

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León

UNAN-León

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Departamento de Derecho Privado



Tesis para optar al título de Magíster en Derecho Empresarial con mención en asesoría jurídica.

Tema:

“El acoso laboral y su regulación en el ordenamiento jurídico nicaragüense”

Autor:

Lic. Santos Donald Baquedano Sánchez

Tutor:

M.Sc. Luis Ernesto Alemán-Madrigal

León, Nicaragua 18 de abril del 2023

2023: TODAS Y TODOS JUNTOS VAMOS ADELANTE



Managua, 18 de abril del 2023

Dra. Lylliam Azucena Navas Mendoza
Coordinadora General y Académica
Maestría en Derecho Empresarial, II Edición.
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León.

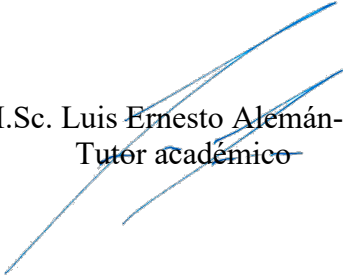
Estimada Dra. Navas:

Tengo a bien indicar que el maestrante **Santos Donald Baquedano Sánchez**, ha elaborado tesis titulada “El acoso laboral y su regulación en el ordenamiento jurídico nicaragüense”, la que cumple con las consideraciones técnicas en cuanto al fondo del tema, así como en la estructura y metodología.

Por lo tanto, a criterio de este tutor, la tesis realizada por **Santos Donald Baquedano Sánchez**, constituye una contribución significativa en su campo de estudio y en su aplicación profesional, mereciendo ser expuesta ante el tribunal calificador para su evaluación y defensa.

Dado en la ciudad de Managua, a los 18 días del mes de abril del año dos mil veintitrés.

Prof. M.Sc. Luis Ernesto Alemán-Madrigal
Tutor académico



Índice

Introducción.....	5
I. El acoso laboral.....	12
1.1 Antecedentes del acoso laboral	12
1.2 Conceptualización de acoso laboral.....	13
1.3 Características del acoso laboral	19
1.4 Tipos de acoso laboral.....	21
1.5 Fases del acoso laboral.....	23
1.6 Conductas que constituyen acoso laboral	25
II. El acoso laboral en el ordenamiento jurídico internacional	27
2.1 Instrumentos internacionales sobre el acoso laboral.....	27
2.1.1 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).....	28
2.1.2 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores	29
2.1.3 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.....	30
2.1.4 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	31
2.2 Regulación del acoso laboral en legislaciones latinoamericanas y España	32
III. Regulación del acoso laboral en Nicaragua	35
3.1 Constitución Política de la República de Nicaragua.....	36
3.2 Ley No. 185 Código del Trabajo	37

3.3 Ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo	39
3.4 Ley No. 641, Código Penal de Nicaragua	40
3.5 Ley No. 779 Ley integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la Ley No. 641, “Código Penal”	40
3.6 Acuerdo No. 371 del Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua	42
3.7 El criterio judicial sobre el acoso laboral en Nicaragua	44
Conclusiones	47
Recomendaciones	50
Referencias bibliográficas	53

Dedicatoria

A mi familia: esposa Iris, hijos Manrique y Sofia, que me acompañaron en este camino, que al término del tiempo se convirtió en un desafío y ellos pacientemente me dieron ánimos de concluirlo a pesar de haberles robado sus fines de semana, días feriados y festivos.

Agradecimientos

A la autoridad superior de mi centro laboral que me brindo el apoyo económico para sufragar estos estudios en aras de fortalecimiento de mis funciones laborales.

A mi familia por el apoyo solidario y fraterno, sin ellos no hubiese sido posible concluir estos estudios.

A la coordinación de la Maestría que siempre estuvieron atentos a brindarnos su apoyo y solución a las situaciones durante el curso.

Al tutor M.Sc. Luis Ernesto Alemán Madrigal, por haber guiado esta difícil tarea en el trabajo de tesis, muchas gracias por su dedicación, esmero y paciencia, por las enseñanzas durante la dirección de esta tesis.

Introducción

"La violencia y el acoso en el trabajo es un fenómeno generalizado en todo el mundo, y más de una de cada cinco personas en empleo (743 millones, o sea, el 22,8 por ciento) ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral."

Organización Internacional del Trabajo, Lloyd's Register Foundation y Gallup (2022)¹

El trabajador es el activo con mayor valor de las organizaciones; es quien permite a las instituciones lograr sus objetivos a través de su trabajo constante y armonizado, por lo que es indispensable que sean protegidos ante actos y comportamientos negativos generados en el ambiente laboral.

En el mundo del trabajo se dan situaciones, actos y conductas que son propias del ser humano, existe la envidia, ambición de superación, comportamientos egoístas y psicópatas, que afectan las relaciones laborales cuando se convierten en actos de hostigamiento, los que dan paso a prácticas de conductas de acoso laboral.

El acoso laboral es un fenómeno tan antiguo como las mismas relaciones laborales, acrecentándose en los últimos años el interés de su estudio y análisis; en principio por la psicología, destacándose Heinz Leymann, Marie France Hirigoyen y José Ignacio Piñuel y Zavala, quienes profundizaron en el estudio de las conductas negativas del hostigamiento y violencia cometidas en el ambiente laboral, así como sus consecuencias para quien las recibe.

En estas conductas se presupone una situación de agresión del fuerte —el acosador— contra el débil —el acosado—. El derecho social contemporáneo se caracteriza por su protección al sujeto débil, para lo cual se constituye en un

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, LLOYD'S REGISTER FOUNDATION Y GALLUP, *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: primera encuesta mundial, resumen de resultados*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2022, p. 1.

conjunto de garantías eficaces frente al poder de los fuertes (acosadores), de tal forma se pone al servicio del progreso social.

Se constituye como objeto de estudio en esta investigación las conductas que presenta el acoso laboral, al ser un fenómeno que se está incrementando en las relaciones de trabajo, afectando a los sujetos de la relación laboral, familiares de los trabajadores y la sociedad.

Así se ha identificado **como problema de investigación científica** que: la ausencia de las bases teóricas y regulación específica del acoso laboral en Nicaragua no favorece la prevención, atención y sanción de sus manifestaciones en las relaciones laborales, así como en la práctica administrativa y judicial.

En atención al problema científico, se establece **como idea a defender que:** la formulación de las bases teóricas y la identificación de la regulación del acoso laboral en el derecho nicaragüense favorecerá su prevención, atención y sanción de sus manifestaciones en las relaciones laborales y en la práctica administrativa y judicial.

Para resolver el problema científico señalado, se plantea como **objetivo general de la investigación:** Identificar la ausencia de bases teóricas y regulación específica del régimen jurídico del acoso laboral en el derecho nicaragüense, mediante la revisión del ordenamiento jurídico existente relacionado al tema, para favorecer la prevención, atención y castigo de sus manifestaciones en las relaciones laborales y en la práctica administrativa y judicial.

Para su consecución, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- 1) Establecer las generalidades del acoso laboral, lo que permitirá conocer su evolución, desarrollo, conductas, tipos y elementos que lo constituyen.
- 2) Analizar la regulación del acoso laboral en el ordenamiento jurídico internacional.
- 3) Examinar la regulación del acoso laboral en el ordenamiento jurídico de Nicaragua.

El presente trabajo de investigación **es pertinente** para nuestro país pues es un aporte que motive al análisis del tema, insta a realizar estudios del fenómeno, lo que permitirá generalizar entre los trabajadores las conductas nocivas y las herramientas que se disponen para su enfrentamiento.

En Nicaragua existe poca divulgación y conocimiento acerca del acoso laboral, consecuentemente es una figura con poco estudio; caso contrario el acoso sexual y violencia por razón de género, con el que, si existe una amplia y continua divulgación, incluyendo su regulación en el ordenamiento jurídico.

Para ir cerrando la brecha del poco conocimiento sobre el tema de acoso laboral, requiere que los sujetos de las relaciones laborales se capaciten fundamentalmente en el contenido del *Convenio No. 190, Convenio Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* (2019), proceso que facilitará su implementación después de la ratificación por nuestro país e inserción en el ordenamiento jurídico nacional, en el marco del derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso.

La investigación **es novedosa** pues se incursiona en un tema que, su estudio, conocimiento y divulgación es bastante limitado a nivel nacional, a pesar del interés que existe a nivel mundial por su regulación, control y erradicación, en

la región latinoamericana se han dado pasos importantes que incluyen la emisión o reforma de leyes, quedándose nuestro ordenamiento jurídico un poco atrás en este tema, lo cual puede influir en el limitado tratamiento judicial de estos casos, existe falta de interés por estudiosos que profundice y revele la realidad de este fenómeno, a la par de un ordenamiento jurídico laboral o herramientas de enfrentamiento que regulen las conductas del acoso laboral.

Se ha identificado a nivel doctrinal en el estudio del acoso laboral la necesidad de establecer ciertos criterios entre estos: definir un concepto jurídico y así evitar acudir a las definiciones de las ciencias médicas, determinar una nomenclatura, pues es normal el uso indiscriminado de sinónimos: mobbing, acoso moral, hostigamiento laboral, acoso psicológico, psicoterror laboral; y establecer sus características, tipos y fases, todo en interés de garantizar la tutela de los trabajadores ante tales conductas.

En Nicaragua, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo sustantivo, no existe regulación explícita y taxativa que regule el acoso laboral, no obstante, en nuestro ordenamiento jurídico penal existen normas que regulan esta figura, aunque limitativa por cuestión de género, esto demuestra que de cierta forma a existido interés para abordar el tema.

Como antecedentes investigativos a nivel nacional, de acuerdo con la búsqueda realizada en los repositorios institucionales disponibles, logramos identificar que el objeto de estudio no ha sido ampliamente desarrollado. Identificamos la existencia de trabajos investigativos de culminación de estudios pregraduales en las áreas de la psicología y el derecho. Para optar al

título de Licenciatura en Psicología, Saravia Pizarro y Zapata Mendoza,² estudian el comportamiento del mobbing o acoso laboral en docentes del colegio Modesto Armijo de León en el año 2006; así mismo Álvarez Zelaya,³ para optar al título de Licenciatura en Psicología estudia la identificación de comportamiento del mobbing en el personal de Asistencia Médica de Occidente, S.A, (AMOCSA), de Chinandega en el año 2009; de igual forma Zúñiga Morales y Vega Raudes,⁴ para optar al título de Licenciatura en Derecho en el 2021, realizan el análisis del acoso laboral en el ordenamiento jurídico nicaragüense.

Particularmente **la investigación es novedosa** porque: 1) identifica los diferentes conceptos y términos relativos al acoso laboral a un nivel interdisciplinario; 2) establece las particularidades del acoso laboral en cuanto a sus tipos, fases y sujetos; 3) especifica los instrumentos internacionales que regulan el acoso laboral; y 4) señala el marco jurídico que regula la conducta a nivel nacional.

Con el propósito de cumplir con los objetivos planteados, **el presente trabajo se ha estructurado en tres capítulos**, en el primero: se abordan las

² SARAVIA PIZARRO, Jery Carolina y ZAPATA MENDOZA, Lisette Florentina, 2006. *Comportamiento de Mobbing o acoso psicológico laboral en docente del colegio Modesto Armijo. León, durante marzo a septiembre del 2006*. Tesis para optar al Título de Licenciatura en Psicología. León. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. [Consulta: 27 de enero 2023].

³ ÁLVAREZ ZELAYA, Roberto Antonio. 2009. *Identificación de comportamientos típicos de Mobbing, estudio realizado al personal de AMOCSA. Chinandega, agosto - septiembre de 2009*. Tesis para optar al Título de Licenciatura en Psicología. León. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. [consulta: 27 de enero 2023].

⁴ ZUÑIGA MORALES, Ana María y VEGA GARCÍA, Chelsea Estephanie. 2021. *Análisis del acoso laboral en el ordenamiento jurídico nicaragüense*. Tesis para optar al Título de Licenciatura en Derecho. Managua. Universidad Centroamericana. [consulta: 27 enero 2023].

generalidades sobre el acoso laboral, realizando un repaso desde su origen, los diferentes criterios que observaron conductas de hostigamiento y violencia en el ambiente laboral, los diferentes conceptos y terminología que se han empleado para referirse al objeto de estudio, la identificación de los tipos, las fases y conductas que se consideran como acoso, así como las causas y consecuencias que los actos de hostigamiento ocasionan en la víctima y en la organización.

En el capítulo segundo, se hace un análisis de los instrumentos internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las legislaciones de países que han regulado la materia, teniendo en cuenta que los instrumentos internacionales al ser ratificados por los Estados son vinculantes y deben ser incorporados a la legislación nacional, estos instrumentos contienen en lo general lo referido al tema del acoso laboral y de manera particular los aspectos de interés que pueden ser empleados para la regulación en el ordenamiento jurídico nacional.

Fueron seleccionadas para su estudio las legislaciones de: Colombia, Chile, Ecuador y España, debido que con estos países compartimos el mismo idioma, la influencia de la doctrina española está presente en estas legislaciones, a la vez que se comparte la cultura e idiosincrasia de sus ciudadanos; sus legislaciones laborales son proteccionista para con el trabajador siendo sus normas bastante similares.

En el tercer capítulo, identificamos la regulación del acoso laboral en el ordenamiento jurídico nacional, refiriéndose a las principales normas que tienen relación con el acoso laboral y que sirven para dar respuesta a los casos que se presentan.

La investigación es del tipo teórica de carácter cualitativo pues trata de un problema real concreto como es el acoso laboral en el contexto de las relaciones laborales, realizándose un proceso interpretativo sobre este fenómeno.

Los métodos de investigación a utilizar serán:

- **Método histórico-lógico** que permite comprender los antecedentes y evolución de acoso laboral, destacando sus aspectos generales, su desarrollo y connotación en la actualidad.
- **Método de análisis-síntesis** aplicado a los diferentes conceptos, características, tipos, generalidades y particularidades del acoso laboral, logrando identificar las consecuencias que el acoso laboral genera.
- **Método hipotético-deductivo** realizando una ordenación y sistematización de los conocimientos generales y particulares, lo que nos permitirá tener mayor conocimiento sobre el tema y como poder enfrentarlo.

Para desarrollar este trabajo investigativo, se emplea la técnica de investigación de análisis documental de fuentes como son libros, artículos de revistas, tesis, informes de organismos especializados, páginas web, blogs, e investigaciones monográficas.

I. El acoso laboral

Su desarrollo ha ido a la par de las relaciones laborales, no obstante, su estudio —en comparación con los derechos tradicionales del trabajo— se da a partir de la penúltima década del siglo XX, cuando el psiquiatra Heinz Leymann en 1984 emplea el término *mobbing*⁵ para referirse a los actos de violencia laboral en las relaciones laborales⁶.

1.1 Antecedentes del acoso laboral

Los antecedentes inmediatos los encontramos en 1991 cuando se hizo referencia al término *mobbing*, por Konrad Lorenz, utilizado para señalar el comportamiento violento de animales pequeños que en grupo amenazaban a otro más grande. Por su origen inglés el término se deriva del verbo *to mob* el que se traduce como: ser atropellado o atacado por una multitud.

⁵ MORALES RAMÍREZ, María Ascensión. “Aproximación al acoso laboral, desde la legislación comparada”, *Boletín mexicano de Derecho Comparado*, n.º 147, Ciudad de México, Universidad Autónoma de México, 2016, p. 74, señala que en la doctrina suele encontrarse los siguientes términos: psicoterror, terror psicológico, asedio moral, violencia psicológica en el trabajo, acoso moral, hostigamiento en el trabajo, violencia laboral, violencia en el lugar de trabajo, y acoso laboral, todas referidas a los actos de violencia y acoso en el ambiente laboral.

⁶ Así lo refieren autores como ROJAS RIVERO, Gloria P. *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Albacete: Bomarzo, 2005, p. 49.; MARTÍNEZ ATIENZA, Gorgonio. 2010. *Tratamiento jurídico-criminológico del mobbing o acoso laboral*. Tesis para optar al Título de Doctor. Madrid. Universidad Camilo José de Madrid [consulta: 27 de enero del 2023], p. 28; MORENO VEGA, Angela Patricia y TORO CASTAÑO, Damaris Yulieth. “Desprotección al acoso laboral”, *Nuevo Derecho*, n.º12, Envidado, Fondo Editorial IUE, 2013, p. 108. y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. Albacete: Bomarzo, 2014, p. 32, que las conductas de acoso laboral han sido objeto de estudio científico sistemático a partir de las investigaciones del psiquiatra alemán Heinz Leymann, quien en 1984 empleó el termino *mobbing*.

En 1992 el médico sueco Heinemann utilizó el mismo término para referirse al comportamiento violento destructivo de los alumnos en las escuelas, quienes organizado en pandillas atacaban fuera de las aulas a un solo niño.

Posteriormente en 1996 este término fue utilizado por Heinz Leymann, para describir las conductas humanas de violencia en el mundo del trabajo, por tener similitud a la violencia escolar y los comportamientos violentos de los trabajadores en el ambiente laboral, de ahí que utiliza el término bullying para el escolar y mobbing para los adultos en lo laboral.

Se considera que la terminología alrededor del acoso laboral se encuentra en construcción, por ello cada autor emplea términos de acuerdo con su criterio y de forma indistinta siendo usado mobbing, acoso moral, psicológico, bullying o bossing, para hacer referencia a la misma conducta.⁷

1.2 Conceptualización de acoso laboral

A nivel doctrinal no se tiene una definición y concepto uniforme de acoso laboral; por lo general al definir la conducta se emplea el concepto formulado por Leymann, el que designó mobbing como una situación de terror psicológico en el trabajo, consistiendo en una comunicación hostil y en contra de lo moral, ejercida de manera sistemática por una o varias personas,

⁷ URRUTIKOETXEA BARRUTIA, *op. cit.*, pp. 47-48, señala que son diversas las expresiones que se han postulado para referirse al acoso no discriminatorio. Esta disparidad terminológica y conceptual refleja tanto la diversidad de orígenes y tradiciones culturales. En la misma línea opinan CAMACHO-RAMÍREZ, Adriana. *Acoso Laboral o Mobbing*, Bogotá D.C.: Universidad del Rosario, 2018, p. 23, y MORALES RAMÍREZ, *op. cit.*, p. 74.

comúnmente contra una persona, haciéndola sentir acorralada por encontrarse en una posición débil y a la defensiva.⁸

El concepto está ampliamente estudiado y generalizado desde la perspectiva psicológica, por ello ha sido de interés en la ciencia jurídica estructurar su propia definición, teniendo como elemento fundamental su fin u objetivo, que es causar daño psíquico o moral, para marginarlo en su ambiente laboral y ocasionar sufrimiento en la víctima, lograr un perjuicio en sus derechos personales que destruya su reputación hasta que abandone su lugar de trabajo.⁹

De tal forma al no existir una definición consensuada del proceso de acoso laboral, la doctrina acepta que su definición se configure a partir de la existencia de: **a)** una conducta dirigida para lo cual las actuaciones del acosador deben procurar obtener un resultado en específico sobre un o grupo de trabajadores, **b)** el objeto del acosador debe ser claramente identificable con respecto al trabajador que será la víctima, y **c)** el perjuicio esperado y los resultados beneficiosos que representará para el acosador.

Desde la perspectiva laboral, podemos destacar las siguientes definiciones:

⁸ ROJAS RIVERO, *op.cit.*, p. 51, señala que la conceptualización del mobbing responde a una noción elaborada desde la psicología, coincidiendo los estudiosos de tal disciplina definirlo en sentido amplio como “episodios sistemáticos y reiterados de agresión psicológica urdidos con la finalidad de destruir a la víctima por una o varias personas”.

⁹ CAAMAÑO ROJO, Eduardo y UGARTE CATALDO, José Luis. “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, *Ius et Praxis*, n.º 1, Talca: Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2014, pp. 72-75, refieren que el concepto legal de acoso laboral debe contener: sujeto agresor que puede ser el empleador o el trabajador; conducta de agresión u hostigamiento este es el verbo rector; reiteración que es persecución hacia la víctima; resultados que es inducir a la víctima renunciar a su empleo.

Autor	Definición
Leymann (1990)	Comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ellos, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamientos frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (definición estadística: al menos durante seis meses).
Hirigoyen (1999)	Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos 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.
Einarsen (2000)	Intentos repetidos y sistemáticos de dañar a alguien por parte de un individuo o grupo de individuos, donde las victimas tienen dificultad para defenderse y donde existe un desequilibrio de poder (real o percibido) entre las víctimas y sus acosadores.
Piñuel (2001)	El continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que

	se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.
Fuente: adaptado de M. Ángeles López Cabarcos y Paula Vázquez Rodríguez (2007) ¹⁰	

A nivel legislativo encontramos las siguientes definiciones:

País	Concepto
Argentina	Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atentan contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.” ¹¹

¹⁰ LÓPEZ CABARCOS, M. Ángeles y VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, Paula. “El mobbing en las organizaciones: la ausencia de un concepto global y único”, *XX Congreso anual de AEDEM*, vol. 2, Madrid: Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM), 2007, pp. 5-8.

¹¹ Artículo 2, *Ley 4330, “Ley modificatoria de la ley 1,225”*. En Boletín Oficial del gobierno de la ciudad autónoma de Buenos Aires, de 14 de febrero de 2013, No. 4093, p. 13.

Colombia	Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia de este.” ¹²
Chile	Es contario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión y hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro y otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.” ¹³
Ecuador	“Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de

¹² Artículo 2 de la Ley No. 1010, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. En Diario Oficial, de 23 de enero de 2006, No. 46160.

¹³ Artículo 1.1, de la Ley No. 20.607, “Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral”. En el Diario Oficial República de Chile, de 8 de agosto de 2012, No. 40.332.

	<p>la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su deterioro, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.”¹⁴</p>
Panamá	<p>Proceso sistemático de estigmatización de una persona, realizado por un superior jerárquico, por compañeros de trabajo o por ambos que, al tener una frecuencia elevada, puede llevarla a un retiro permanente del trabajo por incapacidad psicológica, afectando su salud física y mental.¹⁵</p>
<p>Fuente: creación propia a partir de los textos citados.</p>	

A nivel nacional, Zúñiga Morales y Vega Raudes (2021)¹⁶, definen el acoso como: “toda acción, conducta o comportamiento efectuado en el mundo del trabajo ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera reiterada, la cual puede ser directa o indirecta que es llevado a cabo por una o varias personas en contra de una víctima, con la finalidad de disminuir su capacidad laboral o degradar sus condiciones de trabajo, siendo susceptible de atentar con sus

¹⁴ Artículo 4, de la “Ley orgánica reformatoria a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral”. En Suplemento del Registro Oficial del gobierno del Ecuador, de 9 de noviembre de 2017, No. 116.

¹⁵ Artículo 2, Ley No. 24, “que modifica y adiciona artículos a la Ley 9 de 1994, que establece y regula la Carrera Administrativa, y dicta otras disposiciones”. En Gaceta Oficial Digital, República de Panamá, de 3 de julio de 2007, No. 25826.

¹⁶ ZUÑIGA MORALES, y VEGA GARCÍA, op. cit., p. 21.

derechos y dignidad, alterando su estabilidad física o mental y comprometiendo su futuro profesional”.

La definición propuesta no se aleja de los parámetros doctrinales, con la excepción que se apegan a lo regulado en el *Convenio No. 190, Convenio Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* (2019), al señalar que se puede constituir el acoso laboral con una sola conducta o de manera reiterada.

De todo lo anterior se propone como definición de acoso laboral, aquellas conductas de hostigamiento plenamente demostrables que de manera sistemática, repetida o persistente mediante hechos o palabras se realizan en el ámbito o relación laboral, ejercida por los superiores jerárquicos, compañeros de labores y de subalternos hacia sus superiores, ocasionando en el acosado un malestar insostenible en el ambiente laboral, con el objetivo de desacreditarlo, afectar la salud física, mental, dañando sus relaciones laborales, sociales y familiares, hasta lograr la destrucción de su dignidad y la salida de su lugar de trabajo.

1.3 Características del acoso laboral

La doctrina ha identificado la existencia de acoso laboral a partir de la constitución de cuatro características fundamentales¹⁷:

- 1) **Violencia y agresión dolosa**: el acoso puede ser de forma explícita o implícita, en dependencia de las acciones y omisiones que se realicen (burlas, amenazas, humillaciones, críticas, rechazo, menosprecio y aislamiento social de las víctimas), estas conductas por lo general son

¹⁷ Vid. CAMACHO RAMÍREZ, ob. cit., p. 45.

ocultas y no dejan rastros o señales externas, más que el deterioro psicológico progresivo.

2) **Reiteración en el tiempo**: elemento fundamental para su configuración.

En si misma las conductas no producen vulneración, pero si se ejercen prolongadamente en el tiempo, si se constituyen en acoso. En la definición elaborada por Leymann¹⁸ se señala que las acciones ocurren con frecuencia (casi todos los días al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo (por lo menos durante seis meses) y es debido a esa frecuencia y duración que se ocasionan sufrimientos psíquicos, psicomántico y sociales a la víctima del acoso laboral, de tal forma que deja por un lado los conflictos temporales.¹⁹

3) **Creación de un entorno intimidatorio en el ambiente laboral**: se puede dar de diferentes formas, la destrucción de las relaciones sociales de la víctima, daño de su reputación o la perturbación en el ejercicio de sus funciones, todo esto acontece en el lugar del trabajo, entendiendo el lugar de trabajo en un sentido amplio.²⁰

¹⁸ LEYMANN, Heinz, “El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo”, *academia.edu*, NAVARRETE VÁSQUEZ, Sergio (trad.), Ciudad de México: [s.n], 2009, p. 7, señala que la distinción entre conflicto temporal y mobbing, no se centra en lo que se hace o cómo se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace.

¹⁹ Esta característica de temporalidad o reiteración en el tiempo es tomada en cuenta en la Ley No. 1010 de Colombia, (2006) “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso sexual y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, reconociendo como excepcional un solo acto para acreditarlo, aunque queda a discreción de la autoridad judicial si presta mérito y la capacidad de atentar contra la dignidad humana.

²⁰ En tal sentido CAMACHO RAMÍREZ, *op. cit.*, pp. 34-35, señala debe entenderse lugar de trabajo como cualquier lugar donde el trabajador presta el servicio, por ejemplo, cuando tiene que ir a otra empresa a dejar productos, hacer mantenimiento o realizar una supervisión, de tal forma que el acoso laboral se puede configurar con los clientes, proveedores o trabajadores externos.

- 4) **Existencia de una finalidad específica**: persigue la eliminación o salida de la víctima del lugar de trabajo, aislarlo del resto de trabajadores, para mantenerlo incomunicado, busca dañar su reputación, perturba la realización de su trabajo, hasta lograr que la víctima abandone su centro de trabajo.

1.4 Tipos de acoso laboral

Se han propuesto distintos criterios para clasificar los tipos del acoso laboral, entre ellos Camacho Ramírez (2018, pp. 59-60) presenta la siguiente clasificación:

- **vertical ascendente**: realizado por una o varios trabajadores subordinados sobre la persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización;
- **vertical descendente**: la persona de una escala superior ejerce un poder abusivo frente a sus subordinados;²¹
- **horizontal**: se realiza entre compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente; y
- **mixto**: mezcla de los tipos ascendente, descendente y horizontal.

La autora referida, también clasifica el acoso por su origen:

- 1) **institucional**: a través del empleo se procura desestabilizar mentalmente a las víctimas, se realiza con intención de aumentar la productividad empleando el miedo, usando amenazas reiteradas de

²¹ También conocido como bossing, por provenir de su jefe o superior jerárquico (boss palabra inglesa que significa jefe).

despidos si no logran cumplir los objetivos de producción de la empresa;

- 2) **perverso**: por lo general la causa en este tipo de acoso se encuentra en la personalidad psicópata, manipulativa y hostigadora del acosador, el hostigamiento lo realiza sin presencia de testigos, se presenta ante el acosado como una persona seductora, con facilidad para establecer confianza, comúnmente se realiza de manera horizontal o vertical ascendente; y
- 3) **estratégico**: el que puede enforzarse en tres sentidos: **a)** estrategia empresarial por medio de una planificación y ejecución de las conductas de acoso contra la víctima con el objetivo de conseguir su renuncia, también se emplea cuando la empresa desea librarse de cierto número de empleados por diversos motivos, **b)** castigo ejemplar por medio de agresión psicológica, generalmente cuando llegan trabajadores nuevos o se mezclan de diferentes unidades administrativas, y **c)** acción competitiva por parte de los superiores o entre el mismo nivel de trabajadores con intenciones de lograr el despido, una transferencia o la no renovación de contrato, así como para evitar una promoción.²²

²² En la misma línea autores como: MIGUEL BARRADO, Vanessa De y PRIETO BALLESTER, Jorge Manuel, “El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español”, *Perspectivas*, n.º 38, Cochabamba, Universidad Católica Boliviana San Pablo, Unidad Académica Regional Cochabamba, 2016, p. 30, citando a Arbonés Lapena, Hilda Irene, señalan que existen dos criterios para clasificar los tipos de acoso laboral: 1) de acuerdo con su procedencia: acoso laboral descendente, ascendente, horizontal y el mixto, y 2) por la intencionalidad del acosador: estratégico, de dirección, perverso y disciplinario, este último es una modalidad utilizada por los acosadores para hacerse temer entre los demás miembros de la organización.

1.5 Fases del acoso laboral

Trujillo Flores, Valderrabano Almegua y Hernández Mendoza (2007)²³ citando a Leymann (1997) refieren que el surgimiento y evolución del proceso de acoso laboral en las organizaciones se desarrolla a través de cuatro etapas típicas desde la perspectiva de la víctima, fases que se encuentran enlazadas y que crean una espiral que genera en la víctima el sentimiento de impotencia, poniendo en peligro su salud y su salida de la organización:

- 1) **aparición de algún incidente crítico**: se inicia el acoso laboral contra el trabajador, quien no se explica la causa del hostigamiento, esperando un apoyo de la organización y sin existir oposición esperando pase la presión psicológica. La víctima comienza a dudar sobre su actuación en la empresa, lo que le va generando trastornos del sueño, primeros signos de ansiedad y alteraciones de los hábitos alimenticios. Se identifica al acosador y aparece el dilema de enfrentarlo o ceder; el acosado busca solucionar la presión a fin de mantener su puesto de trabajo. La persona acosada tiene dos alternativas, la negación del problema, o enfrentarlo, arriesgándose a que el conflicto se generalice ante la opinión pública.²⁴
- 2) **persecución sistemática**: se abre el conflicto y se agudiza la presión psicológica; el acosador busca intimidar a la víctima y le hace ver que con cualquier confrontamiento acrecentará el hostigamiento. En

²³ TRUJILLO FLORES, María Maricela; VALDERRABANO ALMEGUA, María de la Luz y HERNÁNDEZ MENDOZA, Rene. “Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas”, *Revista INNOVAR*, n.º 29, Bogotá: Editorial Edison Jair Duque Oliva, 2007, p. 77.

²⁴ Para ampliar ver a BARÓN DUQUE, Miguel; MUNDUATE JACA, Lourdes, y BLANCO BAREA, Ma. José. “La espiral del mobbing”, *Papeles del Psicólogo*, n.º 84, Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 2003, pp. 72-73.

esta etapa pueden darse amenazas dirigidas al estatus o seguridad laboral del acosado.

- 3) **intervención de los superiores**: la víctima busca ayuda con trabajadores que puedan tener influencia y mayor jerarquía en la organización (superiores, representantes, sindicalistas, etc.), procurando que la situación no trascienda públicamente ni perjudique su ambiente laboral. Por lo general la ayuda es inoperante, creando un sentimiento en la víctima de rechazo y marginación.
- 4) **abandono del trabajo**: el acosador ha cumplido con su objetivo, la salud de la víctima está deteriorada, busca atención médica, es atendida y sometida al tratamiento, estando en recuperación debe reintegrarse a sus labores, pero se niega regresar a ese ambiente laboral hostil, no desea volver debido que nuevamente va a enfrentar las conductas de violencia y hostilidad que es sometida por su acosador, siente en su entorno un estado de terror teniendo como única alternativa salir de la organización empresarial y buscar otras alternativas de subsistencia, para recuperarse del trauma e iniciar nueva vida. En peor de los casos cuando la víctima no logra superar el trauma, puede llegar al suicidio.²⁵

²⁵ En tal sentido la víctima entra en la espiral del acoso laboral, su estado de salud empeora, dando paso a que se incrementen las conductas de hostigamiento, teniendo que buscar ayuda médica y psicológica. Presenta síntomas como: trastornos obsesivos, bipolaridad, depresión, ansiedad, deterioro en su vida social y familiar, bajo rendimiento laboral, acompañado de consumo de alcohol, tabaco, drogas, psicofármacos.

1.6 Conductas que constituyen acoso laboral

El acosador para lograr su finalidad cuenta con una gran variedad de conductas las cuales se pueden emplear de forma combinada, desplegándose estas como un menú de opciones a su disposición²⁶.

A continuación, se enumera una lista de conductas de entre esa gran variedad que existe:²⁷

Conductas <u>que constituyen</u> acoso laboral	Conductas <u>que no constituyen</u> acoso laboral
<ol style="list-style-type: none">1. Sobrecargar selectivamente a una o varias personas con mucho trabajo.2. Asignar objetivos o proyectos con plazos inalcanzables o imposibles de cumplir.3. Ridiculizar en público su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos.4. Tratar a una o varias personas de manera discriminatoria utilizando medidas de distinción, exclusión o restricción contra ellas, con vistas a	<ol style="list-style-type: none">1. La distribución equitativa de la carga de trabajo.2. Las críticas constructivas en el trabajo.3. El seguimiento y sanción de ausencias injustificadas en el trabajo.4. Los requisitos de desempeño, establecidos de acuerdo con las normas laborales y a la descripción del puesto de trabajo.

²⁶ Para ampliar ver a FIDALGO ALISTE, Ángel M y PIÑUEL, Iñaki. “La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing”, *Revista Psicothema*, n.º 4, Oviedo: colegio oficial de Psicología de Principado de Asturias, 2004, p. 616.

²⁷ Vid CAMACHO RAMÍREZ, *op. cit.*, pp. 78-80.

<p>estigmatizarlas ante el resto del personal.</p> <p>5. Expresar de forma verbal o escrita críticas destructivas, insultos, comentarios groseros, degradantes u ofensivos, burlas relacionadas con el contenido de trabajo o características físicas o apariencia de las personas.</p> <p>6. Designar tareas humillantes y degradantes o que no forman parte de su descripción de puesto de trabajo o cargo.</p> <p>7. Inventar, difundir rumores y calumnias acerca de la persona para perjudicar su reputación, realizar o promover campaña de detracción, ejercer intimidación verbal, social y cibernética, insultar o humillar a la persona frente a colegas, acusar a la persona sin fundamento.²⁸</p>	<p>5. Tomar medidas correctivas o disciplinarias fundamentales.</p> <p>6. La exclusión de un trabajo basado en los requisitos profesionales necesarios para realizar el trabajo de manera segura y eficiente.</p>
--	---

²⁸ En esta misma línea FORNES, Joana; MARTÍNEZ-ABASCAL, María Ángeles y GARCÍA DE LA BANDA, Gloria. “Análisis factorial del cuestionario de hostigamiento psicológico en el trabajo profesional de enfermería”, *International journal of clinical and*

Fuente: elaboración propia en base al *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el poder judicial de Nicaragua (2020)*.

II. El acoso laboral en el ordenamiento jurídico internacional

El estudio de los instrumentos internacionales constituye un punto de partida para el conocimiento del grado de desarrollo y tratamiento que se le está dando al acoso laboral en los distintos países.

Es a través de la revisión de instrumentos internacionales y normativas que a nivel nacional podamos influir en la prevención y erradicación de la violencia en el ambiente laboral, así mismo orientar el camino a seguir en la regulación del acoso laboral en la legislación interna.

2.1 Instrumentos internacionales sobre el acoso laboral

Los instrumentos internacionales de la OIT son una de las principales fuentes del marco normativo internacional que abarcan las problemáticas en el campo laboral y que brindan protección a los trabajadores en general, fundamentalmente contra los actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Entre los instrumentos que se refieren al acoso laboral, tenemos: **1) Convenio No. 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958); 2) Convenio No. 155, Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores**

health, n.º 1, Granada: Asociación Española de Psicología conductual, 2008, p. 269, refieren que estas conductas podrían agruparse en cinco categorías a) acciones relacionadas con formas de comunicación, b) acciones que persiguen conscientemente el aislamiento, c) acciones que pretenden desacreditar la capacidad profesional y laboral, d) acciones que pretenden desprestigiar la reputación de la persona y d) amenazas con violencia física.

(1981); **3) Convenio No. 190, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo** (2019).

Otro instrumento internacional referido al tema es el emitido por la Organización de las Naciones Unidas para la protección de la mujer contra la violencia *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (1979).

2.1.1 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

El convenio No. 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)²⁹, considerado como uno de los fundamentales por la OIT, establece una definición del término discriminación que comprende anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, el acceso a los medios de formación profesional, admisión en el empleo y las condiciones de trabajo.

Establece la formulación y ejecución de una política nacional de promoción por métodos adecuados y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Este convenio tiene relación con la regulación del acoso laboral pues se propone la eliminación de cualquier forma de discriminación incluyendo el acoso sexual, considerándose como una forma grave de discriminación por razón del sexo, así como el acoso racial, siendo estas formas actualmente

²⁹ En Nicaragua fue ratificado mediante: Decreto No. 6, “Ratificar los siguientes convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo”. En la Gaceta Diario Oficial, de 7 de octubre de 1967, No. 228. Actualmente se encuentra en vigencia.

tuteladas por la OIT en el *Convenio No. 190, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* (2019).

2.1.2 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores

El *Convenio No. 155, Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores*, (1981)³⁰ —también considerado como fundamental por la OIT—, ordena formular, poner en práctica y examinar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, teniendo por objetivo la prevención de accidentes y daños en la salud de los trabajadores como consecuencia y relacionados con la actividad laboral o durante la realización de esta.

En la definición del término salud, señala que no solamente abarca la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también los elementos físicos y mentales, en tal sentido el acoso laboral va dirigido a ocasionar daño psicológico y moral en la víctima, teniendo importancia este convenio en su aplicación para la prevención de las conductas en el medio ambiente del trabajo.

También establece el término lugar de trabajo que abarca no solo los sitios donde los trabajadores deben permanecer o sea la instalación física de la empresa donde labora, sino también donde acuden por razón de su trabajo, siempre que esté bajo el control directo o indirecto del empleador, de ahí su importancia con relación al acoso laboral, que se puede realizar en los ámbitos laborales internos y el exterior de estos, siempre que exista relación de trabajo.

Así mismo se establecen herramientas para garantizar la tutela efectiva de los trabajadores en el medio ambiente de trabajo, por medio de los cuales se

³⁰ Este convenio no ha sido ratificado por Nicaragua.

puede prevenir, descubrir y erradicar las conductas de acoso laboral que estén realizando contra los trabajadores, asegurándose un sistema de inspección que contenga sanciones para las infracciones detectadas; la realización de encuestas cuando se produzcan casos de daños para la salud durante el trabajo o en relación con éste, que revele una situación grave; de igual forma la protección del trabajador cuando tenga que interrumpir su trabajo por razón de un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

2.1.3 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El *Convenio No. 190, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* (2019), es el resultado de un esfuerzo de la OIT para que sus miembros cuenten con un instrumento legal que regule las conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Entre los aspectos que aporta, está el reconocer el derecho para todas las personas a vivir en un mundo libre de violencia y acoso, con un amplio campo de aplicación del sector público y privado, la economía formal e informal, incluyendo áreas rurales y urbanas, de esta forma involucra a los trabajadores que ostenten una relación de trabajo, independientemente de su situación contractual, personas en formación, postulantes, representantes del empleador, inclusive aquellos trabajadores ya despedidos.

Amplía el término mundo del trabajo a todos los espacios afectados, lugar de trabajo, los desplazamientos o viajes y el trayecto entre el domicilio y el

establecimiento del lugar de trabajo, siendo esto importante para establecer las conductas de acoso de trayecto.³¹

Brinda la configuración de un concepto compuesto por la violencia y el acoso, abarcando los tipos de comportamientos y prácticas que causan o pueden causar daño físico, psicológico, sexual y económico, incluyendo la violencia o acoso por razón de género.³²

Actualmente este convenio ha sido ratificado por 27 países, estando en vigor en 12.³³ Nicaragua no ha ratificado este convenio, aunque envió una delegación integrada por representantes del gobierno, trabajadores y empleadores, para su discusión y aprobación en la OIT; a nivel de las organizaciones sindicales principalmente del sector zona franca han estado impulsando la ratificación del instrumento para su aplicación.

2.1.4 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Para Nicaragua es vinculante fue aprobado y ratificado por la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional.³⁴ Al ser incorporado a la legislación nacional, proporcionó elementos generales para dictar las políticas, mecanismos y legislación nacional de protección a la mujer, en interés de

³¹ Artículo 3, “C190, Convenio sobre la violencia y el acoso, (núm. 190)”, 10 de junio del 2019.

³² Difiere del concepto brindado por Leymann, el cual es asumido generalmente por distintas legislaciones que han regulado el acoso laboral como un tipo de conducta reprochable y sancionada.

³³ En América lo han ratificado y están en vigor: Argentina 2021, Ecuador 2021 y Uruguay 2020. Para 2023 en: Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, El Salvador, México, Panamá y Perú; 2024 en Canadá. El convenio establece que entra en vigor un año después que el país lo ratifica.

³⁴ Aprobado y ratificado mediante, Decreto JGRN No. 789. En la Gaceta Diario Oficial, de 25 de agosto de 1981, No. 191.

garantizar el cumplimiento de los derechos políticos, económicos, civiles, sociales y culturales de las mujeres, fundamentados en los principios de equidad de género y complementariedad entre hombres y mujeres.

La convención sirvió de fundamento para que en Nicaragua se promulgara la *Ley No. 779, “Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la ley No. 641, Código Penal”* (2012), incorporándose las medidas que garantizan la prevención, persecución y sanción de la violencia contra las mujeres, lograr la igualdad en derechos ante la ley con relación a los hombres, así mismo para eliminar la discriminación y prohibir la violencia hacia la mujer en cualquiera de sus manifestaciones.

Aunque en esta convención no se hace referencia directa del acoso laboral, establece normas que se relacionan con el enfoque de género, y protegen a las mujeres contra la discriminación en las relaciones de trabajo, pues el derecho al trabajo es un derecho inalienable de todo ser humano, por lo cual se debe permitir a las mujeres la igualdad de condiciones en selección, trato, evaluación del empleo que elijan libremente, incluyendo la protección de la salud y seguridad en las condiciones del trabajo, previniéndose que sean víctima de violencia laboral.

2.2 Regulación del acoso laboral en legislaciones latinoamericanas y España

En el estudio de la regulación a nivel latinoamericano, se encuentran los diferentes puntos de vista que lo abordan, entre estos los conceptos de acuerdo con las corrientes doctrinarias asumidas, la legislación utilizada para su tratamiento, implementación de leyes específicas, reformas al *Código del Trabajo, Código Penal*, leyes de carácter general, que agregan estas conductas, teniendo el mismo fin, la prevención, control y erradicación de este fenómeno.

A continuación, se presenta una reseña general de las legislaciones de Colombia, Chile, Ecuador, España, que han dado un paso importante en describir estas conductas, identificando el carácter legal que le dan para su prevención.

Colombia, fue el primer país de América Latina en regular el acoso laboral por medio de una ley específica de alcance nacional,³⁵, establece medidas para la prevención, corrección y lo sanciona como delito, al igual que otros hostigamientos en las relaciones de trabajo; tipifica seis modalidades de acoso laboral: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral.

Define las conductas que lo constituyen, los procedimientos y sanciones a aplicar, contempla mecanismos de prevención por medio de procedimientos internos que pueden asumir los comités de empresa de carácter bipartito en los reglamentos de trabajo.

La víctima puede poner en conocimiento de inspector de trabajo, inspectores municipales de policía, personeros municipales o de defensoría del pueblo la ocurrencia de estos actos, debiendo el empleador poner en marcha el procedimiento establecido, también se puede solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada para la solución amigable y superación del problema.

Se establecen multas pecuniarias tanto para el acosador como para el empleador que tolere tales conductas, de igual forma al que sin fundamento o más de una vez en base a los mismos hechos, denuncien acoso laboral.

³⁵ Ley No. 1010, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso sexual y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. En Diario Oficial, de 23 de enero del 2006, No. 46.160.

Se reconoce como enfermedad de riesgo profesional las alteraciones a la salud y secuelas originadas por el acoso laboral, su tratamiento corre a cuenta del empleador que lo haya realizado o permitido.

Chile, regula estas conductas por medio del Código del Trabajo,³⁶ incluyéndose la definición de estas conductas a través de ley que lo modificó. Estas conductas se establecen como una forma de terminar el contrato del trabajador sin derecho a indemnización cuando se le compruebe haber cometido esta conducta que son categorizada como grave, en el caso si es el empleador el que incurre en esa causal, el trabajador tiene derecho a reclamar las indemnizaciones que tiene derecho por ley, aumentadas hasta un 80%.

Ecuador, incorpora la regulación de estas conductas a través del Código del Trabajo,³⁷ integrándose por medio de una ley reformativa, en la cual se establece la definición de acoso laboral.

En la formulación de esta ley, se consideró que los preceptos que regulan el acoso laboral en las normativas legales reformadas, no lo hacían visible en toda su dimensión, además que no cumplían con el principio de tolerancia cero a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo propugnado por la OIT y cumplir con la Constitución Política que preceptúa el derecho a la integridad personal y el derecho de una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

³⁶ Artículo 1, Ley No. 20.607 “Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral”. En el Diario Oficial República de Chile, de 8 de agosto de 2012, No. 40.332.

³⁷ Artículo 4, “Ley orgánica reformativa a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral”. En suplemento del Registro Oficial del gobierno del Ecuador, de 9 de noviembre de 2017, No. 116.

En las reformas al Código de Trabajo se establece desde la definición, prohibición de esta conducta para el empleador y el trabajador, también se constituye como una causal para dar por terminado el contrato por parte del empleador y el trabajador. Se deja la posibilidad de conciliación entre los involucrados, también con el empleador cuando estas conductas sean permitidas o cometidas por ellos, de igual forma la víctima puede pedir una disculpa pública por parte del acosador.

Se agregan como obligaciones del empleador la implementación de programas de capacitación y políticas que les permita identificar las distintas modalidades de acoso laboral, a fin de evitar la comisión de estas conductas en la relación laboral.

España, regula el acoso laboral en el Código Penal a través de reforma a dicha ley,³⁸ en el preámbulo XI se establecen las conducta de acoso laboral entre los delitos del título de las torturas y otros delitos contra la integridad moral, se define el tipo penal, la definición del acoso laboral del tipo vertical descendente, las responsabilidades penales de las personas jurídicas cuando sean responsables de la comisión de esos delitos por sus representantes legales, así mismo para los que toman decisiones o tienen facultades de organización y control.

III. Regulación del acoso laboral en Nicaragua

En el país, no existe la regulación del fenómeno de manera explícita, sino que lo encontramos de forma difusa en el ordenamiento jurídico: *Constitución Política de la República de Nicaragua (2022)*, *Ley No. 185, Código del*

³⁸ Artículo único, trigésimo séptimo, Ley orgánica 5/2010, de 22 de junio, “por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal”. Boletín Oficial del Estado, de 23 de junio de 2010, No. 152.

Trabajo (1996), Ley No. 618 Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo (2007), Ley No. 641, Código Penal de Nicaragua (2008), Ley No. 779, Ley Integral contra la violencia hacia las mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, “Código Penal” (2012) y la Ley No. 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (2012).

3.1 Constitución Política de la República de Nicaragua

Nicaragua se define como un Estado democrático y social de derecho, que promueve valores superiores en la dignificación del pueblo a través de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el bien común³⁹, los cuales son parte integrantes de nuestro ordenamiento jurídico, entre estos la legislación laboral.

En la *Constitución Política de la República de Nicaragua (2022)* se establecen preceptos referidos a la protección de las personas que tienen relación con la temática del acoso laboral, se pueden observar en los derechos individuales: el derecho que tiene toda persona a su integridad física, psíquica y moral, así como a la prohibición de ser sometidos a penas, tratos crueles, inhumanos o degradantes.⁴⁰

En esta misma línea se establece que el derecho al trabajo es una responsabilidad social, debiendo el Estado crear las condiciones que garanticen los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, integridad física, salud, higiene y disminución de los riesgos profesionales, al garantizarse estas condiciones se está previniendo las conductas del acoso

³⁹ Artículo 6, “Constitución Política de la República de Nicaragua”. La Gaceta Diario Oficial, de 28 de septiembre de 2022, No. 181, p. 11010.

⁴⁰ Artículo 36, *Ibidem*, p. 11015.

laboral y sus consecuencias para los trabajadores, agregado la estabilidad en el trabajo e igual oportunidad sin discriminaciones de cualquier clase, que asegure un bienestar al trabajador compatible con la dignidad humana.⁴¹

3.2 Ley No. 185 Código del Trabajo

En el título preliminar regula derechos y garantías laborales de los nicaragüenses establecidos en la *Constitución Política de la República de Nicaragua* (2022), considera el mecanismo de complementariedad de la ley, indicando que los casos no previsto en esta ley, se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, derecho comparado, la doctrina científica, convenios internacionales ratificado por Nicaragua, la costumbre y el derecho común, teniéndose abierta estas posibilidades para acudir y resolver los casos de acoso laboral presentados ante la autoridad judicial.

En los artículo 6, 8 y 12 de esta norma, se definen quienes son trabajadores, empleadores y qué se entiende por empresa, definiciones con las cuales se establece la relación laboral; define los sujetos activos y pasivos en las conductas de acoso laboral, de esta forma a los empleadores se les establece la obligación de evitar y no permitir practicas dirigidas a discriminación, restricción o exclusión de los trabajadores en sus oportunidades de empleo, respetar al trabajador, no dar mal trato de palabra, obra u omisión, así mismo no permitir todo acto que afecte su dignidad, decoro, violente sus derechos morales y no ser objeto de chantaje sexual.⁴²

⁴¹ Artículos 80, 82. 1), 4), 6), *Ibidem*, p. 11019.

⁴² Artículos 6, 8, 12, 17. b), c), p), Ley No. 185, “Código del Trabajo”. La Gaceta Diario Oficial, de 30 de octubre de 1996, No. 205, pp. 6110 – 6112.

El artículo 17 incisos d) y e) establecen que los empleadores están obligados a proporcionar al trabajador las herramientas, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para realizar su trabajo, no retener las herramientas y objetos propiedad del trabajador en calidad de indemnización o garantía, pues estas son unas de las conductas que constituyen las prácticas de acoso laboral.

El artículo 18, incisos d) y l) establecen la obligación del trabajador de mantener una conducta respetuosa con el empleador y sus compañeros de trabajo, evitando los actos de violencia física, previniéndose la ocurrencia del acoso laboral tipo vertical ascendente y horizontal, se debe abstener de realizar ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador, conductas que constituyen violencia laboral y acoso sexual, esto puede ser una premisa (aunque no necesariamente) de acoso laboral si no obtiene su propósito de acceder sexualmente a la víctima.

Al establecerse en el *Código del Trabajo* (1996) conductas prohibitivas para el empleador y el trabajador se está previniendo la comisión de actos y conductas de violencia, pues al no cumplirse con estas tiene como resultado consecuencias negativas; en el caso del empleador si además de violar estas obligaciones da por terminado el contrato, el trabajador puede interponer acción por vía demanda, dando lugar al reintegro y recibir pago de salario dejados de percibir; en cambio sí es el trabajador el que las incumple tendrá como sanción el despido de su puesto de trabajo.

En conclusión, este código carece de un concepto de acoso laboral, teniéndose como alternativa aplicar lo previsto en el título preliminar para resolver casos concretos, de tal forma en la jurisdicción nacional son pocos los casos referidos a esta figura y por ende de la emisión de sentencias que evidencien o traten el fenómeno del acoso laboral

3.3 *Ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo*

Esta ley se fundamenta en el artículo 82 *Constitución Política de la República de Nicaragua* (2022), reconoce el derecho de los trabajadores a tener condiciones de trabajo que asegure la integridad física, la salud, higiene y disminución de los riesgos de trabajo, estableciendo las disposiciones y regulación en materia de higiene y seguridad del trabajo, protegiendo a los trabajadores donde realicen sus labores.

Por mandato de esta ley se creó el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, así mismo los Consejos Departamentales y Regionales, los que tienen por función proponer y aprobar las políticas de prevención y promoción de la higiene y seguridad de los trabajadores, fortaleciéndose la salud ocupacional óptima de los trabajadores, en tal sentido la prevención de los actos de acoso laboral⁴³.

También se crea el mecanismo para la aplicación y cumplimiento directo de esta ley en los centros de trabajo, a través de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo (C.M.H.S.T.) quienes deben cooperar y colaborar con las empresas o centros de trabajo en la evaluación, determinación, vigilancia y control del cumplimiento de las disposiciones en la materia de prevención de riesgos laborales.⁴⁴

⁴³ Ley No. 618, “Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo”. La Gaceta Diario Oficial, de 13 de julio del 2007, No. 133, al definir salud ocupacional, señala: “Tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las actividades...”

⁴⁴ *Ibidem*, Artículo 40 y siguientes.

3.4 Ley No. 641, Código Penal de Nicaragua

En esta norma no encontramos un delito específico referido al acoso laboral, solamente se tipifica el delito de acoso sexual el que es específico sobre el acceso al acto sexual, teniendo sus características y diferencias con relación al acoso laboral.

Las regulaciones en esta ley tienen su aplicabilidad en los casos de violencia contra las personas en general, en tal sentido, al no existir una legislación específica que regule el acoso laboral, principalmente en los actos de violencia física o psicológica que se ejerce sobre los trabajadores, conductas que son inapropiadas en las relaciones de trabajo, se tienen la opción de acudir a este código para su defensa y resolver estos casos como parte de los delitos contra los derechos laborales establecidos en el Título X: discriminación, servidumbre, explotación, represalia, seguridad en el trabajo; de igual forma los delitos contra el honor: calumnia e injuria y las faltas establecidas en el libro tercero, contra las personas: agresiones contra las personas.

La opción de una demanda penal para resolver los casos de violencia relacionado a lo laboral conlleva al trabajador realizar gastos pecuniarios que todo proceso genera en los tribunales de justicia, pago de honorarios al abogado, costas del juicio. En tal sentido para el trabajador no es la mejor opción, pues lo afectará económicamente.

3.5 Ley No. 779 Ley integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la Ley No. 641, “Código Penal”

Esta ley regula las manifestaciones de violencia hacia la mujer, teniendo la particularidad que es específica para la protección de los derechos humanos, prevención, sanción y erradicación de la violencia, a fin de garantizar una vida libre de las mujeres.

Es la única legislación nacional en la que encontramos tipificado la violencia laboral⁴⁵ como un delito, siendo específico por cuestión de género, en este caso contra las mujeres, consistiendo en el impedimento o limitar el ejercicio del derecho al trabajo de las mujeres, manifestándose en la imposición de requisitos discriminatorios que constituyen obstáculos para acceder a puestos de trabajos, aplicar conductas violatorias al exigir exámenes de laboratorios sobre enfermedades de transmisión, o embarazo, de igual forma imponer mayores condiciones para otorgarle el puesto de trabajo, mejoras de salario o ascenso en cargos.

La violencia laboral contra las mujeres se configura como la discriminación que sufren las mujeres en los ámbitos de trabajo público o privado, siendo evidente la violencia cuando se le niega un salario digno y equitativo, no ser promovidas para ocupar cargos superiores, no asegurar su estabilidad o permanencia en el puesto de trabajo ante los actos de hostigamiento psicológico de manera sistemática con la finalidad de lograr su exclusión del trabajo.⁴⁶

El delito de violencia laboral es tipificado como delito menos grave, teniendo una pena o sanción de día multa y puede resolverse por la mediación. Son competentes para conocer estos delitos la jurisdicción penal, existiendo una estructura especializada en el sistema de justicia penal y órganos competentes que se especializan contra la violencia de género, en este caso la regulación por el *código del trabajo* (1996) queda fuera de su jurisdicción.

⁴⁵ Artículo 15, Ley No. 779, “Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, Código Penal”. En La Gaceta Diario Oficial, de 09 de junio del 2021, No. 105, p. 4676.

⁴⁶ *Ibidem*, Artículo 8. d), p. 4673.

3.6 Acuerdo No. 371 del Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua

Este protocolo surge dentro del marco de la ronda de talleres de la XX Cumbre Judicial Iberoamericana que proponían elaborar un protocolo de prevención y atención del acoso sexual en los poderes judiciales de la región, en el caso de Nicaragua se amplió incluyendo el acoso laboral, de tal forma que en septiembre del 2020, el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial del Poder Judicial (CNACJ), emitió y aprobó este instrumento específico para la prevención, atención, sanción y erradicación de las manifestaciones de violencia por acoso sexual y laboral en el Poder Judicial.

Este instrumento se basa en los tratados internacionales, principalmente relacionados a los derechos humanos, cumpliéndose con los principios de igualdad y no discriminación, la erradicación de la violencia de género, teniéndose en cuenta otros documentos de la Organización de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el *Convenio No. 190, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* (2019), que reconoce la violencia y el acoso en el mundo del trabajo puede constituir un incumplimiento o inobservancia de los derechos humanos.

El Poder Judicial es pionero en el país al haber emitido esta herramienta dando un paso adelante del resto de poderes del Estado, motivado por la preocupación de prevenir el acoso sexual y laboral entre el personal de las circunscripciones de esta institución, garantizándose la protección de los derechos de las víctimas.

Se establece el procedimiento de atención e investigación por parte de una comisión permanente que responde al CNACJ, ante quienes presenta un

informe de sus resultados empleándolo estos para emitir una resolución con las medidas a aplicar que pueden ser: 1) acuerdo entre las partes, pretende la solución del conflicto por la vía dialogada y ágil; 2) resolución administrativa del CNACJ en los casos de las y los funcionarios de carrera judicial, aplicando medidas disciplinarias previstas para estas responsabilidades siendo categorizadas como leves, graves y muy grave, entre éstas: amonestación, cambio de puesto de trabajo, suspensión sin goce de salario y cancelación del contrato laboral que conlleva su salida de la institución; 3) emisión de una resolución de la comisión tripartita que se establece para los casos de acoso grave o muy grave cometidos por servidores públicos de carrera administrativa, resolviéndose conforme la Ley No. 476 *Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa* (2003).

Este protocolo establece medidas de protección, reparación, no repetición y recuperación personal de la víctima, debiendo recibir terapia psicológica a fin de superar el daño ocasionado por el acoso, de igual forma modificación de sus condiciones laborales, vigilancia en favor de la víctima, recuperación del clima laboral.

En el protocolo se distinguen cuatro tipos de acoso laboral en línea con la doctrina: 1) en sentido descendente; 2) en sentido horizontal; 3) en sentido ascendente; y 4) en sentido mixto, a la vez se determina las formas y modalidades de cómo se manifiesta, aclarándose que estas conductas no pueden confundirse con el ejercicio normal y legítimo del derecho de gestión de la institución, describiéndose las conductas que no constituyen acoso laboral.

Se establece una definición de acoso laboral que consiste en toda acción y omisión, de índole sistemática, repetida o persistente entre personas de un

mismo o diferente nivel jerárquico, de modo directo o indirecto, en el lugar de trabajo, en conexión con el trabajo, proveniente de una o un grupo de personas que humilla, ofende, amedrenta o bien que amenace su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal (físico o psicológico) o despedir de la institución.⁴⁷

El Poder Judicial ha publicado⁴⁸ la efectividad de este protocolo por medio de investigación, resolución y aplicación de sanción contra un funcionario que fue denunciado de acoso laboral y sexual, lo cual fue demostrado por la comisión investigadora y conforme su resultado el CNACJ ejecutó el proceso administrativo, encontrando que el acusado cometió faltas graves establecidas en el protocolo, aplicándosele sanción de despido de la institución judicial.

3.7 El criterio judicial sobre el acoso laboral en Nicaragua

En revisión de los cuadernos de sentencias y criterios laborales emitidos por el Poder Judicial disponible del año 2000-2018, se encontraron tres casos que hacen alusión al acoso laboral, siendo resueltos de acuerdo con los criterios y conocimientos del tema por parte del Tribunal Nacional Laboral de Apelación.

⁴⁷ Poder Judicial de Nicaragua, op. cit., p. 23.

⁴⁸ Poder Judicial de Nicaragua, nota de prensa, 10 de noviembre de 2020, primer proceso disciplinario por acoso sexual y laboral en el Poder Judicial. El CNACJ siguió proceso disciplinario contra el responsable de la Oficina de Tramitación Penal, Civil y Especialidades del Complejo Judicial Municipal de Tipitapa, quien fue denunciado por acoso sexual y laboral. Se trata del primer caso en que se presenta una denuncia, desde la entrada en vigencia del protocolo que sanciona este tipo de conductas. Fue destituido el 20 de octubre de 2022.

En sentencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación (TNLA) No. 575, (2014)⁴⁹ se observa el poco conocimiento de la parte demandada, sobre el tema del acoso laboral pues trató de desviarlo hacia el área penal, de igual forma el TNLA a pesar de que el tema de acoso laboral para esta fecha ya estaba difundido y con bastante jurisprudencia principalmente de España donde se han emitido bastantes sentencias en ese orden, no se menciona, ni resalta lo referido al acoso laboral, sino más bien señalaron en su última parte la definición que da el *Convenio No. 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)* (1958) el término de discriminación, equiparándolo al de acoso laboral.

En sentencia del TNLA No. 104 (2016),⁵⁰ el tribunal identificó plenamente el acoso laboral denunciado por el trabajador contra su empleador, relacionando las conductas y prácticas de acoso, presionándolo para que presentara su renuncia al puesto de trabajo, determinando que el acoso laboral es parte de los derechos fundamentales del trabajador así lo refiere el artículo 111 de la Ley No. 815 *Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social* (2012), de tal forma en este caso como consecuencia de la violación de los derechos

⁴⁹ Sentencia Tribunal Nacional Laboral de Apelación No. 575, de las 11:00 a.m. del día 14 de agosto del 2014, donde una conserje del Ministerio de Educación, pedía restitución de sus derechos laborales, como era la estabilidad laboral, emocional y moral, que producto del hostigamiento estaba afectada psicológicamente y su salud había decaído, en tal sentido la representante del Estado (procuradora auxiliar civil y laboral) alegó que se trataba de un caso penal y no laboral, así mismo que el acoso fue realizado a título personal y no vinculado al centro de trabajo.

⁵⁰ Sentencia Tribunal Nacional Laboral de Apelación No. 104, de las 11:35 a.m. del día 12 de febrero del 2016, se refiere a trabajador de la Alcaldía municipal de Siuna, sobre demanda de reintegro en la vía especial de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales, el Tribunal determino no realizar valoración de pruebas para determinar causas de despido, agotamiento del procedimiento para el despido, violación de los derechos fundamentales del trabajador, limitándose a resolver el único punto de agravio si cabía o no pagar la indemnización, en lugar de reintegro.

fundamentales del trabajador siendo parte de estos el acoso laboral, se produjo el despido arbitrario y nulo del demandante. Se observa que el tribunal basando su conocimiento en el tema de acoso laboral y estando en línea con el juez A Quo, dan la razón al trabajador que fue víctima de acoso laboral y ratifica la sentencia el juez.⁵¹

En sentencia No. 291 del 2018⁵², ante el TNLA, el empleador recurre de apelación, pues la juez a Quo declaró procedente reintegro y pago de salarios dejados de percibir, al considerar existió acoso laboral y violación de la libertad sindical, lo que, para la parte recurrente, nunca logró ser demostrado.

En este caso, el TNLA para resolver el caso acudió a la doctrina señalando la definición de acoso laboral de la OIT y sus características, determinando que no existía acoso, trato represivo y violación al derecho de sindicación, observándose un mayor dominio de los judiciales en el tema del acoso laboral.

⁵¹ Artículo 110.2, Ley No. 815, “*Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua*”. La Gaceta Diario Oficial, de 29 de noviembre del 2012, No. 229, dice: Cuando el despido sea declarado arbitrario por discriminatorio o por producirse con lesión del derecho de libertad sindical o demás derechos fundamentales, la autoridad judicial así lo declarará y condenará al empleador al reintegro obligatorio en el mismo puesto y condiciones de trabajo con el pago de los salarios dejados de percibir. A estos efectos no operará la opción de pago de doble indemnización a que se refiere el artículo 46 del *Código del Trabajo* (1996).

⁵² Sentencia Tribunal Nacional Laboral de Apelación No. 291, de las 5:15 p.m. del día 26 de febrero del 2018. Se refiere a la demanda de una empleada de ENACAL en la vía especial de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales con acción de reintegro y pago de salarios dejados de percibir, la parte demandada apela por que la juez A Quo declaro procedente sin existir las pruebas de acoso laboral y violación de la libertad sindical, lo cual no pudo ser demostrado por la demandante, conforme las características de acoso laboral establecidas por la OIT, en tal sentido el Tribunal dio lugar a la apelante

Conclusiones

El acoso laboral en el mundo del trabajo es una realidad, el interés por ampliar su estudio se origina en la psicología y sociología del trabajo, las que aportaron los primeros conceptos de este fenómeno, identificándose los sujetos y perfiles que tiene los acosadores y víctimas, los tipos y etapas en que se desarrolla, las consecuencias que ocasiona en el ámbito personal, laboral, familiar, social, empresarial del acosado, en tal sentido se han divulgado diferentes puntos de vista y corrientes doctrinales, a fin de brindar conocimiento y herramientas de posible solución a este problema que es de carácter mundial.

La mayoría de los países del mundo en interés de prevenir, controlar y erradicar el acoso laboral, han emitido legislaciones que regulan estas conductas, utilizándose diversas técnicas y herramientas, teniendo todas similitud en cuanto al carácter proteccionista hacia el trabajador, asegurando un mundo libre de violencia y acoso laboral.

Un esfuerzo importante por abordar el tema del acoso laboral y su regulación es la emisión por la OIT del *Convenio No. 190, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* (2019), siendo un instrumento vinculante cuando se aprueba y ratifica por los Estados, teniendo la obligación de su incorporación en la legislación nacional y su cumplimiento.

Se han definido diversos conceptos de acoso laboral la mayoría concuerda en la temporalidad que debe haber en la realización del acoso laboral sobre la víctima, acompañado de la reiteración de los actos y la finalidad última que busca, en este sentido en las legislaciones de países que regulan este fenómeno están inmersas esas características.

La organización empresarial se convierte en el campo de batalla donde se da el enfrentamiento entre los sujetos activos y pasivos, trae consecuencias negativas caracterizadas por elevados costos humanos, económicos y sociales, que se resume en: **a)** pérdida de potencial profesional para las organizaciones; **b)** daño en el estado de salud de la víctima y deterioro de sus relaciones personales y familiares; y **c)** costo de asistencia sanitaria y de pensiones asociadas, lo cual estará en dependencia de los sistemas de protección social.

En el *Convenio No. 190, Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* (2019), se estableció un concepto único de violencia y acoso, el que debe ser asumido por los Estados, después de ratificar el convenio, este concepto es más amplio que los elaborados por los países que regulan el acoso laboral, puesto que abarca la violencia y acoso en un mismo término, en tanto las diferentes legislaciones lo regulan separadamente, por tal motivo la doctrina considera que esta situación la resuelve el mismo convenio al establecer que en las legislaciones nacionales se pueden configurar la violencia y el acoso como conceptos separados, dando lugar que las legislaciones laborales mantengan su vigencia.

Para Nicaragua es un desafío la elaboración de una legislación laboral que garantice el derecho a la igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo, por medio de una ley específica contra el acoso laboral, que contenga las bases teóricas y jurídicas, dirigidas a crear las herramientas y mecanismos de prevención, atención y castigo del acoso laboral, brindándosele al trabajador un ambiente laboral sano, a la vez limitando las posibilidades a los acosadores que actúen impunemente.

En la legislación nacional laboral y penal se encuentran regulaciones que pueden dar lugar a resolver parte de las conductas del acoso laboral,

principalmente en el caso de la violencia de género referido a la protección de la mujer contra la violencia, pero esta es limitativa para caso específico, por lo cual estas normas deben ser consolidadas y por medio de reformas incluir la regulación del acoso laboral y todo el procedimiento necesario para su prevención, control y erradicación.

Quedan todavía temas de estudios pendientes, referido al acoso laboral que no fue posible abordar en la presente tesis, entre estos lo referido al compliance o el cumplimiento de las regulaciones en este caso el laboral, el término compliance es ampliamente utilizado por el derecho penal en la prevención de lavado de activos, de igual forma recientemente empleado por el derecho societario; otro tema es el referido a la regulación del acoso laboral, si es apropiado realizarlo por la vía penal o solamente en lo laboral; otro tema es sobre el acoso laboral realizado a través de los medios tecnológicos es decir el ciber acoso laboral.

Recomendaciones

Es evidente la necesidad de enfrentar el acoso laboral, lo que a la vez es una exigencia de los trabajadores, quienes cada día van obteniendo más y nuevos conocimientos sobre las conductas que lo constituyen. Se identifica un mayor interés por el estudio científico y doctrinario de este fenómeno por medio de tesis de grado en las materias de psicología y el derecho laboral, los que han concluido en la necesidad de realizar estudios especializados en el conglomerado de trabajadores y la capacitación continua para detectar y enfrentar tal problema.

En tal sentido se hacen las siguientes recomendaciones:

1. Poder Ejecutivo:

- 1.1 A través del Ministerio del Trabajo, realizar la recopilación de datos a nivel nacional, con el fin de obtener estadísticas reales de la presencia de acoso laboral en las instituciones públicas o privadas, que permita tomar medidas y aplicar los mecanismos de prevención, enfrentamiento o erradicación de este fenómeno.
- 1.2 A través del Ministerio del Trabajo, realizar campañas generalizadas de divulgación y capacitación a nivel general, dándose a conocer el problema del acoso laboral, como una de las formas de violencia, cómo identificarlo, sus diferentes formas de manifestarse y denunciar estas conductas nocivas.
- 1.3 Por medio del Ministerio del Trabajo, proponer la inserción en la *Ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo* (2007) facultades al Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, para elaborar los programas de investigación y aplicación

de medidas de prevención del acoso laboral, teniendo como apoyo las comisiones mixtas de higiene y seguridad del trabajo, en la vigilancia y control de las conductas de acoso laboral en los ambientes laborales, realizando a la vez capacitaciones sobre este tema.

1.4 Facultar a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo, en sus funciones de inspección, la efectiva y práctica aplicación de lo dispuesto en el *Código del Trabajo* (1996), en lo referido al acoso laboral, debiendo estar en concordancia con la *Ley No. 664, Ley General de Inspección del Trabajo* (2008).

1.5 Orientar a las instituciones del sector público, la creación de herramientas de prevención del acoso laboral, entre estos los protocolos particulares de enfrentamiento al acoso laboral, con los cuales se irán creando las bases de prevención, atención y castigo de las conductas del acoso laboral en las relaciones laborales, teniendo como base al Acuerdo No. 371 del Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua* (2020).

2. **Poder Legislativo:**

2.1 Promover reformas a la *Ley No. 185, Código del Trabajo* (1996), agregándosele un título referido al acoso laboral, que incluya desde el concepto y todas las características que componen dichas conductas.

2.2 Promover reformas a la *Ley No. 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua* (2012), en lo que corresponda y en concordancia con lo establecido en el *Código del Trabajo* (1996), sobre el acoso laboral.

3. Universidades

3.1 Hacer énfasis en los pensum del derecho laboral sobre el tema de la violencia laboral fundamentalmente en el acoso laboral.

4. Poder Judicial - Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones

4.1 Contemplar la formación, capacitación y sensibilización de los jueces laborales en el tema del acoso laboral, brindándoles las herramientas existentes para valoración de esos casos y el empleo de la doctrina y jurisprudencia laboral.

Referencias bibliográficas

Fuentes doctrinales

1. ÁLVAREZ ZELAYA, Roberto Antonio. 2009. *Identificación de comportamientos típicos de Mobbing, estudio realizado al personal de AMOCSA. Chinandega, agosto - septiembre de 2009*. Tesis para optar al Título de Licenciatura en Psicología. León. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. [consulta: 27 de enero 2023].
2. BARÓN DUQUE, Miguel; MUNDUATE JACA, Lourdes, y BLANCO BAREA, Ma. José. “La espiral del mobbing”, *Papeles del psicólogo*, n.º 84, Madrid: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 2003, pp. 71-82.
3. CAMACHO RAMÍREZ, Adriana. *Acoso Laboral o Mobbing*, Bogotá D.C.: Universidad del Rosario, 2018, 240 p. ISBN: 9789587841602
4. CAAMAÑO ROJO, Eduardo y UGARTE CATALDO, José Luis. “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, *Ius et Praxis*, n.º 1, Talca: Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2014, pp. 67-90.
5. FIDALGO ALISTE, Ángel M. y PIÑUEL, Iñaki. “La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing”, *Revista Psicothema*, n.º 4, Oviedo: colegio oficial de Psicólogos de Principado de Asturias, 2004, pp. 615-624.
6. FORNES, Joana; MARTÍNEZ-ABASCAL, María Ángeles y GARCÍA DE LA BANDA, Gloria. “Análisis factorial del cuestionario de hostigamiento psicológico en el trabajo profesional de enfermería”,

- International journal of clinical and health*, n.º 1, Granada: Asociación Española de Psicología conductual, 2008, pp. 267-283.
7. HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. EFOLCH GONZÁLEZ, Enrique (trad). Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A., 1999, 157 p. ISBN: 8449307058
 8. LEYMANN, Heinz. “El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo”, *academia.edu*, NAVARRETE VÁSQUEZ, Sergio (trad.), Ciudad de México: [s.n], 2009, 25 p.
 9. LÓPEZ CABARCOS, M. Ángeles y VÁSQUEZ RODRÍGUEZ, Paula. “El mobbing en las organizaciones: la ausencia de un concepto global y único”, *XX Congreso anual de AEDEM*, vol. 2, Madrid: Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM), 2007, 15 p.
 10. MARTÍNEZ ATIENZA, Gorgonio. 2010. *Tratamiento jurídico-criminológico del mobbing o acoso laboral*. Tesis para optar al Título de Doctor. Madrid. Universidad Camilo José de Madrid [consulta: 27 de enero del 2023].
 11. MIGUEL BARRADO, Vanessa De y PRIETO BALLESTER, Jorge Manuel. “El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español”, *Perspectivas*, n.º 38, Cochabamba, Universidad Católica Boliviana San Pablo, Unidad Académica Regional Cochabamba, 2016, pp. 25-44.
 12. MORALES RAMIREZ, María Ascensión. “Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada”, *Boletín Mexicano de Derecho*

- Comparado*, n.º 147, Ciudad de México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2016, pp. 71-98.
13. MORENO VEGA, Angela Patricia y TORO CASTAÑO, Damaris Yulieth. “Desprotección al acoso laboral”, *Nuevo Derecho*, n.º 12, Envigado, Fondo Editorial IUE, 2013, pp. 107-115.
 14. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, LLOYD’S REGISTER FOUNDATION Y GALLUP, *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: primera encuesta mundial, resumen de resultados*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2022, 1 p.
 15. ROJAS RIVERO, Gloria P. *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Albacete: Bomarzo, 2005, 225 p. ISBN: 9788486977795
 16. SARAVIA PIZARRO, Jery Carolina y ZAPATA MENDOZA, Lisette Florentina, 2006. *Comportamiento de Mobbing o acoso psicológico laboral en docente del colegio Modesto Armijo. León, durante marzo a septiembre del 2006*. Tesis para optar al Título de Licenciatura en Psicología. León. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. [Consulta: 27 de enero 2023].
 17. TRUJILLO FLORES, María Maricela; VALDERRABANO ALMEGUA, María de la Luz y HERNÁNDEZ MENDOZA, Rene. “Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas”, *Revista INNOVAR*, n.º 29, Bogotá: Editorial Edison Jair Duque Oliva, 2007, pp. 71-91.
 18. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, Mikel. *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*. Albacete: Bomarzo, 2014, 435 p. ISBN: 9788415923336

19. ZUÑIGA MORALES, Ana María y VEGA GARCÍA, Chelsea Estephanie. 2021. *Análisis del acoso laboral en el ordenamiento jurídico nicaragüense*. Tesis para optar al Título de Licenciatura en Derecho. Managua. Universidad Centroamericana. [consulta: 27 enero 2023].

Fuentes legales de derecho nicaragüense

20. “Constitución Política de la República de Nicaragua”. La Gaceta Diario Oficial, de 28 de septiembre de 2022, No. 181, pp. 11008 - 11048.

21. Ley No. 185, “Código del Trabajo”. La Gaceta Diario Oficial, de 30 de octubre de 1996, No. 205, pp. 6109 - 6190.

22. Ley No. 618, “Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo”. La Gaceta Diario Oficial, de 13 de julio del 2007, No. 133, pp. 4276-4297.

23. Ley No. 641, “Código Penal de Nicaragua”. En La Gaceta Diario Oficial, de 5, 6, 7, 8 y 9 de mayo de 2008, No. 83, pp. 2699 – 2709, No. 84 pp. 2736 - 2746, No. 85 pp. 2768 - 2778, No. 86, pp. 2804 – 2815 y No. 87 pp. 2836 – 2846.

24. Ley No. 664 “Ley General de Inspección del Trabajo”. En La Gaceta Diario Oficial, de 26 de junio del 2008, No. 180, pp. 5740-5746.

25. Ley No. 779, “Ley Integral Contra la Violencia hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, Código Penal”. En La Gaceta Diario Oficial, de 09 de junio del 2021, No. 105, pp. 4669 - 4696.

26. Ley No. 815, “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua”. La Gaceta Diario Oficial, de 29 de noviembre del 2012, No. 229, pp. 9696 – 9715.

27. Decreto No. 6, “Ratificar los siguientes convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo”. En la Gaceta Diario Oficial, de 7 de octubre de 1967, No. 228, pp. 2497-2502.

Fuentes legales de derecho foráneo

28. Ley orgánica 5/2010, de 22 de junio, “por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal”. Boletín Oficial del Estado, de 23 de junio de 2010, No. 152, pp. 54811 – 54883. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2010/06/22/5>

29. Ley No. 24, “que modifica y adiciona artículos a la Ley 9 de 1994, que establece y regula la Carrera Administrativa, y dicta otras disposiciones”. En Gaceta Oficial Digital, República de Panamá, de 3 de julio de 2007, No. 25,826. Disponible en: https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/25826/GacetaNo_25826_20070703.pdf

30. Ley No. 1010, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso sexual y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. En Diario Oficial, de 23 de enero del 2006, No. 46160. Disponible en: https://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/Ley_1010_2006.pdf

31. Ley 4330, “Ley modificatoria de la ley 1,225”. En Boletín Oficial del gobierno de la ciudad autónoma de Buenos Aires, de 14 de febrero de 2013, No. 4093, pp. 13-15. Disponible en: <https://documentosboletinoficial.buenosaires.gob.ar/publico/20130214.pdf>

32. Ley No. 20.607, “Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral”. En el Diario Oficial República de Chile, de 8 de agosto de 2012, No. 40.332, p.1. Disponible en: <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/versiones-anteriores/>
33. “Ley orgánica reformatoria a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral”. En Suplemento del Registro Oficial del gobierno del Ecuador, de 9 de noviembre de 2017, No. 116, 16 p. Disponible en: <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/9772-suplemento-al-registro-oficial-no-116.html>

Otras fuentes legales

34. “C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)”, 25 de junio del 1958. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO
35. “C155-Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), 22 de junio de 1981. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO
36. “C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)” 10 de junio del 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

37. “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. En la Gaceta Diario Oficial, de 13 de noviembre del 1981, No. 258, pp. 3173-3180.
38. Poder Judicial de Nicaragua. Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial. *Acuerdo No. 371 Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua*. Managua: Secretaría Corte Suprema de Justicia, 2020. 36 p. Disponible en: <https://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/sgc/pdf/2020-02102020.pdf>

Sentencias citadas de Nicaragua

39. Sentencia Tribunal Nacional Laboral de Apelación No. 575, de las 11:00 a.m. del día 14 de agosto del 2014.
40. Sentencia Tribunal Nacional Laboral de Apelación No. 104, de las 11:35 a.m. del día 12 de febrero del 2016.
41. Sentencia Tribunal Nacional Laboral de Apelación No. 291, de las 5:15 p.m. del día 26 de febrero del 2018.