo quizás recordar que se trata de una autoeliminación) pues esta es la finalidad aquí defendida, de la presión laboral tendenciosa. Pero la cuestión del segundo objetivo optativo, la de satisfacer la necesidad insaciable de agredir canalizando tendencias psicopáticas, es mucho mas delicado de tratarse. Este autor, siguiendo las ideas de Marie France Irigoyen, incluye dentro del concepto de mobbing, un comportamiento dirigido, no al sujeto pasivo, sino a la satisfacción vil de sujeto activo, sujeto activo que pasa a recibir la calificación de psicópata por este motivo.

CAPITULO 3

TEORÍA GENERAL DE LA PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA.

3.1. Marco Conceptual

3.1.1. *Qué es mobbing* (El concepto uniformado de mobbing)

Mobbing es la presión laboral tendenciosa, la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante, su denigración. En lo que sin lugar a dudas es una de las finalidades de la tesis, la conceptualización-terminológica de mobbing, y respecto a la que el título ya es suficientemente elocuente, mobbing puede traducirse al castellano con precisión y puede definirse como presión laboral tendenciosa.

Analicemos esta nueva terminología, en requisitos conceptuales.

3.1.2. *Elementos estructurales*

3.1.2.1. *Presión*

Si ha existido dicho ataque sobre la víctima (y se reúnen el resto de los requisitos que se analizan a continuación), se habrá producido una presión laboral tendenciosa¹².

La contundencia semántica anterior, obliga así a descartar supuestos de roces laborales que por su poca importancia, no pueden ser aquí analizados; la presión requiere un comportamiento severo, con peso

¹² M.J. Blanco Barea y J. Lopez Parada. “La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo”. Ed. La Ley. Diario La Ley (25-03-2002).

específico propio, y por ende una simple broma incluso de mal gusto, no quedaría aquí incluida.

Tampoco quedarían incluidos los supuestos que podríamos denominar de presión frustrada o en grado de tentativa, en los que el sujeto destinatario (por los motivos que sean) no llega a sentir la misma. El mobbing exige una víctima, un presionado, porque si éste no existe, lo único que tendremos será un comportamiento malintencionado, o maldiciente por parte del sujeto activo, pero no una presión.

Es claro que estos casos serán los menos, porque en principio la presión laboral tendenciosa será contenciosa por una decisión denunciadora de la víctima, pero desde un punto de vista científico, desde un punto de vista de analizar las hipótesis posibles, conviene estar preparado o haber reflexionado sobre el hecho de que un trabajador denuncie a la empresa, la ideación con otro trabajador de un plan para "machacar" moralmente a un trabajador recién llegado, para que abandone su puesto de trabajo. Si el sujeto pasivo -por su fortaleza mental, o porque el plan ideado se ha llevado a cabo de forma torpe- finalmente no percibe dicha presión malintencionada, ¿puede ser la empresa sancionada? ¿Puede ser despedido por mobbing, el trabajador denunciado? A nuestra forma de ver la respuesta es que no; el mobbing o la presión laboral tendenciosa, exige que la presión haya llegado a ser sufrida, y por lo tanto una presión en grado de tentativa o frustrada, podrá dar lugar a las sanciones correspondientes por los concretos comportamientos, pero no a afirmar que existió una presión laboral tendenciosa, por faltar del requisito de la presión.

La presión puede ser explícita o implícita. Tanto si ésta se produce mediante malas palabras, como si se produce mediante miradas, risas, o "dándose la vuelta", estamos ante una presión, y en este sentido no se debe olvidar que una de las formas más efectivas del mobbing, es hacer el vacío a la víctima. La presión normalmente es sin contacto físico, pero también puede darse el caso de que sea con contacto físico. Actitudes repetidas de un trabajador sobre otro, como puede ser el estirón de orejas respecto a quien es objeto

de mofa por las mismas, el pisotón o la “comidilla” diaria a quien se le dice que está siempre en medio, u otras conductas similares, entran de lleno en lo que es presión, y por lo tanto pueden dar lugar a mobbing.

3.1.2.2. Laboral

La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo, entre personas vinculadas por la prestación de servicios, y en el lugar de trabajo.

- *Que sea consecuencia de la actividad laboral, implica que la prestación de servicios es el origen de la situación.* Ante el éxito mediático del término mobbing en España, se ha iniciado una simplificación desmedida en su comprensión -al traducirlo meramente como acoso-, no dejamos de escuchar este anglicismo en los ámbitos más remotos. Así uno de los sectores que últimamente ha acogido esta terminología, es curiosamente el sector inmobiliario. Con la expresión "mobbing inmobiliario" se ha presentado a la opinión pública un comportamiento de acoso sobre los moradores de viviendas de renta baja en los cascos antiguos de las ciudades, derivado de la inflación en el precio del metro cuadrado, que convierte a estos inquilinos en "estorbos" para la demolición de una casa vieja la posterior construcción de una casa nueva (productiva). Pues bien, dejando a un lado la mezquindad de este comportamiento urbano, es importante entender que eso no es mobbing; que la expresión mobbing está ahí siendo utilizada de forma metafórica, pues mobbing no es el mero acoso. Mobbing es el acoso laboral que busca un resultado antijurídico, y por ende al ser laboral, no puede utilizarse con propiedad cuando hablamos de la vivienda, cuando se habla de

partidos políticos, etc. Insistimos, mobbing no es el- mero acoso, ni siquiera el acoso que busca un resultado antijurídico y cuando así se traduce o se utiliza, se está haciendo de forma metafórica, porque el mobbing es un problema laboral, un problema que surge como consecuencia de la prestación de servicios.

- *Que sea entre personas vinculadas por la prestación de servicios significa que el sujeto activo y el sujeto pasivo están relacionados laboralmente.* No deja de ser una consecuencia lógica del punto anterior, pero es bueno retener este extremo para desbaratar situaciones que en ocasiones se cuestionan. ¿Es mobbing el comportamiento sistemático llevado a cabo por un vecino malintencionado frente a otro, dificultándole la puntualidad laboral o el descanso para que así abandone el puesto de trabajo? La respuesta es no, porque el mobbing es un problema laboral, que surge entre personas vinculadas laboralmente, entendido éste último término en sentido amplio, amplio, es decir, por personas que dependan funcionalmente de la empresa o Administración, aunque orgánicamente dependan de otra entidad.

El ejemplo a tener en cuenta en este sentido es el de los trabajadores de empresas de trabajo temporal; éstos, en el desempeño de su trabajo dependen de la empresa usuaria, y en esa situación pueden y deben ser objeto de control al respecto por ella, pero también el supuesto de trabajadores de otras empresas con las que se presta servicios, pues siempre que la empresa de la víctima tenga capacidad de reacción, se le exigirá ésta al amparo del deber de preservación de la integridad física de los trabajadores y del deber de preservación de su intimidad y consideración debida a su dignidad.

- *Que la presión se realice en el lugar de trabajo supone un límite geográfico a su comisión.* La razón de ser de ello radica, en que fuera de la empresa la persona tiene una mayor libertad, tanto de reacción, como para eludir el hostigamiento; pero también, en que fuera del lugar de trabajo (fuera del ámbito de organización y dirección), la capacidad de supervisión empresarial y reacción, disminuye drásticamente.

3.1.2.3. Tendenciosa

Es sin duda el requisito más importante; es el requisito que adjetiva toda la expresión; y es el requisito que conceptúa más nítidamente, cuál es el problema al que nos enfrentamos: la no admisibilidad por la conciencia social de dicha presión laboral.

La tendenciosidad, tanto en su vertiente finalista, como en su vertiente de comportamiento abyecto, se convierte en la columna vertebral del mobbing.

A) Tendenciosidad en su acepción "finalista", significa que la presión laboral "tiende a", o dicho de otra forma que responde a un plan.

- Dicho plan, puede ser explícito o implícito. Es decir habrá casos en los que el mismo sea manifestado al sujeto pasivo mediante frases como "te voy/vamos a hacer la vida imposible", "si no te vas, te arrepentirás", etc. En estos casos tenemos la constatación expresa de que existe un plan que responde a una finalidad manifestada. Pero ello no siempre es así; en ocasiones la víctima no es comunicada de dicha finalidad, sino que ve un cambio de actitud cuyo origen desconoce o simplemente intuye, pero sobre el que nadie le da certeza.
- El carácter explícito o implícito de dicho plan es indiferente, pues lo

relevante es su existencia. Obviamente que ante una transmisión pública de dicho plan, la víctima tendrá la constatación de lo que sospechaba, y puede conseguir más fácilmente algún tipo de prueba para su acreditación posterior. Pero insistimos, aunque no sea así, la existencia de un plan, o en otras palabras la existencia de un comportamiento alineado en un plan de sistemático hostigamiento, será una cuestión de prueba, y como tal, el Juez la apreciará ponderando la totalidad de los indicios probatorios de mobbing que se le presenten, con lo que la existencia del mismo siempre será una conclusión y no una premisa.

- Así las cosas, podría intuirse una dificultad grave para la acreditación por parte de la víctima de dicha finalidad, de dicho plan, pero ello no es necesariamente así, ni lo más frecuente, porque a diferencia del conflicto puntual o enfrentamiento simple, ese plan requiere una permanencia en el tiempo, lo que supone, la viabilidad mayor de su acreditación, con lo que entramos en el siguiente punto.
- Dicho plan nos otorga el requisito de una permanencia en el tiempo. Para que se pueda hablar de un comportamiento "tendente a", es necesario que tales manifestaciones de voluntad se repitan a lo largo de un periodo de tiempo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de mobbing. En este punto nos parece importante rechazar de forma franca la exigencia temporal de uno de los pioneros en la divulgación del mobbing, Heinz Leymann. Para el profesor Leymann, y así ha sido transcrito por muchos de quienes han tratado el mobbing¹³, para que éste exista es necesario que se trate de una conducta que se repita de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses)¹⁴. Consideramos, además de

¹³ Iñaki Piñuel (Periódico Expansión 23-02-2002, pág. 3) Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Terrae. Santander, 2001).

¹⁴ Leymann no ha sido el único autor que ha considerado el aspecto numérico, Einarsen y Skogstad (Noruega) consideran que es necesario para que pueda hablarse de mobbing, que la conducta ocurra

que no existiría ningún caso de mobbing prácticamente por su gran dificultad probatoria ante los Tribunales, que dicha exigencia temporal es arbitraria e injustificada. Arbitraria porque es un plazo de tiempo que no responde a razonamiento alguno, o ¿acaso dicha conducta de acoso psíquico deja de ser mobbing por el hecho de que durante una semana la víctima haya dejado de ser el punto de atención de los hostigadores?, o porque dicho comportamiento sólo haya perdurado cinco meses (pudiendo no haber soportado más la víctima). La respuesta, a nuestro modo de ver es única. Pero además de arbitraria, es injustificada respecto a la víctima, ¿por qué debemos obligar al sujeto pasivo que aguante tanto tiempo para poder decir que hay mobbing y consecuentemente sancionarlo?, ¿hasta qué punto esta concepción no llega a ser finalmente, cómplice de la situación que se genera por haber impedido la labor preventiva? En fin, una cosa es que se lleguen a apreciar casos especialmente graves o finales de mobbing, y otra cosa es decir que hasta que no se llega a ese punto, no estamos ante una situación de mobbing. La presión laboral tendenciosa se produce tras un cierto tiempo que requiere todo plan, pero sin necesidad de un tiempo concreto.

- *Dicho plan nos otorga el requisito de la reiteración de comportamientos.* Mobbing no es toda conducta. Ya se ha expresado que una de las diferencias entre el conflicto laboral simple y el mobbing, es que el primero es puntual y el segundo reiterado; y que por otro lado se rechazan exigencias numéricas de justificación nunca explicadas, como que el mismo se lleve a cabo, al menos una vez por semana. La reiteración de comportamientos no es más que la consecuencia lógica de un plan, de una actitud tendente a un resultado, pero será en el caso concreto, sólo en él, donde se analizará esa reiteración de comportamientos como evidenciadores

en los últimos 6 meses. Y Bjorkqvist (Finlandia) entiende que la conducta debe aparecer de modo persistente en el último año.

de dicho fin. Es aquí donde la labor del asesor jurídico alcanza una importancia extrema, pues la orientación al trabajador en el sentido de que aporte todo tipo de indicios y evidencias cronológicas, de un comportamiento sistematizado en su contra, permitirá la acreditación de una conducta planificada dirigida a hundir la resistencia psicológica de la víctima, en definitiva la existencia de una presión laboral tendente a un resultado prohibido por la conciencia social.

- *Dicho plan evidencia que el mobbing es doloso*¹⁵. El mobbing es un conjunto de comportamientos destinados a un fin, y esos comportamientos se realizan consiente y voluntariamente. Independientemente de que su origen sea accidental o empresarialmente ordenado, iniciado éste nos encontramos ante un comportamiento reiterado, sistematizado, del que es consciente el sujeto activo, que pese a ello lo mantiene voluntariamente.

Otra cosa es que el sujeto activo no crea que esté haciendo nada ilegal, sino ejerciendo su trabajo de forma diligente; pero esta creencia, que por otro lado es muy frecuente, no exonera de que tal conducta, precisamente por ser finalista, se realice de forma consciente y voluntariamente, es decir, de forma dolosa¹⁶.

El hecho de que el mobbing sea doloso, y por ende que no se produzca por imprudencia, constituye lo que podemos denominar el "elemento del mobbing", pero ello no debe preocupar al sujeto pasivo pensando en su prueba judicial, porque (como ya se ha dicho), dicho

¹⁵ Tradicionalmente se distinguen dos tipos de dolo: *el dolo del negocio jurídico*, que puede traducirse como engaño, y *el dolo de la conducta ilícita*, propio del Derecho sancionador en cualquier de su ordenes jurisdiccionales (nutriéndose de forma especializada la teoría general del delito), y que puede traducirse como aquella conducta generalizada de forma consiente y voluntaria.

¹⁶ La sentencia de fecha 16-12-2002 del Juzgado de lo social nº 12 de Barcelona, hace especial hincapié esta línea de la intencionalidad (frecuentemente olvidada), y así afirma respecto a la situación: "...aspectos todos ellos que solo pueden responder a una intencionalidad de dañar al actor en su dignidad o integridad moral, ..."; volviendo pocas líneas después a reiterar la relevancia de esa intencionalidad.

En igual sentido puede citarse a Luelmo Millán ("Acoso moral o mobbing. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad". Revista Española del Derecho del Trabajo No. 115, Enero/Febrero 2003, pág. 8).

elemento no se extrae de la declaración del acosador, sino del conjunto de indicios de mobbing que consigan probar el mismo, pues acreditado el plan tendremos acreditado el dolo, al igual que ocurre en el ámbito penal (en un ejemplo deliberado) con el homicidio.

B) Tendenciosidad en su acepción “abyecta” significa que no es admisible por la conciencia social el resultado que se busca con dicha presión laboral.

Establecer los supuestos en los que concurre tal comportamiento tendencioso, de aquellos otros en los que no concurre, obliga a profundizar en el objeto final del mobbing.

- Para muchos autores lo que se pretende con el mobbing es **provocar el vacío al trabajador**, en la idea de que no lo resistirá psicológicamente y así se marchará de la empresa¹⁷. A nuestro modo de ver, hacer el vacío al trabajador es una de las formas más eficaces de influir negativamente la autoestima de todo ser humano, que por definición es un ser sociable y necesita de sus semejantes. Lo que ocurre es que el vacío es un comportamiento tendencioso que se da claramente en el mobbing horizontal (el que se da entre trabajadores) e incluso en el ascendente (el que se acomete por los inferiores respecto a un superior no aceptado), pero es más difícil de ver, cuando la presión laboral tendenciosa es descendente. En estos casos, el hostigamiento del jefe al trabajador (peleas desmedidas, rigidez injustificable, asignación de tareas inútiles para la empresa, etc.), no suele ser fruto del vacío precisamente, además la víctima

¹⁷ Faustino Cavas Martínez (“El acoso moral en el trabajo (mobbing): delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo”. Revista Actualidad Jurídica Aranzadi No. (555 28-11-2002). Ed. Aranzadi, pág. 4).

suele tener el apoyo silencioso de sus compañeros de trabajo; el sujeto pasivo no está afectado a un vacío, sin embargo no hay duda de que puede estar siendo objeto de una presión laboral tendenciosa.

- Para otros autores lo tendencioso del mobbing es que **busca dañar la salud psicológica del trabajador**, una vez más estamos muy cerca de qué es la tendenciosidad, pero en puridad el mobbing no busca dañar por dañar, busca que su comportamiento genere un resultado, al margen de que ello provoque un daño.
- Existen otros pronunciamientos, pero a nuestro modo de ver, la esencia del mobbing, la tendenciosidad de este comportamiento sin sentido aparente, es **la búsqueda de la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o en su defecto la baja médica) mediante su denigración y daño en la psiquis del trabajador**. Este elemento teleológico, nos parece fundamental tenerlo siempre presente en toda definición de mobbing, pues si algo caracteriza a éste es el objetivo: que la persona se elimine laboralmente, mediante su ataque psicológico. De aquí se extrae, que el repudio por parte de la conciencia social laboral, deriva de dos vías: por buscar la autoeliminación de un trabajador, como por realizarlo mediante su denigración laboral.

La *búsqueda de la autoeliminación laboral* es su aspecto esencial, su **finalidad**, y es especialmente dañosa para la moral social colectiva, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima, como por su cobardía. En lugar de plantear el conflicto de forma que se resuelva con las reglas laborales vigentes (causales de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal), se busca alcanzar un acto unilateral del adversario, con la obvia pretensión de desviar su amparo legal. Una vez que es el propio sujeto pasivo de la presión, quien solicita el abandono del puesto de trabajo (definitivo o médico), el objetivo se ha cumplido, y el fraude a la ley se ha consumado.

Mediante su denigración es la herramienta o **mecanismo** para alcanzar el objetivo antes mencionado. El concepto de denigración es más amplio que la referencia de lo escrito del vacío laboral, y entendemos por ello que comprende mejor, todos los supuestos posibles de tendenciosidad, los cuales no siempre pasan por el mecanismo del vacío laboral. El término denigración¹⁸, definido como ofender la opinión o fama de alguien¹⁹, a su vez, es una acepción que es perfectamente entendible por el ciudadano como algo factible en la esfera laboral, con lo que también nos parece más ajustada que las referencias a la moral, o a la patología de la víctima (búsqueda del daño psicológico), el cual puede llegar a producirse o no.

La denigración que se produce en el trabajo, desde una óptica más jurídica, es aquel comportamiento que se lleva a cabo sin respetar la integridad moral del trabajador; esto es, sin respetar el derecho que tiene a recibir un trato acorde con su condición de ser humano, social, libre y digno; en otras palabras, sin respetar el derecho que tiene todo trabajador desarrollarse libremente y en sociedad, lo que le protege de comportamientos que transmitan sensación de envilecimiento o humillación.

3.1.3. Clases de Mobbing

Tradicionalmente, quizás por su sencillez, se viene distinguiendo según la presión laboral se reciba de superiores jerárquicos, desde arriba (mobbing descendente), de sus propios compañeros (mobbing horizontal o lateral), o de inferiores jerárquicos (mobbing ascendente). En este sentido, en España el Segundo Informe Cisneros 2002 calcula el mobbing descendente en un

¹⁸ Entiéndase como una degradación social, que se produce al ofender la opinión o fama de alguien.

¹⁹ La denigración no precisa de público; basta dos personas para que pueda producirse la denigración de una de ellas por la otra, al socavarle su propia consideración.

70% aprox., el horizontal en un 21% aprox., y, el resto un 9% aprox. ascendente.

Aunque particularmente creemos poco sobre el interés que puede tener hacer este tipo de clasificación para lo que es el problema laboral, pues es de poca importancia que el mobbing no viene siempre de arriba, y que la empresa responde prácticamente siempre (como veremos adelante) por su deber de velar por la dignidad de todo trabajador, el hecho de esta clásica división, sirve para hacer alguna reflexión al respecto.

3.1.3.1. La presión laboral tendenciosa descendente

Es la que se genera desde una posición superior en el organigrama empresarial. De hecho es conocida como "bossing", en cuanto que el hostigamiento llega del jefe (boss).

La fuerza le viene al sujeto activo respecto del sujeto pasivo de su diferente posición de poder, de su puesto dominante en el seno de la empresa, lo que suele llevar una mayor comprensión de sus decisiones por parte de la dirección misma.

En este tipo de mobbing, el sujeto activo no precisa de una coalición con otros trabajadores frente al sujeto pasivo, pues la posición de "jefe" es suficiente para que no se cuestionen abiertamente sus afirmaciones.

Es un tipo de presión que no sólo es el más abundante, sino que con frecuencia es el que daña más gravemente la psique del trabajador, ya que el sujeto pasivo percibe tanto la repulsión de su empresa a través de su representante, como la indiferencia o pasividad

de sus compañeros de trabajo, que están ahí delante presenciándolo sin hacer nada (testigos pasivos), todo lo cual conduce a una posición de desorientación, que se traduce con el paso del tiempo en muchos casos, en autoinculpación.

3.1.3.2. La presión laboral tendenciosa horizontal.

Es la que se genera desde una posición igual o similar, desde un punto de vista del organigrama empresarial. La fuerza le viene al sujeto activo respecto al sujeto pasivo, no de una diferencia de poder dentro de la empresa, sino de una mayor fortaleza psicológica personal o de la unión con otros compañeros.

El caso típico es aquel que se produce cuando dos trabajadores rivalizan para un mismo puesto de trabajo.

En este tipo de presión (precisamente por su persistencia en el tiempo) es fácil constatar una actitud permisiva de los superiores; en realidad la superioridad está ausente. Bien porque dicho enfrentamiento constituye una especie de "selección natural de trabajador", bien por comodidad de que sean sus propios compañeros quienes hayan dado el primer paso frente a un trabajador concreto, bien por no minar la fuerza del grupo y que luego ello pueda revertir contra la dirección, la superioridad empresarial, con su deliberada ausencia, se convierte en un cooperador necesario.

3.1.3.3. La presión laboral tendenciosa ascendente.

Es la que se genera desde una posición inferior en el organigrama empresarial.

La fuerza le viene al sujeto activo normalmente, de su unión con otros compañeros sometidos jerárquicamente.

El caso típico se produce en los procesos de fusiones de empresas, donde los asalariados pasan a depender de un jefe "intruso" que proviene de la otra empresa. Pero también suele producirse cuando dicha intrusión es así sentida por la escasa edad del nuevo jefe. En tales casos existe una actitud recelosa inicial, que puede derivar en una especie de "boicot hacia el

nuevo", manifestando desconocimiento sobre lo que se conoce, realizando las cosas deliberadamente mal o lentamente, en una búsqueda de que tal comportamiento colectivo repercuta negativamente sobre "el intruso"; una manifestación más de mobbing.

Heinz Leymann²⁰ estableció, tomando como referencia los estudios llevados directamente por él en Suecia y los de sus colaboradores, que en el norte de Europa el mobbing descendente se calculaba en el 47%, el mobbing horizontal en el 44%, y el mobbing ascendente en el 9%.

Para Piñuel y Zabala²¹, y limitada la encuesta a Madrid y sus alrededores, el mobbing descendente resultante era del 43%, el mobbing horizontal del 42% el mobbing ascendente del 2.5%.

En cambio, los datos obtenidos en el Informe Randstad²² son: un 75% de acoso descendente, un 20 % de acoso horizontal, y el resto de acoso ascendente.

En todo caso, ya sea el mobbing descendente, horizontal o ascendente, la presión laboral tendenciosa surge de una situación laboral cotidiana, que en principio debe ser normalmente digerida, pero que sin embargo se convierte en expresiones tales como un "no lo soporto", lo que nos conduce a examinar los sujetos y las causas de dicho tránsito.

²⁰ Heinz Leymann, "Mobbing: la persécution au travail". Ed. Suil, París 1996, pág. 60.

²¹ Iñaki Piñuel y Zabala. Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Tarrae. Santander, 2001, pág. 55 y 306.

²² Segundo Informe Randstad "Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. El acoso moral", pág. 28, www.randstad.es/prensa/publicaciones.html.

3.1.4. Fases de la presión laboral tendenciosa

Los efectos del mobbing sobre el sujeto pasivo son directamente proporcionales a la fase de presión que se haya llegado, pues la presión no sólo se ejerce cada vez con una mayor desinhibición, sino que además se acumula en la víctima, con la sufrida en las anteriores etapas. Pueden dividirse en cuatro fases²³:

3.1.4.1. Fase de conflicto

Es aquella fase que se inicia al detectar el sujeto pasivo que existe un conflicto. En cualquier organización laboral, la existencia de conflictos resulta hasta cierto grado normal, bien por motivos de organización del trabajo (en una empresa se encuentran personas y grupos cuyos objetivos e intereses están a menudo enfrentados), o bien por problemas interpersonales (los comportamientos, las actitudes, las formas de relación, los estilos de vida, etc. pueden ser de muy diversa índole y pueden originar roces). Si bien los conflictos son un acontecimiento común en la vida de relación, gran parte de ellos se resuelven de forma más o menos satisfactoria; bien por la resolución definitiva del conflicto, bien por el cambio de las circunstancias que lo provocaban, o bien porque se vayan resolviendo con el tiempo. Sin embargo, también es posible que alguno de esos problemas se haga crónico, dando paso a la segunda fase.

²³ Esta clasificación tiene su origen en Leymann, quien con todas las diferencias inherentes a un estudio, ya consideró que el mobbing concluía tras un proceso secuencial que denominó evolución temporal prototípica: incidentes críticos, acoso y estigmatización, intervención de las autoridades de personal, exclusión. (Leymann, H. 1996, "The content and development of mobbing at work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, pág. 6).

3.1.4.2. Fase de estigmatización

Comienza con la adopción, por el sujeto activo de una actitud abierta respecto a la otra parte en conflicto. En esta fase el sujeto pasivo toma conciencia de la gravedad de la situación, y en muchas ocasiones se produce una autoinculpación; en una frase realmente atinada de Piñuel y Zabala, el trabajador pasa de aceptar que cometió un error, a aceptar ser el error²⁴.

La cuestión trasciende el ámbito bilateral, y el resto de los trabajadores son concedores del conflicto que tienen ambas partes.

Lo que al comienzo tal vez fuera un conflicto entre dos personas, puede llegar a ser un conflicto de muchas personas contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte del trabajador, otros compañeros no participantes, sindicatos, e incluso la dirección. La indefensión, la inhibición del afectado a la hora de denunciar estos hechos, la dificultad probatoria y las carencias del sistema judicial, permiten la prolongación en el tiempo de esta fase.

3.1.4.3. Fase de intervención desde la empresa

En esta fase, la empresa como tal toma medidas respecto al conflicto ya exteriorizado, fomento del diálogo entre los implicados, advertencia, cambio de puesto, etc., pero no hay que llevarse a engaño, estas medidas suelen conllevar un apoyo (más tácito que explícito) al superior jerárquico en el mobbing descendente, pues en el fondo ha sido cuestionado el propio

²⁴ Iñaki Piñuel y Zabala, “Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”. Ed. Sal Terrae. Santander, 2001, pág. 213.

quehacer empresarial. Como culminación y frustración de estas medidas, se encuentran las bajas médicas sucesivas (que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto), el despido del trabajador afectado, pero esto va entra dentro de lo que denominamos cuarta fase.

3.1.4.4. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral.

En este periodo el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral con una pensión de incapacidad, contribuyendo a las cargas económicas y sociales del Estado (con unas magnitudes nada despreciable). En esta situación, la persona subsiste con diversas patologías consecuencia de sus anteriores experiencias o fases de mobbing, y se pueden apreciar fácilmente las consecuencias físicas, psíquicas y sociales que para el afectado tiene este fenómeno.

La llegada a esta última fase pone de relieve la no solución del conflicto en el seno de la empresa, y aventura los mayores riesgos, tanto para el trabajador (psíquicos), como para la empresa, que en teoría deberá ser investigada.

3.1.5. Perfil de los sujetos implicados en el mobbing (sujeto activo y pasivo).

Por lo que respecta al perfil suelen normalmente presentar los sujetos implicados en un proceso de acoso psicológico (acosador/acosado), éste puede definirse en atención a los siguientes rasgos:

3.1.5.1. La figura del agresor o sujeto activo:

En el afán de determinar los motivos que llevan al agresor a emprender el acoso moral cabría preguntarse ¿podemos hablar de un perfil psicológico característico de los agresores o todos podemos en algún momento, en función de las circunstancias, convertirnos en acosadores? Quizá la autora que más hincapié a hecho en este debate es Hirigoyen (1999; 2001), manifestándose, en un primer momento, claramente a favor de la existencia de un perfil de personalidad con el que definir al acosador. Como mencionamos con anterioridad, la citada autora ha influido de manera radical en la actitud profesional ante el acoso, al incidir en la responsabilidad del acosador, en el que claramente reconoce a un "perverso narcisista" con rasgos paranoides que le permiten auto convencerse de la razón y justicia de su actividad destructiva, es decir, a un psicópata agresivo y peligroso, cuya seguridad y autoestima se nutren del daño y de la humillación que pueda ocasionar a los otros, derivando además satisfacción emocional del proceso.

No obstante, unos años después, en una segunda publicación acerca de esta temática, Hirigoyen (2001), prefiere evitar la división entre dos mundos: los malos perversos y las víctimas inocentes, asumiendo que todos podemos mantener actitudes perversas en determinados contextos y con ciertas personas e incluso podemos realizar dichas conductas sin mala intención. Pero, aunque determinados contextos pueden desestabilizar, la autora afirma que no todos somos acosadores en potencia, algunos perfiles psicológicos están más predispuestos que otros (individuos con alguna patología de carácter) como serían los trabajadores neuróticos ansiosos o bien con una personalidad obsesiva o de tipo narcisistas, individuos que cuando llegan a alcanzar alguna jefatura se comportan como tiranos o de forma paranoica, lo saben todo mejor que nadie y no dudan jamás de sí mismos, les resulta imposible reconocer al otro en tanto que ser humano

complementario que podría enriquecerles en su diferencia, al contrario, lo consideran un rival. Esta visión psicopatológica del acosador es compartida por numerosos autores como Garrido (2000) o Babiak (1995), quienes describen como "psicópatas" a los acosadores en los casos de mobbing. Igualmente, en el intento de realizar un perfil del acosador, González de Rivera (1997) destaca tres características personales: la mediocridad (afán de poder utilizando sofisticados sistemas de persecución y entorpecimiento de la labor de los demás), la envidia maligna (no persiguen tanto su propio beneficio sino el mal ajeno) y la necesidad de control y organización, que les lleva a una deshumanización hacia los subordinados y compañeros de trabajo. A una conclusión semejante llegan Björkqvist et al. (1994) al señalar la envidia y la competitividad como características atribuidas a los acosadores en un estudio realizado en el ámbito universitario.

En este intento de desacreditar y hundir a la víctima, el acosador busca solidaridad entre sus compañeros a través del proceso de estigmatización, que describiremos más adelante. El resultado no siempre es el mismo. Dependiendo, en gran parte, del poder y el carisma del acosador, el resto de los empleados puede responder, ignorando el acoso, involucrándose igualmente con conductas hostiles, y, en menor porcentaje de casos, defendiendo a la víctima. Leymann (1996) nos proporciona algunos datos al respecto, afirmando que, alrededor de un tercio de las víctimas, son acosadas por una sola persona (lo cual sería indicativo de que el resto de compañeros permiten, pero ignoran la ocurrencia de acoso); un 40% de las víctimas son acosadas por dos, tres o cuatro personas (en estos casos el acosador logra encontrar algún/os aliado/s); finalmente, añade que es muy raro que todo el equipo ataque a una persona, es decir que el acosador logre convencer a todos para que realicen conductas hostiles a la víctima. A pesar de que en la literatura sobre mobbing es un tema recurrente el análisis del perfil de personalidad y las motivaciones del acosador, no falta también

quien aboga por el desconocimiento sobre las consecuencias de su conducta de hostigamiento y, por tanto, la inocencia del acosador, alegando que normalmente no recibe información, "feedback", al respecto (Krum, 1995).

Sin presuponer tanta inocencia, volvemos al planteamiento realizado en la introducción de este artículo, cuando nos preguntábamos acerca de la capacidad humana para renunciar al ejercicio de la violencia si con ella obtenemos beneficios y podemos esquivar los perjuicios. Para responder a esta pregunta puede ser de ayuda "El cociente "efectivo/peligroso" propuesto por Björkqvist, Österman, y Lagerpetz (1994). Este cociente es una expresión de la estimación individual de las consecuencias (positivas) probables y el peligro de un acto agresivo. Según estos autores, estudiosos del fenómeno de mobbing, el agresor intenta maximizar los efectos positivos, y minimizar los riesgos que la conducta de hostigamiento conlleva (tales como venganza, condena social, o reprimenda del jefe). El intento de ajuste de esta ecuación explicaría tanto las características de las conductas empleadas por el acosador, normalmente encubiertas y soterradas, como la mayor probabilidad de mobbing en instituciones o sectores públicos en los que la productividad no es evaluada de forma objetiva y en los que las relaciones interpersonales con los compañeros y jefes juegan un papel determinante de cara a una posible promoción (Hubert y Veldhoven, 2001).

Los especialistas, que han abordado este tema, coinciden en una concepción generalizada sobre la figura del acosador / hostigador, al cual describen como persona/as que presentan trastornos de personalidad, carentes de creatividad, con una intensa envidia por la excelencia ajena, gran ansia por la notoriedad, llegando, incluso, a la impostura. Estos hostigadores sufren lo que los expertos han denominado "Síndrome MIA" (Mediocridad Inoperante Activa).

La suma de todos estos factores hace que el hostigador ejerza un poder desmedido hacia aquellas personas que se cruzaron en su camino, haciéndoles la existencia imposible bien para conseguir lo que quieren de ellos, bien hacer que abandonen el puesto de trabajo. No tienen sentido de la culpabilidad e incurre repetidas veces en su papel agresivo; incluso aun cuando el acosado ha abandonado su lugar en la empresa, el hostigador continúa persiguiéndolo dando malas referencias sobre él a empresas futuras.

El profesor Piñuel y Zabala señala que estas personas tienen “una personalidad psicopática, con alteración del sentido de la norma moral”. Es mas, mantiene que el comportamiento de éstos suele tener su origen en la etapa escolar. De igual forma, el profesor sostiene que si se le hace frente es cobarde; es mentiroso compulsivo, con una gran capacidad de improvisar, y encuentra rápidamente nuevas razones para juzgar a la víctima. Suele ser un profesional bastante mediocre, con profundos sentimientos de inadecuación (complejo de inferioridad); personalidad controladora; y que necesita tres factores sin los cuales no puede actuar: el secreto, la vergüenza de la víctima y los testigos mudos.

A juicio de D. Manuel J. Rodríguez, miembro de la Asociación Española contra el Acoso Psicológico, “los hostigadores tienen una forma narcisista de ver las cosas; son incapaces de ponerse en el punto de vista de los demás; piensan que lo que ellos dicen es lo que debe ser bien visto y tolerado; son personas manipuladoras” y los define como psicópatas organizacionales.

3.1.5.2. La figura del acosado: la víctima

Al igual que en el caso anterior, aquí la pregunta sería: ¿existe realmente un perfil de las víctimas? A esta pregunta Hirigoyen responde de una manera contundente: no existe un perfil psicológico del tipo de víctimas, cualquiera

puede ser víctima de acoso moral. No obstante, la citada autora enumera algunas características circunstanciales e individuales que inciden en la probabilidad de convertirse en víctimas de mobbing, características que vienen a coincidir con la descripción proporcionada por otros autores como Appelberg y cols. (1991), Zapf (1999), Zapf y Bühler (1998) o Zapf, Knorz y Kulla (1996).

- Personas no sumisas que se resisten al formateo. Frecuentemente, el acoso laboral comienza cuando la víctima reacciona contra el autoritarismo de un superior y no se deja avasallar, alterando el equilibrio del grupo. A menudo son empleados honestos, escrupulosos, dinámicos y muy centrados en el trabajo.
- Personas cuya capacidad y eficacia difiere del grupo. En el caso de ser demasiado competentes corren el riesgo de hacerle sombra a un superior o a un compañero. En el caso de ser menos competentes que el resto, no sólo pueden recibir reproches por parte de la jerarquía, sino también por parte de sus colegas que pueden acabar aislándolo por entorpecer la eficacia colectiva.
- Los que no tiene buena red de relaciones. Se ataca, preferentemente, a los empleados aislados, y si tiene vínculos, uno de los primeros objetivos del acosador es romperlos.
- Los asalariados protegidos o que gozan de algún privilegio avalado por sus circunstancias personales o laborales (convenios sindicales, bajas frecuentes por enfermedad, embarazo, etc.).
- Las personas temporalmente debilitadas por dificultades personales cuya fragilidad sea patente para la dirección o el grupo de trabajo.
- Trabajadores cuyo puesto conlleva una exigencia de cooperación alta, pero que tienen menor control sobre la tarea en comparación con sus compañeros.

Tampoco otros expertos en la materia, como González de Rivera (2002) escapan a la tentación de describir las características que incrementan

la posibilidad de convertirse en víctima del acoso laboral. Según el citado autor serían tres las connotaciones de las personas candidatas a padecer mobbing: 1) Autenticidad o tendencia a buscar la autorrealización siendo fiel a uno mismo; 2) Inocencia reactiva o defensiva, característica personal que revela discretos fallos en la anticipación de consecuencias, así como cierta incomprensión de las motivaciones ajenas; y 3) Dependencia afectiva, una característica que explicaría explica por qué la víctima no rompe la relación en el acoso. Debido a la profunda insatisfacción consigo mismo que el acosado experimenta ante la evidencia de no ser querido, le lleva a intentar toda clase de explicaciones y renuncias, sin atreverse a reconocer que está siendo atacado y destruido. De las connotaciones expuestas por los anteriores autores podría desprenderse que la fragilidad, la baja autoestima, la falta de habilidades para establecer redes de apoyo social, la inseguridad en cuanto a eficacia laboral son factores de vulnerabilidad en el mobbing. Sin embargo, los estudios encaminados a determinar dicho perfil presentan una complejidad a la hora de interpretar dichos resultados, debido a que las variables encontradas es posible atribuirles no a las características de la persona en sí, sino a la respuesta psicológica que se presenta al ser víctimas de acoso. Como argumenta González de Rivera (2002), la inocencia defensiva inconsciente, la incapacidad de "hacer la pelota", la dependencia afectiva o la baja autoestima, que presentan dichas personas, cabría interpretarse más como una consecuencia de las circunstancias que le rodean que como variables de personalidad.

Por otra parte, a favor de la tesis que defiende la ausencia de rasgos de personalidad capaces de favorecer, de entrada, actitudes negativas en el ámbito laboral, podríamos citar los estudios que ponen de manifiesto que la simple observación de mobbing hacia otros trabajadores, sin ser ellos

víctimas, da lugar a informes en los que consta menos satisfacción con el control del trabajo, con el clima social, con las relaciones mantenidas con los superiores, y con el papel que ellos juegan en los conflictos empresariales, todo ello en comparación con otros trabajadores que no observaron acoso laboral en sus organizaciones (Einarse, Raknes, y Matthiesen, 1994).

La figura del acosado o víctima del mobbing responde a las siguientes características: elevado nivel de ética, honradez, rectitud y alto sentido de la justicia; autónomo, independiente y con iniciativa; alta capacitación profesional (suele haber destacado por su brillantez en etapas anteriores); es popular entre sus compañeros y aglutina informalmente a los demás, removiendo así el orden jerárquico; posee un alto sentido cooperativo en el trabajo en equipo por su capacidad de empatizar; manifiesta sensibilidad y comprensión hacia el sufrimiento ajeno; con situaciones personales o familiares muy positivas.

3.1.6. Consecuencias de la presión laboral tendenciosa para la víctima

Las consecuencias para quien ha sufrido dicha presión hasta una fase avanzada, llegan a ser en ocasiones incalificables.

Evidentemente las consecuencias más graves para el trabajador afectado son a *nivel psíquico*. La sintomatología puede ser muy diversa, pero el eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado será siempre la ansiedad²⁵: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. Ansiedad, inicialmente manifestada en el ámbito laboral pero que pronto trasciende esta frontera.

Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de

²⁵ Stale Einarsen y otros 1994. Quince, 1999.

fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías. La intensidad que puede alcanzar esta afección es máxima, habiéndose detectado casos de suicidio²⁶, o de trastorno paranoide.

A *nivel físico*, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática, desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos como diarreas, llanto espontáneo, dolor torácico, dolor vertebral, temblores), pero cuyo origen reactivo dificultará su tratamiento mientras subsista el conflicto yacente.

A *nivel social*, destaca la irritabilidad de la víctima de mobbing, que se traduce en una dificultad de intercomunicación incluso dentro de la propia familia. Es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, pues la inestabilidad provocada genera actitudes de desconfianza y conductas de aislamiento, evitación, retraimiento, hasta mostrar agresividad u hostilidad. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra quien entiende le está agrediendo.

Junto a ello se encuentra un sentimiento de vergüenza-humillación. Igual que en muchas personas que han sufrido el trauma de una violación, la víctima de mobbing, siente un pesar independientemente de su no culpabilidad. Es aquí donde surgen las preguntas a uno mismo, sobre ¿cómo pude callarme entonces? ¿Cómo permití que la situación se repitiera? ¿hasta qué punto no soy culpable por haberlo permitido? La razón

²⁶ En un estudio llevado a cabo en Suecia, y publicado en 1991, se llegaba a la conclusión de que un porcentaje entre el 10% y el 20% de los suicidios acaecidos en el país, tenían una base de mobbing.

de ser de estas autopreguntas que se realiza la víctima, debe buscarse en el desequilibrio psicológico que provoca todo ataque brutal a la dignidad humana, el cual precisa de un tiempo para su restablecimiento que coincide con la superación del trauma.

Es sin embargo a este nivel, a nivel social, donde se puede encontrar la mayor terapia, pues la salud del individuo se verá menos afectada en tanto se mantenga la interacción social, es decir, el apoyo familiar, de amigos, y de compañeros de trabajo.

Para el sujeto pasivo del mobbing el coste a sufrir, como se ha visto, es enormemente destructivo; nos podemos preguntar entonces por qué no abandona, por qué se empeña en una confrontación que le va a generar daños superiores a los estrictamente laborales.

La respuesta aquí es más compleja que una simple contestación referente al orgullo del trabajador, o al ejercicio de los derechos laborales. Además de estos extremos que se dan por hecho, a los que se debe añadir la dificultad del mercado laboral cuando se tiene una cierta edad, existe una razón muy importante que condiciona pesadamente la decisión del trabajador, y esta es la inseguridad que ha generado en el trabajador dicha situación injusta (sin haber realizado ningún incumplimiento laboral). El menoscabo de su seguridad laboral, es interiorizado por el sujeto en lo que puede denominarse “inseguridad global”, y se refleja automáticamente ante la mera idea de acercarse al mercado de trabajo; su autoconfianza para hacer frente a una situación nueva, no existe²⁷. Nos parece interesante en este momento destacar una cuestión de la que se han hecho eco algunos psicólogos que han realizado encuestas vía cuestionario y de la que también se percató Marie-France Hirigoyen, sobre una base más amplia, al realizar su libro “El acoso moral en el trabajo”. La autora cuando se puso en contacto con los más de 300 acosados que le habían escrito tras su primer libro, observó cómo muchos ya no querían contestarle al cuestionario porque “habían

²⁷ Iñaki Piñuel y Zabala en su libro “Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo” (Ed. Sal Terrae. Santander, 2001, pág. 59), calcula el tiempo medio de aguante de las personas acosadas, en 15 meses para las mujeres y 18 meses para los hombres.

pasado página” y ello supondría revivirlo, y otros lo hacían con una moderación sorprendente, esforzándose por comprender lo que habrían podido cambiar de su propia conducta para dar con una solución; especialmente esto ocurría en los supuestos que se había sido víctima solitaria, víctima sin apoyo de sindicatos (compañeros de fábrica), o sin repercusión en los medios de comunicación. De aquí se puede ya extraer una línea de estudio importante, cual es que *la presión laboral tendenciosa, por su afectación psicológica, trasciende con mucho en sus consecuencias, al problema laboral*; mucho tiempo después de haber puesto fin al conflicto laboral, el mero hecho de recordar la situación genera temor en la víctima, hasta llegar a una autoinculpación.

3.1.7. Consecuencias de la presión laboral tendenciosa para la empresa y la sociedad

También la empresa sufre los efectos que se derivan del mobbing, ya que estos problemas llegan a afectar directamente a la productividad; así, la falta de comunicación en el seno productivo dificulta la transmisión y ejecución de las órdenes, se incrementa el absentismo (costumbre de abandonar el trabajo) dentro de la plantilla, hay una disminución en la calidad del trabajo, se apodera de la producción una falta de atención (más pendiente de lo que está pasando y, que le puede pasar a uno, que de la actividad laboral), y se deteriora en definitiva la calidad de vida de todos los que ahí laboran²⁸.

Pero además de la productividad, la empresa sufre otro perjuicio que cada vez se valora más, y este es la pérdida de imagen pública de la compañía

²⁸ El economista Johanson, ya en 1987 elaboró unos indicadores de los costos económicos que tenían para las empresas las bajas por enfermedad repetitivas y de larga duración, llegando a la conclusión que era menos costoso para la empresa para la empresa ofrecer una rehabilitación cara, que mantener dicha situación, al desencadenarse otras dinámicas negativas dentro de la empresa. Johanson (1987) *Developing the human capital*. Estocolmo. SPF-Verlag.

cuando estos supuestos trascienden a los medios de comunicación; la imagen pública de una marca o de una empresa hoy día viene considerándose como un valor real, y este tipo de publicidad, minoran el mismo.

Por otro lado el mobbing tiene para la sociedad un costo incalculable del que todavía no se ha tomado la debida conciencia. Dejando ahora a un lado los costos humanos, ya analizados, los costos económicos para la sociedad han empezado a cuantificarse.

En Estados Unidos se ha estimado que los costos de mobbing provocan anualmente millones de días de trabajo perdidos. En Alemania se ha estimado que los costos del hostigamiento laboral se elevan a 2,500 millones de marcos por año, y que el costo directo para una empresa de 1,000 obreros, es de 200,000 marcos por año, más otros 100,000 marcos de costos indirectos²⁹.

Un estudio realizado por el Nacional Safe Workplace Institute estimó que el costo para las empresas americanas de la violencia en el trabajo, se elevó en el año 1992 a 4,000 millones de dólares. En Canadá, el British Workers Compensation Board ha denunciado que los gastos hospitalarios de obreros, debido a violencia en el puesto de trabajo, ha aumentado un 88% desde 1985.

En Suecia, y con la intención de proteger el presupuesto público de las cargas financieras derivadas de este problema laboral, a finales de 1993 se aprobó el Acta Vocacional de Rehabilitación, por la que se obliga a las empresas a presentar un plan de rehabilitación ante la Administración, tan pronto un trabajador cause baja por un tiempo superior a un mes, o diez veces dentro de un periodo de doce meses; con ello se pretende transferir los costos asistenciales al lugar del que provienen: la empresa. En España se ha comenzado a cuantificar el costo económico del mobbing, a partir de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la

²⁹ Nowosad, M. "Was kostet Mobbing?" in The Proceedings of the Mobbing Symposium, Zurich, 23-05-1995. Mobbing: Psychotress am Arbeitsplatz.

seguridad social. A este respecto puede citarse el análisis llevado a cabo por Ibermutuamur, quien investigó sobre 6,500 bajas, de las cuales se sospechó la concurrencia de mobbing en el 1.71% de los casos. Estos datos trasladados al conjunto del país, arrojaba un resultado de más de 1,850,000 días perdidos y más de 52 millones de euros por año, gastados por mobbing³⁰.

Finalmente, pero con especial interés en este sentido, debe ser ponderado el informe encargado por la Organización Internacional del Trabajo, a los profesores Helge Hoel, Kate Sparks y Cary L. Cooper³¹, el cual cifra el costo global del estrés y la violencia en el trabajo, en un porcentaje entre el 1 y el 3.5% del producto interno bruto de un país desarrollado³².

Quizás se podría terminar este apartado, retomando parcialmente a Toohey, en el sentido de que el costo que generan las víctimas del mobbing a la sociedad, sea el que sea, es desalentador, pero todavía lo es más que el costo se focalice en “estar enfermo” o en “no estar capacitado para competir en la vida laboral”, cuando se debería focalizar dicho costo en las empresas responsables, al ser ellas las causantes del daño producido a la sociedad, debiendo imputarse a ellas dicho costo social.

3.1.8. Qué no es presión laboral tendenciosa o mobbing.

Consideramos importante este apartado ya que es necesario dejar claro aquellas situaciones o hechos que pueda confundirse con el fenómeno del mobbing, por ello debemos enumerar aquellos supuestos que por su naturaleza tienen cierto parecido con el mobbing. Tal proceso de

³⁰ Pastrana Jiménez J.I. “Cuánto cuesta el mobbing en España? Revista de Relaciones Laborales No. 7/2002. Ed. Lan Harremanak, pág. 176 y sig.

³¹ <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/whpwb/econo/costs.pdf>

³² Helge Hoel, Kate Sparks y Cary L. Cooper, “The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. I.L.O. Génova.

purificación conceptual no es tan sencillo como pudiera parecer, pero sólo así se puede alcanzar la precisión necesaria como para definir una figura jurídica.

Distinciones necesarias

- **No es mobbing, el simple enfrentamiento con el empresario sobre una cuestión laboral.**

La violación de los derechos profesionales del trabajador afectado en su relación contractual laboral no puede ser considerada mobbing; en primer lugar por su finalidad³³, no necesariamente es la de provocar un daño psicológico para el abandono de la empresa; y en segundo lugar por el aspecto temporal, al no ser en principio una conducta sistemática que perdura en el tiempo.

- **No es mobbing, el simple enfrentamiento con un trabajador sobre una cuestión laboral o no.**

En este caso la posición de los contendientes (patrono-trabajador), es al mismo nivel, es similar; en el mobbing no, tras ese hostigamiento sistemático dirigido a quebrar su integridad moral, y a hostigarlo, la situación de las dos partes es totalmente distinta, pues una se encuentra hundida, o al menos con su autoestima tocada por el daño sufrido. Y tal y como se ha dicho antes, el eventual enfrentamiento es puntual, y el mobbing responde a un plan.

³³ Velasquez Fernández, Manuel. “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing”, www.istas.ccoo.es

- **No es mobbing, la antipatía recíproca con el empleador u otro trabajador.**

La disparidad de caracteres en las personas llega en ocasiones a manifestarse con especial fuerza, y ello es más fácil que ocurra en ambientes cerrados, como puede ser el centro productivo. En tales situaciones, y al margen incluso de la jerarquía interna, es fácil que surjan roces, roces que en ocasiones son más que desagradables, pudiendo conducir a padecimientos patológicos o a la depresión. Pero en tales casos no existe mobbing; existe un conflicto de base laboral que puede llevar aparejadas consecuencias, laborales de diverso orden, pero que por sí mismo no es demostrativo de una presión laboral tendenciosa, pues faltaría tal tendenciosidad -el plan y lo abyecto del plan- .

- **No es mobbing, el estrés o exceso de trabajo.³⁴**

La sobrecarga de trabajo puede dar lugar también a una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta ajustarse a él. Pero en el estrés el problema es precisamente dicho exceso de trabajo, mientras que en el mobbing el problema es el personal del trabajo. En el estrés, quitado ese exceso de trabajo encomendado, la situación se solventa; en la presión laboral tendenciosa no, porque el problema sigue estando ahí, el personal y su actitud sobre la víctima.

³⁴ Como definición, valga la que ofrece Antonio Cano, presidente de la Sociedad para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés: “Se trata de un problema de adaptación al medio. Estrés el proceso de movilizar recursos para atender las demandas del medio. Se manifiesta en la prisa o la sensación de peligro”. De manera formal, la UE lo define así: “El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”. Diario “El País” (26-01-2003).

- **No es mobbing el "burn-out" (estar quemado) o síndrome de desgaste personal.**

Esta situación se alcanza por la sistemática repetición de un trabajo, unido a la falta de un reconocimiento profesional. Es una situación de inadaptación al entorno, que provoca un agotamiento emocional y baja realización personal, alcanzada como consecuencia de un ambiente de trabajo inabarcable, y donde su quehacer rutinario se va aproximando al de una máquina. Aquí sin embargo no existe una tendenciosidad, una finalidad inaceptable por la conciencia colectiva, como sí es necesario en el mobbing; y sobre todo el conflicto surge en el "burn-out" entre el trabajador y, el trabajo, mientras que en el mobbing surge entre personas (al menos dos).

- **No es mobbing, la depresión reactiva a conflicto laboral.**

Sin lugar a dudas es la situación que más confusión está generando. Tanto psicólogos como juristas se enfrentan a la situación, afligidos por la gravedad patológica de la víctima (cual es una depresión en todas sus manifestaciones de llanto, angustia, falta de autoestima, insomnio, etc.) y porque tal situación deriva de un enfrentamiento laboral, concluyendo rápidamente con el siguiente resultando: mobbing. Esto es un gran error; en parte por no haber existido una traducción conceptual de lo que es el mobbing, dado que expresiones como acoso moral, terrorismo psicológico y otras, nada o muy poco aportan sobre cuál es el concepto, pero en parte también por los riesgos propios de toda innovación, se ha llegado a confundir lo que es la patología de la víctima, con la causa que lo genera.

La presión laboral tendenciosa es la causa, la depresión reactiva a conflicto laboral, el trastorno adaptativo, etc. son la consecuencia para la víctima o patología. Una y otra pueden existir sin necesidad de la otra, y así es fácilmente adivinable que no toda presión laboral tendenciosa tenga un

resultado de enfermedad (no sería lógico que el ordenamiento jurídico obligara a enfermarse para poder sancionar); la presión laboral tendenciosa será sancionada, independientemente del resultado sobre la víctima, pues que se produzca éste, o la intensidad de éste, dependerá de múltiples factores, principalmente personales, pero también empresariales si se reacciona a tiempo. Por otro lado, y es el caso referido en la inmediatamente anterior nota al pie de página, puede existir una depresión reactiva a conflicto laboral que no provenga de mobbing, pues la presión laboral tendenciosa sólo es uno de los posibles conflictos laborales que se pueden producir en el seno de la empresa con resultados psíquicos para el trabajador.

- **No es mobbing el acoso sexual.**

Aunque son dos problemas laborales sobre los que ha crecido el interés de los medios de comunicación últimamente, ambos pueden y deben, separarse, pues ni su finalidad ni su mecánica son semejantes. Así, si en el mobbing se busca la autoeliminación laboral mediante un hostigamiento denigrante planificado, en el acoso sexual se busca otro fin de naturaleza muy distinta; se busca simplemente el acercamiento sexual o la perpetuación de estereotipos³⁵ sociales prevaliéndose de la situación en la empresa. Por otro lado ambas figuras son claramente diferenciables desde el punto de vista de su planificación, pues en el acoso sexual no existe un plan; existe una realidad soez, materializada burdamente, pero no propiamente un plan oculto (del que cuesta percatarse) como sí ocurre en el mobbing.

En nuestra opinión, acoso moral y acoso sexual, son dos términos lingüísticos próximos, que desde luego suponen un ataque a la integridad

³⁵ En este sentido puede verse el interesante trabajo de Lousada Arochena, J.F. (“El acoso moral por razón de género”). Aranzadi Social. Revista Quincenal n° 15. Enero 2004. Ed. Aranzadi, pág. 68)

moral, pero jurídicamente el mobbing y el acoso sexual se diferencian por muchas cosas, como el objetivo (la autoeliminación del trabajador y el sexo), el tiempo (difícilmente son comparables el tiempo que transcurre en el acoso moral y el que transcurre en el acoso sexual), la percepción inmediata por la víctima de acoso sexual (que no ocurre en el acoso psicológico), las consecuencias psíquicas de las víctimas, etc.

Creemos que es por lo tanto un error, derivar de la proximidad lingüística entre acoso moral y acoso sexual, una proximidad conceptual del estilo género-especie, pues dichas conductas son radicalmente distantes, pudiendo ayudar a corregir la confusión el siguiente ejemplo: el tocamiento de los pechos de una trabajadora por parte del empresario, constituye acoso sexual, y sin embargo, no constituye mobbing.

CAPÍTULO 4

4.1. Marco Jurídico

A continuación desarrollaremos todo el cuerpo normativo vigente y aplicable al estudio del problema que tratamos, no obstante que son escasos los referente existentes en nuestra legislación, además es necesario aclarar que el mobbing o presión laboral tendenciosa no posee una regulación específica ni autónoma en nuestra legislación, pero daremos algunos parámetros para poder abordar jurídicamente este fenómeno.

4.1.1. Ley Primaria

En primer lugar desarrollaremos la ley primaria, es decir, la Constitución de la República de El Salvador, y sus disposiciones que tienen relación con el tema de estudio, el Art. 1 manifiesta de manera general la finalidad del Estado salvadoreño, siendo esta la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica, el bien común, así como asegurar el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social.

El Art. 2 comprendido en el Título II referente a los derechos y garantías fundamentales de la persona, hace referencia al derecho a la integridad física y moral, derecho al honor, el derecho al trabajo, los cuales son de mucho interés a nuestro objeto de estudio, además en su inciso final establece la indemnización conforme a la ley, por daños de carácter moral, los cuales son algunos de los daños que ocasiona el mobbing o presión laboral tendenciosa a los trabajadores.

En el Capítulo II, Sección 2ª, se regula específicamente lo relativo a las relaciones patrono-trabajador y, la garantía y tutela de los derechos en la Constitución, es así como en su Art. 37 establece que “el trabajo es una

función social” del Estado y además agrega que goza de la protección de éste, por tanto al referirnos a la presión laboral tendenciosa, diremos que el maltrato a que se ve sometido el trabajador por parte de su patrono debe ser vigilado y controlado por las instituciones del Estado constitucionalmente obligadas a este fin.

El Art. 38 establece que el Estado creará un Código que buscara armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, con el que se procurará nivelar la desventaja del trabajador ante las eventuales arbitrariedades del patrono.

El Art. 43 se refiere al derecho del trabajador a la indemnización, lo cual de forma maliciosa y sutil busca evitar el patrono al someter al fenómeno del mobbing al trabajador.

4.1.2. *Tratados Internacionales.*

En segundo lugar, analizaremos los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por el Estado salvadoreño, relativos al mobbing o presión laboral tendenciosa.

Tal como lo manifiesta el Art. 144 de nuestra Constitución “los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República, ...”, de esta manera podemos hacer referencia a los siguientes instrumentos relativos a nuestro objeto de investigación:

- I. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 estatuye que toda persona tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a una remuneración que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana (Art. 23).
- II. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Art. 14 dispone que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas.

- III. Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), el Art. 5 inc. 1°, establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. En el inciso 2° establece que nadie debe ser sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes. El Art. 11 estatuye expresamente que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y reconocimiento de su dignidad.
- IV. Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, Art. 16. “los estados partes se comprometen a prohibir en su territorio la tortura y actos que constituyen tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes”.
- V. El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Art. 6 establece que el Estado debe garantizar el derecho, de toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo, tomando todas las medidas necesarias para ello, en particular, para que tenga una ocupación plena y efectiva, con condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas de la persona humana.
- VI. Declaración General de la OIT 1998, esta es relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, expresa el compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y trabajadores de respetar los valores humanos fundamentales. A su vez en la conferencia del mismo año se aprobó el texto de una Declaración de Principios y Derechos Fundamentales, entre los cuales se encuentra: el respecto a la dignidad del trabajador, el honor, la imagen y la integridad física y mental.

4.1.3. Ley Secundaria

En tercer lugar analizaremos el Código de Trabajo, abordaremos los artículos relativos o que hacen referencia al fenómeno de mobbing o presión laboral tendenciosa. En nuestro país la protección del derecho al trabajo y

regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores se encuentran establecidas en el Art. 1 C.T., el cual busca mejorar la calidad de vida del trabajador.

El Art. 14 C.T., hace referencia al principio “in dubio pro operari”, tan importante para nuestro estudio ya que en un determinado momento, ante un eventual juicio laboral, y ante un caso de duda el juez hará prevalecer lo más favorable al trabajador.

El Art. 17 C.T., establece el contrato individual de trabajo, el cual se define como aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, bajo la dependencia de estos y mediante un salario.

El Art. 29 C.T. en su numeral 5°, obliga al patrono a guardar consideración al trabajador y abstenerse de maltratos físicos o verbales.

El Art. 53 C.T., concede al trabajador el derecho de dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono. En el numeral 1° establece que cuando el patrono sin justa causa reduzca el salario al trabajador o traslade a un puesto de menor categoría o le destine un trabajo de naturaleza distinta al convenido. Este tipo de acciones son típicas manifestaciones del mobbing o presión laboral tendenciosa. En el numeral 3°, trata cuando el patrono cometa en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o grupo de trabajadores actos que lesiones gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales. Esta causal trata de proteger a los trabajadores de los abusos de los patronos por medio de la presión psicológica, agresiones verbales. El numeral 4° se refiere a los malos tratos de obra o palabra contra el trabajador, su cónyuge, ascendientes y descendientes. El inciso final establece que en estos casos señalados en el artículo comentado, el trabajador tendrá derecho a que se le indemnice como si hubiera sido despedido, en la cuantía y forma que establecen los Arts. 58 y 59 C.T. según el caso.

4.1.4. Derecho Comparado.

Desde una perspectiva de Derecho Comparado, sólo dos Códigos europeos contienen en la actualidad sendas regulaciones penales del *acoso moral*. De una parte, el Código Penal (CP) Belga, cuyo art. 442 bis, creado por el art. 2 de la Ley 1998-10-30/34, en vigor desde el 27 de diciembre de dicho año, incluye una figura delictiva, de contenido excesivamente amplio, bajo una rúbrica, no menos amplia tampoco, que lleva por título “*Del acoso*”, en general, ubicada en el Capítulo IV *bis*, a continuación de “Los atentados a la libertad individual y a la inviolabilidad de domicilio cometidos por particulares”, que conforman el Capítulo IV del Título VIII (“De los crímenes y delitos contra las personas”) del Libro II de dicho texto punitivo (“De las infracciones y de su castigo en particular”).

Tal precepto sanciona con la pena de *prisión de quince días a dos años*, así como con la *pecuniaria de cincuenta a trescientos francos*, cuya aplicación puede ser alternativa o cumulativa, a quien realice la siguiente conducta:

“Cualquiera que acose a una persona, a sabiendas, o debiendo saber, que causaría un grave perjuicio con su comportamiento en el estado de tranquilidad del sujeto hostigado.

El delito previsto por el presente artículo sólo podrá perseguirse a instancia de la persona que se considere acosada”.

Como puede advertirse, se trata de una infracción de extrema ambigüedad que no guarda paralelismo con otra figura delictiva del Código Penal salvadoreño, si bien por el lugar sistemático que ocupa entre los atentados contra la libertad de las personas podría, en cierto modo, asimilarse a unas coacciones, siquiera fuera de forma remota.

Por su parte, el CP Francés, en virtud de la Ley de 17 de enero de 2002, denominada “*Ley de Modernización Social*”, incorporó a su texto punitivo un precepto mucho más concreto, en cambio, que el belga que acabamos de transcribir. Me refiero al art. 222-33-2-, sistemáticamente

ubicado justo a continuación del delito de acoso sexual, dentro de la Sección 3 bis -“*Del acoso moral*”- del Capítulo II, Título II de su Libro II. El citado artículo castiga aplicando conjuntamente la *pena de prisión de un año* y la de *multa de 15.000 euros* a quienes lleven a cabo el siguiente comportamiento:

“Acosar a otra persona mediante actos repetidos, que tengan como objeto o efecto la 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 porvenir profesional”.⁸

El precepto transcrito sí incluye una regulación específica de la presión laboral tendenciosa, tal y como se viene considerando hasta nuestros días el fenómeno social que contemplamos, pues contiene, en esencia, todos los elementos constitutivos del mismo: a saber, repetición de actos cuya finalidad sea la de degradar las condiciones laborales normales a través de las cuales tiene derecho a desarrollarse todo trabajador, ya sea en la empresa privada, ya en la pública, atentándose de esta forma contra ese derecho en particular y contra su propia dignidad en general, proceso que puede llegar hasta el extremo de perturbar la salud psíquica o mental del mismo, así como a comprometer su evolución profesional.

Sin embargo, pese a ser el CP francés el único texto punitivo europeo que se ha encargado de tipificar expresamente como delito esta figura internacionalmente conocida como *mobbing*.

En los países de Europa, Suecia también cuenta desde el año 1999 con una regulación legal específica sobre acoso moral, aunque no de índole penal, recogida en su *Ley Básica de Prevención de Riesgos Laborales*, que califica al empresario de responsable de los posibles peligros, tanto físicos como psicológicos, que puedan manifestarse en el ámbito del trabajo debiendo prevenirlos planificando y organizándolo, de forma que garantice un ambiente laboral saludable, a cuyos fines y mediante el ejercicio del poder que le confiere su tarea de dirección deberá dejar patente su firme decisión de no permitir conductas de hostigamiento, así como su decidida

resolución de atajarlas y erradicarlas en aplicación del poder disciplinario y sancionador. En dicho país existe también una Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral, de fecha 21 de septiembre de 1993, que contiene medidas protectoras de las víctimas de violencia moral en el trabajo.

Cabe igualmente citar el Código del Trabajo Suizo, cuyos Art. 321 y 328 regulan un especial deber de protección de éstas, y, finalmente, determinadas Leyes Regionales Italianas (verbi gratia: La Ley Regional de Lazio, de 14 de marzo de 2001) que incorporan una específica legislación laboral protectora en esta materia.

De todo ello se desprende como conclusión que a nivel de Latino América, son mayoría los países que careciendo de una regulación expresa, al respecto solo los países Europeos intentan acoplar de la mejor manera posible el problema social que tratamos a su normativa vigente (laboral, civil o penal), hallándose en la actualidad una buena parte de ellos inmersos en la tarea de elaborar diferentes proyectos de reforma de la misma para dotarla de la correspondiente legislación específica, cual es el caso de Bélgica, Italia, Suiza o Luxemburgo, si bien se trata de iniciativas legislativas contrarias al *mobbing* que solo afrontan el problema desde una perspectiva de regulación central, cuando, en realidad, sería muy conveniente orientar este proceso normativo hacia ámbitos geográficos más reducidos, regionales o, incluso, municipales, ya que es un dato constatado que esta práctica nociva se da con mucha más frecuencia en el marco de las Administraciones Públicas que en el de las empresas.

La Unión Europea ya está tomando cartas en el asunto a través de sus Resoluciones y Recomendaciones entre las que cabe destacar, entre otras, La Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso en el lugar de trabajo 2001 / 2339 (INI), Acta de 20 de septiembre de 2001, en la que establece que el acoso moral en el trabajo “constituye un grave problema y es necesario prestarle mayor atención, reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas maneras de hacerle frente”, efectuando una serie

de llamamientos tanto al Consejo como a la Comisión, a los Estados miembros, a las empresas y a los poderes públicos y, en general, a las instituciones comunitarias ante la creciente alarma social que el “mobbing” está generando. Dicha Resolución establece que, en el año anterior a su promulgación, unos doce millones de personas afirmaron haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo, según una encuesta realizada a 21.500 trabajadores por la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, con sede en Dublín.

Por su parte, la Comisión Europea, en su Comunicado de 2 de julio de 2002 (COM-2002-347 final), relativo a la responsabilidad social de las empresas, recomienda la adopción y transparencia de los llamados “códigos de conducta” sobre los derechos de los trabajadores, los derechos humanos o la protección del medio ambiente y preconiza la adhesión de las empresas a los códigos de conducta definidos por las organizaciones internacionales teniendo, “como normas mínimas comunes de referencia, los convenios fundamentales de La OIT y las directrices de La OCDE para las empresas multinacionales”.

En cambio en nuestro Continente tal vez por carecer de una unión entre estados mucho menos sólida no se han podido tomar acciones conjuntas sobre este tema, claro no es de extrañarse de esto cuando es relativamente joven en Europa la preocupación por este tema.

4.1.5. La Presión Laboral Tendenciosa en el Ordenamiento Jurídico Laboral Salvadoreño.

La legislación laboral salvadoreña tiene su base en la constitución, la cual en su art.2 asegura el derecho al trabajo entre otros derechos que son de obligatorio estudio de esta investigación, dicho artículo asegura que todos

tenemos derecho al trabajo, esta oración da pie a toda la sección segunda de los derechos sociales de nuestra constitución llamada trabajo y seguridad donde el estado reconoce al trabajo como una función social y que este goza de protección del estado, así mismo dentro de esta sección específicamente el art. 38 define que lo relativo al derecho laboral será regulado por el código de trabajo, cuyo objeto es el de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, establecer sus derechos y obligaciones.

Al examinar el mobbing a la luz de la constitución percibimos que esta figura obviamente es contraria a las garantías constitucionales que esta dicta, que se violenta el derecho al trabajo que el art. 2 de la constitución hace mención y que el Art. 37 de la misma lo garantiza y considera como una función social.

Pero el art. 38 de la constitución es de importancia en este estado de la investigación sin quitar el merito a los demás artículos de la constitución que retoman el derecho al trabajo, este articulo expresa que “el trabajo estará regulado por un código que tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones”

Lo primero que debemos desprender de este artículo es que el código de trabajo, deba armonizar las relaciones laborales, es decir la coexistencia entre el patrono y sus trabajadores en el ambiente laboral, pero para poder armonizar esta relación se necesita establecer derechos, obligaciones y prohibiciones, pero cuales son estos o mejor dicho cuales son los que nos interesan:

Obligaciones de los patronos:

Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratos de obra o de palabra, esta obligación que tiene el patrono con sus trabajadores es la puerta para la protección de los trabajadores en contra del mobbing por que a pesar de no ser una manifestación expresa en contra de esta figura se puede encasillar o adecuar la acciones que se consideran como mobbing las cuales ya las mencionamos dentro de este articulo, y cuyo incumplimiento por parte del patrón pueden tener consecuencia como la terminación del contra individual de trabajo con responsabilidad para el patrono.

Prohibiciones de los patronos:

El patrono de acuerdo al articulo 30 numeral 10 del código de trabajo, tiene prohibido reducir, directa o indirectamente, los salarios que se paguen, así como a suprimir o mermar las prestaciones sociales que suministran a sus trabajadores, el desmejoramiento del trabajador como medio de acción de presión para que el trabajador se auto elimine es una de las formas de proceder del mobbing, así mismo en el mismo articulo el numeral 11 señala que se prohíbe cualquier acción encaminada a la restricción de los derechos del código de trabajo.

Todas estas acciones del patrono o de sus representantes en contra del trabajador pueden ser asimiladas como una causal de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal, por parte del patrono, es decir no existe una voluntad manifiesta de parte del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo, sino que esa voluntad se refleja por hechos imputables al empleador que colocan al trabajador en estado de tener que retirarse del trabajo, aunque este, puede en este caso agotar otros recursos, pero normalmente el trabajador saca la conclusión de que este desea extinguir la relación obligatoria existente.

Cuando el trabajador es víctima de la presión laboral tendenciosa, y sus derechos laboral son violentados por acciones reprochables al patrono, aunque debemos afirmar que nuestro ordenamiento jurídico no regula expresamente el mobbing por analogía, este puede dar por terminado el contrato laboral con responsabilidad patronal, ya que el art. 53 del código de trabajo en sus numerales 1, 3, 4 y se describen actos que puede llevar a cabo el patrón en contra del trabajador que son naturales del mobbing o presión laboral tendenciosa, como por ejemplo: disminuir el salario del trabajador sin justa causa, lesionar la dignidad, sentimientos del trabajador, maltratar al trabajador por medio de obra o palabra.

CAPITULO 5

5.1. Sistema de Hipótesis

5.1.1. *Presentación de las Hipótesis*

5.1.1.1. Hipótesis General.

La Presión Laboral Tendenciosa constituye causales de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal.

5.1.1.2. Hipótesis Específicas.

- ***A menor regulación jurídica expresa de la Presión Laboral Tendenciosa mayor vulneración de derechos laborales y fundamentales de los trabajadores.***
- ***La presión laboral tendenciosa esta reconocida en nuestra legislación laboral por interpretación analógica de la ley.***
- ***A mayor autoeliminación del trabajador por la presión laboral tendenciosa, menos ejercicio de la acción procesal del trabajador.***

5.2. Operacionalización de las Hipótesis.

Hipótesis General.

La Presión Laboral Tendenciosa constituye causas de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal.

Variable Independiente	Variable Dependiente
La Presión Laboral Tendenciosa	Terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal
Indicadores	Indicadores
<ul style="list-style-type: none">• Hostigamientos constantes• Agresiones verbales que lesionan la dignidad• Asignar tareas degradantes• Trasladar al trabajador a un puesto de menor categoría• Daños físicos y psíquicos causados al trabajador• Autoeliminación• Mobbing ascendente• Mobbing horizontal• Mobbing descendente• Descrédito público de la víctima• Atribución sistemática de errores.• Crítica al trabajo realizado.• Comparaciones despectivas con otros empleados	<ul style="list-style-type: none">• Consecuencias jurídicas• Reparación de daños• Indemnización al trabajador• Rompimiento de la relación jurídica laboral• El ejercicio o abandono de la acción procesal laboral• Declaración de terminación de contrato individual de trabajo en proceso judicial

Hipótesis Específicas.

- ***A menor regulación jurídica expresa de la Presión Laboral Tendenciosa mayor vulneración de derechos laborales y fundamentales de los trabajadores.***

Variable Independiente

A menor regulación jurídica expresa de la Presión Laboral Tendenciosa

Variable Dependiente

Mayor vulneración de derechos laborales y fundamentales de los trabajadores

Indicadores

- Inseguridad jurídica de los trabajadores.
- Vacíos legales

Indicadores

- Pérdida de la autoestima del trabajador
- Auto eliminación del trabajador
- Daño a la imagen, intimidad y dignidad de los trabajadores
- Pérdida del derecho al ejercicio de acción procesal laboral.

- **La presión laboral tendenciosa esta reconocida en nuestra legislación laboral por interpretación analógica de la ley.**

La Presión Laboral Tendenciosa

Es reconocida por interpretación analógica de la ley

Indicadores

- Descrédito público de la victima.
- Atribución sistemática de errores.
- Critica al trabajo realizado.
- Comparaciones despectivas con otros empleados
- Critica de la vida privada del trabajador.
- Conducta de extrema violencia psicológica
- Auto eliminación de la victima.
- Lesiona salud física y moral.

Indicadores

- Artículos del C.Tr. que regulan acciones similares a las de la presión laboral tendenciosa
- Regulación tacita.
- No regulación expresa.
- Causal de determinación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal.

- ***A mayor auto eliminación del trabajador por la presión laboral tendenciosa, menos ejercicio de la acción procesal del trabajador.***

Variable Independiente

Mayor auto eliminación del trabajador por la presión laboral tendenciosa.

Variable Dependiente

Menor ejercicio de la acción procesal del trabajador.

Indicadores

- Desinterés del trabajador por iniciar acción procesal.
- Presión psicológica al trabajador.
- El repetitivo hostigamiento del empleador.
- Agresiones verbales permanentes al trabajador.
- Asignar tareas desagradables al trabajador.
- Conciencia de los trabajadores sometidos a presión laboral tendenciosa

Indicadores

- Desinterés del trabajador por iniciar acción procesal.
- No invocar las causales de terminación del contrato individual de trabajo.
- Desconocimiento del trabajador de las acciones procesales.
- Pérdida del derecho a la indemnización.

5.3. Análisis de Resultados.

Hipótesis General.

La Presión Laboral Tendenciosa constituye causal de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal.

Aunque en nuestra legislación no encontramos regulación relativa a la presión laboral tendenciosa o “mobbing”, consideramos que a través del Art. 53 C.T. podemos encontrar causales de terminación de contrato con responsabilidad patronal que se adecuen a los hechos derivados de la aplicación de éste fenómeno, de esta forma podemos afirmar que la falta de regulación expresa relativa al “mobbing” no significa que un trabajador que es objeto de los mecanismos de este fenómeno, no pueda hacer alguna reclamación judicial.

La presión laboral tendenciosa en nuestra legislación, no es regulada jurídicamente de forma expresa; este fenómeno afecta principalmente al sector laboral de toda sociedad a nivel mundial, debido a ello, hemos podido comprobar mediante nuestro estudio la vulneración de los derechos de los trabajadores, de las encuestas podemos concluir que efectivamente existe la presión laboral tendenciosa en nuestra sociedad; también pudimos verificar que hay muchos trabajadores sujetos a este fenómeno. Además con las entrevistas pudimos verificar que la presión laboral tendenciosa es un fenómeno de gran trascendencia actual, ya que se ven afectados los derechos laborales de los trabajadores sin que existan mecanismos para evitar o detener esta práctica realizada casi en su totalidad por los patronos, sobre sus empleados en los diferentes lugares de trabajo.

Además se pudo observar la falta de voluntad política de los legisladores para regular jurídicamente este fenómeno que afecta a los trabajadores.

Por otra parte se pudo comprobar que los trabajadores salvadoreños no acuden a los tribunales a resolver sus problemas de tipo laboral, esto debido a la falta de conocimiento que existen mecanismos legales para poder combatir la presión laboral tendenciosa, como son las causales del Art. 53 numerales 1, 3 y 4 C.T., los cuales constituyen verdaderos presupuestos de la presión laboral tendenciosa, como por ejemplo los malos tratos de palabra, hostigamientos, cambio de funciones desconocidas al trabajador, tratos degradantes, etc.

El desconocimiento también se debe al poco grado académico de los trabajadores, la necesidad de poder mantenerse en su empleo, debido a la mala situación económica por la que atravesamos actualmente en nuestra sociedad, lo que obliga a los trabajadores a soportar todas estas situaciones creadas o llevadas a cabo por los patronos, con tal de mantener su empleo a costa de su denigración como persona. Esto nos lleva a concluir que es necesario y urgente, debido a su importancia de la salud tanto físico como mental de los trabajadores, crear mecanismos tanto administrativos como legales para evitar que el fenómeno del “mobbing” siga afectando negativamente la fuerza laboral de nuestro país, también se avanzaría bastante en esta materia llevando al derecho positivo salvadoreño los tratados ratificados ante la O.I.T. relativos a los derechos de los trabajadores pero que en la práctica mucho de su contenido no es aplicable.

Se comprobó mediante encuesta realizada a una muestra de 202 trabajadores, de la cual un 57% afirma haber sido víctima de agresiones en su lugar de trabajo, y de estos un 51% dijo haber sido objeto de agresión verbal o psicológica, y por la manera sutil de manifestación de estos tipos de agresión, es importante dedicarle mayor atención a sus efectos debido a que fácilmente pueden adecuarse a los elementos constitutivos del fenómeno en estudio; en contraposición un 68% de los encuestados afirmó haber

renunciado de su lugar de trabajo, de este porcentaje el 74% afirmo haber renunciado por agresiones, malos tratos o desmejoramiento en las condiciones laborales, dichos causas de la renuncia se encuentran enmarcados como causales de terminación de contrato con responsabilidad patronal en el Art. 53 numerales 1, 3 y 4 C.T., lo cual nos permite afirmar que la presión laboral tendenciosa es causal de terminación de contrato referida en el artículo antes citado; así mismo las entrevistas realizadas a informantes claves nos reafirman nuestras hipótesis y expresaron el mismo razonamiento jurídico; aunque lo preocupante es la actitud de los trabajadores afectados por este fenómeno, ya que no hacen valer su derechos ocupando la vía judicial, como muy bien lo demuestra nuestra encuesta, esto tal vez por los mismos efectos que produce la presión laboral tendenciosa, como la culpa y la depresión pero también debido a la ignorancia del fenómeno y en muchas ocasiones la falta de accesibilidad en el sistema judicial.

Para finalizar este análisis diremos, que efectivamente la presión laboral tendenciosa constituye una de las causales de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal del artículo 53 del Código de Trabajo salvadoreño.

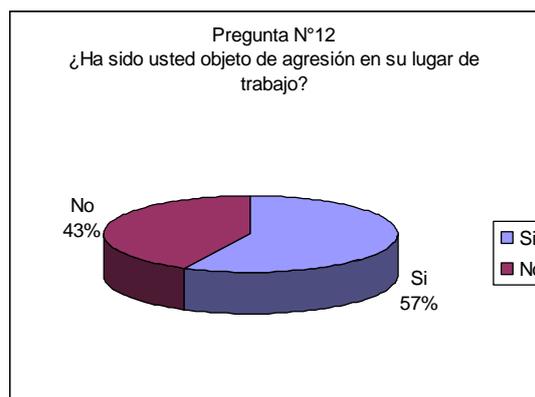
Hipótesis Específicas.

- ***A menor regulación jurídica expresa de la Presión Laboral Tendenciosa mayor vulneración de derechos laborales y fundamentales de los trabajadores.***

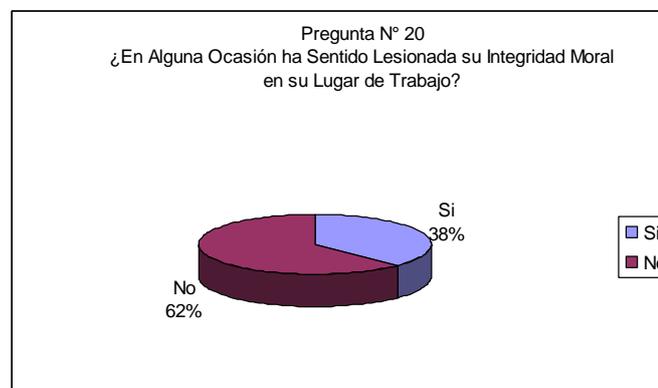
Esta hipótesis se comprobó de forma parcial, es decir, una parte fue probada de forma positiva, mientras la otra parte no se pudo probar.

Al consultarle a nuestros informantes claves todos coincidían en manifestar que la falta de regulación jurídica expresa relativa al fenómeno de la presión laboral tendenciosa incide negativamente en el respeto a los derechos de los trabajadores, por esta razón consideran necesaria y urgente la regulación de este fenómeno en el Código de Trabajo, así mismo manifestaron que para realizar cambios en nuestra legislación laboral se necesita de la voluntad política de los legisladores que conforman la Asamblea Legislativa de nuestro país, por ser el ente encargado de crear leyes.

Para dar una mejor respuesta a esta hipótesis consultamos a los trabajadores a través de la pregunta N° 12, si en algún momento habían sido objeto de agresión, ya sea física, psíquica o verbal, obteniendo como resultado que el 57% de los encuestados dijeron haber recibido algún tipo de agresión en su trabajo, mientras que el 43% manifestó que nunca había sido agredido, lo cual se ilustra gráficamente:



De igual forma se les preguntó si en alguna ocasión se les había lesionado su integridad moral en su lugar de trabajo (Pregunta N° 20), a lo que un 38% contestó afirmativamente, y el 62% dijo que no se sentían lesionados en su integridad moral, esto se representa a través del siguiente Gráfico:



En este extremo de la hipótesis no se pudo comprobar la lesión de la integridad moral de los trabajadores en su lugar de trabajo.

- ***La presión laboral tendenciosa esta reconocida en nuestra legislación laboral por interpretación analógica de la ley.***

Esta hipótesis fue probada positivamente a través de las respuestas proporcionadas en las diferentes entrevistas realizadas de nuestros informantes claves, quienes nos expusieron sus experiencias en este fenómeno de la P.L.T.

Específicamente analizamos las respuestas de la pregunta numero dos de la entrevista, que trata a cerca de si la P.L.T. podría reconocerse en

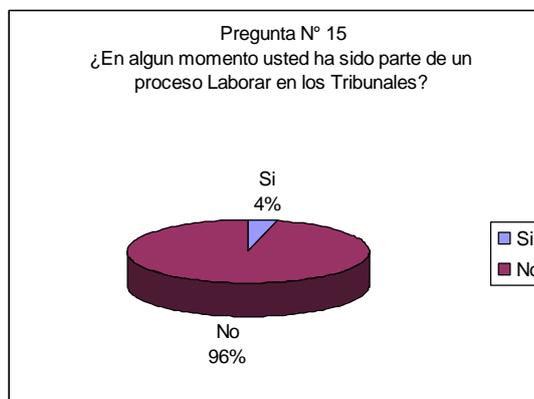
nuestra legislación por interpretación analógica de la ley, es decir, que si regula en nuestra legislación, de forma tacita este fenómeno, a lo que respondieron todos unánimemente que la regulación expresa de la P.L.T es inexistente en nuestras legislación, pero que su similitud con la disposición legal del artículo 53 del código de trabajo, específicamente con los numerales 1, 3 y 4, las cuales son algunas de las causales de terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal. Nuestros entrevistados coincidieron que el contenido de estas dos causales es similar a los presupuestos de la P.L.T., como por ejemplo la reducción del salario, trasladar al trabajador a otro puesto de menor categoría o de distinta naturaleza al que la constataron, los actos que lesionan la dignidad del trabajador etc.

Finalmente todos los entrevistados dicen que si, efectivamente la P.L.T. puede ser reconocida en nuestra legislación por interpretación analógica de la ley, es de esta manera que se ha probado la mencionada hipótesis.

- ***A mayor auto eliminación del trabajador por la presión laboral tendenciosa, menos ejercicio de la acción procesal del trabajador***

Esta hipótesis la probamos de forma positiva a través de las respuestas de las preguntas 15, 16 y 17 de la encuesta que fue realizada a toda la muestra que conforman los trabajadores. En la pregunta 15, preguntamos a los trabajadores si alguna vez habían sido parte de un proceso laboral en los tribunales, el 4% de los entrevistados contestaron que si habían sido parte de un proceso laboral en tribunales, mientras tanto el otro 96% de los trabajadores manifestaron que no habían sido parte de un proceso laboral en tribunales; claramente podemos ver que los datos nos indican que existe un elevado índice de trabajadores que no accionan los mecanismos legales

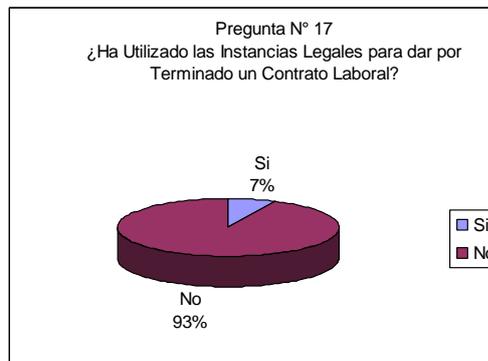
para poder resolver sus problemas laborales que los afectan. En la pregunta 16, preguntamos a los trabajadores entrevistados si alguna vez habían pedido una indemnización laboral por vía judicial, de toda la muestra de los encuestados el 95% respondieron que no habían reclamado una indemnización por vía judicial, mientras que 5% restante respondieron de que si habían reclamado indemnización por vía judicial, en especial los que son sujetos a la P.L.T.; esto deja al descubierto que este fenómeno basado a agresiones a la dignidad del trabajador ocasiona auto



eliminación de el mismo de su lugar de trabajo, así como bloquea y elimina el ejercicio del trabajador de acciones procesales como pedir la terminación del contrato individual del trabajo con responsabilidad patronal, es decir obliga al patrono a pagar una indemnización al trabajador, cuando este ultimo esta sujeto a la P.L.T.

Finalmente analizamos las respuestas proporcionadas por los encuestados de la pregunta 17 que trata de los trabajadores han utilizado alguna vez las instancias legales para dar por terminado un contrato laboral. El 93% de los encuestados respondió que nunca han acudido a tribunales para dar por terminado un contrato laboral, el 7% restante manifestó que si habían acudido a tribunales a dar por terminado un contrato laboral, a través de esta respuesta de los encuestados llegamos a la conclusión que un pequeño grupo (7%) de trabajadores ha hecho uso de los tribunales para terminar un contrato de trabajo esto por que poseen cierto conocimiento que

existen mecanismos para terminar un contrato laboral con responsabilidad patronal, siempre existan los presupuestos que hablan el numeral 1, 3 y 4 del artículo 53 del código de trabajo, además estos datos nos demuestran, que casi la mayoría (93%) de los encuestados no acuden a los tribunales a dar por terminado un contrato laboral cuando se sienten o son objeto de presión laboral, tendenciosa, esto se debe a un elevado desconocimiento del trabajador de que existen mecanismos para dar por terminado tal contrato, cuando estos están siendo víctimas de la P.L.T. nosotros como grupo llegamos a la conclusión, que la hipótesis en cuestión, se comprueba de una forma positiva ya que mientras el trabajador desconozca que existen mecanismos legales que le puedan servir para solucionar sus problemas de tipo laboral como es la P.L.T. se seguirá dando mucho más la autoeliminación de él mismo, de su lugar de trabajo y por consecuencia mismo un menor ejercicio de las acciones procesales que posee el trabajador en el código de trabajo como son las causales de terminación de trabajo con responsabilidad patronal del artículo 53 de nuestro código de trabajo.



CAPITULO 6

6.1. Conclusiones y Recomendaciones

A continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones, poniendo de manifiesto la esencia del estudio realizado sobre la presión laboral tendenciosa como causal de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal, y se exponen de la siguiente manera:

6.1.1. Conclusiones:

- Se ha concluido que la presión laboral tendenciosa o mobbing la podemos adecuar a las causales de terminación de contrato individual de trabajo del artículo 53 No 1, 3 y 4 del C.T. por ser actos sistemáticos que por medio de los malos tratos, abusos, estigmatización y demás vejámenes contra el trabajador con la finalidad de lesionar su dignidad, principios morales para desesperar al trabajador para que este finalmente renuncie a su empleo, es decir, se auto elimine.
- Se ha concluido que la presión laboral tendenciosa o mobbing en las relaciones laborales, por ser un acto que busca como fin el hostigamiento, lesionar la dignidad, lesionar principios morales y desesperar al empleado para que este se auto elimine, a través de violencia psicológica por medio de malos tratos, abuso, estigmatización y demás vejámenes de manera sistemática, podemos adecuar estos actos como una causal de terminación de

contrato con responsabilidad patronal, regulada en el Art. 53 numeral 1, 3 y 4 del C. Tr. Ya que al no existir una regulación expresa y autónoma de esta figura, mencionado artículo es el que más se acerca a regular el fenómeno dentro del código de trabajo.

- La necesidad de una regulación expresa y autónoma de la presión laboral tendenciosa es necesaria para evitar la vulneración de derechos laborales, al mismo tiempo evitar la impunidad de las personas que ocupan estos medios para destruir las carreras y aspiraciones laborales de las víctimas, que pueden llegar a afectar la vida de los trabajadores de formas muy graves y profundas, dicha falta de regulación crea condiciones de inseguridad jurídica para poder sancionar al patrono ya que el patrono no responde por los actos que sus subalternos o empleados han cometido en contra de otros empleados.
- El desconocimiento manifiesto por parte de los trabajadores de la presión laboral tendenciosa y sus manifestaciones impiden que estos puedan acceder a los medios legales para poder solventar sus situaciones laborales, y muchos desconocen que son víctimas y llegan a sentir que lo que sucede a su alrededor es su culpa, por lo que la autoeliminación es una opción viable para la víctima, la cual no lucha por sus derechos no haciendo uso de los medios legales disponibles.
- El desconocimiento de la presión laboral tendenciosa por parte del estado y de sus órganos obligados a la protección de los derechos de los trabajadores es una mezcla entre ignorancia legislativa, falta de desarrollo del pensamiento científico del derecho, apatía investigativa y poca voluntad política para la protección de los derechos de los trabajadores.

- El mobbing es directamente proporcional a la estabilidad en el empleo, de ahí que el mayor indicio de mobbing se manifiesta sistemáticamente en donde se tiene la mayor estabilidad en el empleo.
- Se a concluido que para poder hablar de un real caso de mobbing y no caer en el falso mobbing este debe tener ciertos elementos, primero debe de ejercer una presión y que la victima sienta esa presión, esta puede ser explicita o implícita, segundo debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva acabo, entre personas vinculadas por la prestación de servicios, y en el lugar de trabajo, y finalmente debe ser tendenciosa, es decir finalista, significa que la presión laboral responde a un plan, lo cual evidencia que el mobbing es doloso.
- Se a concluido que tanto en el sector público como en el sector privado se sufre el fenómeno del mobbing al mismo nivel, de lo que se desprende que a pesar de ser el sector privado el mas afectado según la doctrina por la intensiva competencia entre compañeros y los celos, rivalidades que esto conlleva esta no se vio reflejada en nuestra investigación de campo.
- El Código de Trabajo de acuerdo con nuestra investigación es insuficiente debido que no regula todas las variables del problema por lo que deja por fuera muchos elementos de la presión laboral tendenciosa sin regulación expresa, lo cual impide que pueda cumplir con su objetivo principal, el cual es armonizar las relaciones entre patrones y trabajadores.

La finalidad que tiene este trabajo de campo es dar a conocer a la población salvadoreña la mayor información posible sobre el mobbing, sobre

su proceso, formas de darse, sus efectos y consecuencias con el fin de identificarlo a tiempo y darle solución en su fase más temprana. Detectar, evitar y/o reducir un riesgo para la seguridad y salud del trabajador es prevenir y para ello se adoptarán todas las medidas necesarias con el fin de paliarlo.

Es por ello, que nos encontramos ante una nueva “epidemia laboral y social”, la cual debemos considerar por el alcance de su gran magnitud y alta frecuencia y tomar todas las medidas necesarias para detectar y frenar el desarrollo de tal desenlace. Las personas que llevan años estudiando este tema de acoso moral en el lugar de trabajo son unánimes al opinar que uno de los factores importantes que inciden en el desarrollo de esta problemática se debe, en gran medida, a la situación actual del empleo, es decir, la precariedad laboral y la inseguridad en el empleo existentes, puesto que hace que los individuos acepten cualquier tipo de trabajo a cambio de un salario con el que poder alimentar a sus familias. Y en el caso de los que ya permanecen por mucho tiempo en sus puestos, las obligaciones económicas que tienen que atender (hipotecas, préstamos, subsistir, etc.), favorece, a veces, a que se produzca cualquier tipo vejación contra su integridad moral, vulnerándose, de este modo, los derechos que por disposiciones legales tienen reconocidos. Esta “nueva” forma de violencia lesiona la salud y la dignidad del trabajador afectado.

La prevención es algo que “todos” debemos llevar a cabo, y no sólo corresponde a los especialistas en derecho laboral, pues, la participación gubernamental, judicial, sindical, empresarial y la propia de los trabajadores, resulta esencial y primordial para cesar las vejaciones y vulneraciones de los derechos constitucionales que los afectados de mobbing han de sufrir en su persona.

6.1.2. Recomendaciones:

- Regulación autónoma y expresa de la presión laboral tendenciosa, es necesario este paso en la legislación laboral de El Salvador, la inexistencia de un ordenamiento jurídico contra el mobbing debe de llegar a un fin, ya que debe decirse que el ordenamiento jurídico salvadoreño es un ordenamiento abierto, que permite afrontar un problema como este, si se conoce que es el mobbing.
- Políticas de estado encaminadas en la prevención de la presión laboral tendenciosa, dichas políticas deben nacer del consenso entre los legisladores pero sobre todo de la necesidad que tienen los trabajadores de ser protegidos y de los estudiosos del derecho de proteger al desfavorecido por una figura tan dañina para el trabajador.
- Reformas en el código de trabajo, es evidente la necesidad de actualizar el código de trabajo a los nuevos retos con que se enfrenta el derecho laboral, es un cambio generacional normal de cualquier legislación, la cual debe irse adaptando a los cambios en su entorno para ser acorde con su realidad.
- La imperativa necesidad de hacer del conocimiento de todos los trabajadores acerca de un fenómeno de este tipo, es crucial para poder impedir que siga operando impunemente, al mismo tiempo que el victimario se da cuenta que lo que está haciendo puede llegar a tener repercusiones más allá de las laborales y afectar de manera permanente la vida de su víctima, pero la concientización del problema debe empezar por los órganos que

en teoría deberían velar por los derechos de los trabajadores, y ellos diseminar este conocimiento a la clase trabajadora.

- Elaborar más investigaciones como la presente para, dar a conocer más el fenómeno, y de esta manera crear expectativas dentro de los legisladores de nuestra asamblea legislativa para que en un futuro no muy lejano sea un tema a tratar dentro de una comisión legislativa de dicha asamblea.
- Crear estrategias de intervención estatal a través de la educación y prevención: para poner en marcha políticas de educación y crear ambientes libres de presión laboral tendenciosa que pongan el acento en la prevención de las conductas creando un clima laboral satisfactorio, la prevención es el elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social.
- Es importante adoptar medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo, para lo cual los empleadores no deberían esperar a recibir quejas de las víctimas, actuar cuando se hable de un problema y no de una agresión.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Brodsky, Carroll M. (1976): "El trabajador acosado". Health and Company. Lexinton. EE.UU.

Brodsky, Carroll M. "The Harassed Worker". D.C. Health and Company, Lexinton: 1976. EE.UU.

Faustino Cavas Martinez. "El acoso moral en el trabajo (mobbing): delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo". Revista Actualidad Jurídica Aranzadi No. 555 (28-11-2002). Ed. Aranzadi. España.

Heinz Leymman. (1990): "Mobbing and psychological terror at workplaces". Violence and Victims, vol.5, 1990, EE.UU.

Heinz Leymann, "Mobbing: la persécution au travail". Ed. Sueil, París, Francia 1996.

Heinz Leymann. "The Mobbing Encyclopaedia, Bullying. The definition of mobbing at workplace", 1990, EE.UU.

Hirigoyen, Marie France, "El acoso moral", Barcelona, España, 1998.

Hirigoyen, Marie-France. El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Ed. Paidós Ibérica. Barcelona, España 2001.

Iñaki Piñuel y Zabala. "Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo" Ed. Sal Terrae. Santander, España, 2001.

Konrad Lorenz. “La agresión”, Austria, 1963.

Kaucsek, György, y Simón, Peter, 1995: Psychoterror y riesgo-gerencia en Hungría, 1995.

M.J. Blanco Barea y J. Lopez Parada. “La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo”. Ed. La Ley. Diario La Ley, España ,2002.

LEGISLACIÓN

Constitución de la República de El Salvador de 1983, Decreto No. 38, Diario Oficial 234, Tomo 281, Publicado 16/12/1983.

Código de Trabajo, Decreto Legislativo No. 15, Diario Oficial 142, Tomo 236, Publicado 31/07/1972.

Código Civil, Decreto Ley, 23/08/1859.

Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Decreto Legislativo.

Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), Decreto Legislativo, Diario Oficial 82, Tomo 327, Publicado 05/05/95.

Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, Decreto Legislativo, Diario Oficial 92, Tomo 323, Publicado 19/05/94.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Decreto Legislativo, Diario Oficial 218, Tomo 265, Publicado 23/11/79.

TESIS

Giménez La Hoz, "Presión Laboral Tendenciosa encaminada a la autoeliminación de la víctima", Primera Jornada sobre Mobbing en Girona España, 2001.

Guzmán Albergue, René Alfonso, "La Prueba del Despido en lo Laboral", 1969, El Salvador.

Bonilla Flores, Ovidio, "El Despido Indirecto en la Legislación Salvadoreña", 1979, El Salvador.

INTERNET

Randstad. "Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. El acoso moral". Segundo Informe Randstad. [www. Randstad.es/Prensa/publicaciones.html](http://www.Randstad.es/Prensa/publicaciones.html).

Velásquez Fernández, Manuel. "La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing", www.istas.ccoo.es

ANEXOS

ANEXO 1

ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES.

1. ¿Tiene algún conocimiento sobre fenómeno de la presión laboral tendenciosa o “mobbing”?
2. ¿Considera Ud. que en nuestra legislación se reconoce la presión laboral tendenciosa por interpretación analógica de la ley?
3. ¿Considera que es necesaria la regulación expresa del fenómeno de la presión laboral tendenciosa en nuestra legislación laboral?
4. ¿Existe desconocimiento por parte de los jueces, procuradores, legisladores y Ministerio de Trabajo del fenómeno de la presión laboral tendenciosa?
5. ¿Considera que la presión laboral tendenciosa es causal de terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal?
6. ¿Considera que la presión laboral tendenciosa violenta tanto derechos laborales como derechos fundamentales de los trabajadores?
7. ¿Al referirnos al mobbing horizontal, que es aquel que se da entre compañeros de trabajo, considera Ud. que podría existir responsabilidad patronal por negligencia o culpa?
8. La presión laboral tendenciosa a pesar de ser un fenómeno del derecho laboral podría llegar a generar consecuencia de tipo penal y civil. ¿Que opina?
9. ¿Cree Ud. que el Estado debería intervenir por ministerio de ley ante una renuncia de un trabajador a consecuencia de la presión laboral tendenciosa?
10. ¿A su criterio el Ministerio de Trabajo actúa de manera eficaz en el control del fenómeno de la presión laboral tendenciosa o mobbing?
11. ¿Considera necesarias reformas a la cual legislación y cuáles, a su criterio, podrían ser estas reformas?

12. ¿Considera Ud. que existe voluntad política de los legisladores para regular este fenómeno?

Análisis de Resultados de la Cédula de Entrevista.

PREGUNTA NÚMERO UNO

¿Tiene algún conocimiento sobre el fenómeno de la presión laboral tendenciosa o “mobbing”?

La mitad de los entrevistados respondieron que si conocían el fenómeno desde su aspecto doctrinario y que los habían descubierto por medio de publicaciones en la Internet y periódicos, la otra mitad dijo no conocer la figura de manera doctrinaria pero después de una explicación por nuestra parte dijeron conocerlo desde la practica debido a que muchos trabajadores manifiestan conductas como las de la presión laboral tendenciosa y relacionaron la figura con el despido indirecto que es un mecanismo similar al del mobbing debido a que contempla conductas del empleador que obligan al trabajador a poner termino unilateralmente a su contrato de trabajo pero que no conlleva todos los elementos del mobbing.

PREGUNTA NÚMERO DOS

¿Considera Ud. que en nuestra legislación se reconoce la presión laboral tendenciosa por interpretación analógica de la ley?

Los entrevistados al tener conocimientos del Fenómeno, algunos mas que otros, pero todos coincidieron que no hay regulación autónoma y

especifica de esta figura pero que existen cierta regulación que es aplicable al fenómeno como el Art. 53 del C. Tr. en el cual el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono cuando este cometa actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales. Pero a pesar de esto la mitad de los entrevistados dijeron que no se podía decir que en efecto se reconoce el fenómeno por aplicación analógica de la ley.

PREGUNTA NÚMERO TRES

¿Considera que es necesaria la regulación expresa del fenómeno de la presión laboral tendenciosa en nuestra legislación?

Todos los entrevistados respondieron que si, debido a que este fenómeno afecta los bienes jurídicos de los trabajadores, vulnera los derechos a la integridad física, psíquica, moral del trabajador y el respeto de su honra.

Así mismo consideraron que la legislación laboral Salvadoreña esta retrasada en la regulación de nuevos fenómenos que afectan a los trabajadores y que esta aunque tarde debe de irse modernizando en beneficio de la tutela de los derechos de los trabajadores y que la regulación de este fenómeno debe ser una prioridad ya que parece evidente que la seguridad y las garantías no surgen de manera espontánea, sino como fruto del consenso colectivo y la inversión pública ya que el derecho no puede dejar impunes los actos de violencia laboral que avasallan los derechos fundamentales de la persona humana.

PREGUNTA NÚMERO CUATRO

¿Existe desconocimiento por parte de los jueces, procuradores, legisladores y ministerio de trabajo sobre el fenómeno de la presión laboral tendenciosa?

La gran mayoría de los entrevistados respondieron que efectivamente existe desconocimiento de este fenómeno a excepción del representante del Ministerio del Trabajo que afirmó que si se conoce el fenómeno pero que extrañamente se le tubo que explicar en la pregunta numero uno donde se le preguntaba si conocía el fenómeno, muchos entrevistados alegaron que posiblemente el desconocimiento es consecuencia de la falta de interés por parte del estado para conocer estos fenómenos y regularlos ya que muchas veces el estado es servil a la empresa privada que es la mayor incumplidora de los derechos laborales y la que ocupa los medios mas crueles para obligar a sus trabajadores a renunciar con el fin de no pagar una indemnización.

PREGUNTA NÚMERO CINCO

¿Considera que la presión laboral tendenciosa es casual de terminación del contacto individual de trabajo con responsabilidad patronal?

El cien por ciento de los entrevistados, manifestaron que consideran que el fenómeno de la presión laboral tendenciosa debe ser considerada en nuestro código laboral como una causal de terminación del contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal, ya que esto implica una acción del patrono encaminada a la desesperación del trabajador en su relación laboral, para que renuncie a su empleo y de esta forma el patrono queda exento de paga indemnizaciones al trabajador.

PREGUNTA NÚMERO SEIS

¿Considera que la presión laboral tendenciosa violenta tanto derechos laborales como derechos fundamentales de los trabajadores?

Todos los entrevistados coinciden en considerar que la presión laboral tendenciosa además de violar derechos laborales de los trabajadores, viola también derechos fundamentales del trabajador, quien los posee por el hecho de ser persona humana y que le son inherentes a su persona, ejemplo de esto es el mismo derecho al trabajo a poder ganarse su sustento diario y de su familia de una forma honrada.

PREGUNTA NÚMERO SIETE

¿Al referirnos al mobbing horizontal, que es aquel que se da entre compañeros de trabajo, considera usted que podría existir responsabilidad patronal por negligencia o culpa?

Un ochenta y cinco por ciento de los entrevistados consideran que no puede existir la responsabilidad patronal, ya que manifiestan que eso fueron creados los reglamentos internos de trabajo, los cuales regulan las conductas de los trabajadores en su lugar de trabajo; y el quince por ciento restante consideraron que si debe existir responsabilidad patronal por negligencia o culpa ya que consideran que el patrono puede contratar a un empleado con el objetivo de que este ejerza al mobbing a otro compañero de trabajo que no le simpatiza al patrono

PREGUNTA NÚMERO OCHO

La presión laboral tendenciosa a pesar de ser un fenómeno del derecho laboral podría llegar a generar consecuencias de tipo penal y civil ¿Qué opina?

Todos los entrevistados consideran que la presión laboral tendenciosa genera consecuencias de tipo laboral para el patrono, pero también coincidieron que en un caso determinado podría generar consecuencias civiles, así como penales, por ejemplo en un caso hipotético que el trabajador se suicidara a consecuencia del mobbing, pero aclararon que para que se configure esta hipótesis debería de estar regulado jurídicamente con anterioridad en la ley.

PREGUNTA NÚMERO NUEVE

¿Cree Ud. que el Estado debería intervenir por ministerio de ley ante una renuncia de un trabajador a consecuencia de la presión laboral tendenciosa?

La necesidad de que el Estado actúe es una consideración hecha en consenso por los profesionales entrevistados, así como también coinciden al manifestar que en la actualidad existen tratados ratificados por El Salvador, pero no existe legislación específica que regule la aplicación de estos. El Lic. Marvin Colorado nos manifestó que nuestra Constitución Política en su parte orgánica establece la intervención del Estado en las relaciones laborales y por ello esta facultado y obligado a intervenir en la regulación de este fenómeno. Es por ello que consideran positivo que el Estado intervenga ante la renuncia de un trabajador, dado que las razones que motivan la

renuncia en la mayoría de los casos, son originadas o motivadas por los patronos.

PREGUNTA NÚMERO DIEZ

¿A su criterio el Ministerio de Trabajo actúa de manera eficaz en el control del fenómeno de la presión laboral tendenciosa o mobbing?

Para el funcionario del Ministerio de Trabajo, esta institución actúa de manera eficaz, ya que según él manifiesta del total de los casos que llegan a esta entidad estatal el 70% de ellos son resueltos en la Institución en la etapa de conciliación administrativa; por el contrario el resto de los entrevistados consideran que si bien es cierto que el Ministerio de Trabajo realiza algún esfuerzo por regular la relación trabajador-patrono aun el Estado se queda corto en el alcance que debería tener en el control, principalmente, en el del abuso a que son sometidos muchos trabajadores, por ello recomiendan la pronta positivización de los nuevos principios que se aplican a nivel internacional, por un control más eficaz de fenómenos como el de la presión laboral tendenciosa.

PREGUNTA NÚMERO ONCE

¿Considera necesarias reformas a la cual legislación y cuáles, a su criterio, podrían ser estas reformas?

Al hacerles esta pregunta a los entrevistados, todos de forma coincidente expresaron que son necesarias grandes reformas al derecho laboral para adecuarse a las nuevas corrientes mundiales de regulación

referentes a modernas formas de despido, contratación, indemnización y terminación del contrato de trabajo.

PREGUNTA NÚMERO DOCE

¿Considera Ud. que existe voluntad política de los legisladores para regular este fenómeno?

Para los profesionales entrevistados, excepto el funcionario del Ministerio de Trabajo, no existe voluntad para reformar la legislación laboral, dado que son contrarias a los intereses a la empresa privada; el Lic. Marvin Colorado manifestó que en la actualidad existen tres proyectos de ley en el área laboral, pero que ninguno ha llegado al derecho positivo, así mismo existen dos convenios con la OIT ratificados, pero no existen leyes que regulen lo establecido en ellos.

ANEXOS 2

1. Sexo: M F

2. Edad: _____ años

3. Grado Académico: Primaria Secundaria
Estudios superiores Otros estudios
Ninguna de las anteriores

4. Lugar de trabajo:

5. Tiempo de ser trabajador activo:

6. Tiempo de laborar en su actual empleo:

7. ¿Conoce o le es familiar alguno de los siguientes conceptos?:
“Presión laboral tendenciosa”, “Mobbing”, “Terrorismo psicológico”,
“Acoso moral”

Si No

8. ¿Como considera Ud. el ambiente laboral en su lugar de trabajo?

Bueno

Regular

Malo

9. ¿Cómo es su relación laboral con sus compañeros?

Buena

Regular

Mala

10. ¿Cómo es su relación laboral con sus superiores?

Buena

Regular

Mala

11. ¿Cómo es su relación laboral con sus subalternos?

Buena

Regular

Mala

12. ¿Ha sido Ud. objeto de agresión en su lugar de trabajo?

Si No

13. Si su respuesta es afirmativa, ¿Qué tipo de agresión ha sufrido?

Física Verbal Psicológica

14. ¿Con que frecuencia Ud. ha sido sujeto de este tipo de agresiones?

Una sola vez Ocasionalmente Frecuentemente

Todo el tiempo

15. ¿En algún momento Ud. ha sido parte de un proceso laboral en los tribunales?

Si No

16. ¿Alguna vez a pedido una indemnización laboral por vía judicial?

Si No

17. ¿Ha utilizado las instancias legales para dar por terminado un contrato laboral?

Si No

18. ¿Anteriormente, ha renunciado algún trabajo?

Si No

19. ¿Si su respuesta es afirmativa, ¿Cuál fue la causa de su renuncia?

Mejor salario

Agresiones y/o malos tratos

Desmejoramiento de las condiciones de trabajo

Otra circunstancia (especifique): _____

20. ¿En alguna ocasión ha sentido lesionada su integridad moral en su lugar de trabajo?

Si No

21. ¿Alguna vez a sentido que sus compañeros de trabajo o sus superiores han querido dañar su reputación en su lugar de trabajo?

Si No

22. ¿Se siente marginado por sus compañeros de trabajo o sus superiores en su trabajo?

Si No

A consecuencia de sus problemas laborales derivados de sus relaciones personales, ¿ha sentido alguno de los siguientes síntomas?:

21. ¿Interrupción del sueño?

Si No

22. ¿Apetito disminuido?

Si No

23. ¿Inhabilidad para concentrarse?

Si No

24. ¿Irritabilidad?

Si No

25. ¿Cansancio?

Si No

26. ¿Dolores de cabeza por tensión acumulada?

Si No

27. ¿Vergüenza?

Si No

28. ¿Culpa?

Si No