



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO  
CAMPUS BÁRBULA



EL MOBBING LABORAL: UNA REALIDAD COMPLEJA EN EL MUNDO  
DEL TRABAJO

AUTORA: Joalice Mairy Torres Guerra  
C.I.: V- 17.316.372  
TUTORA: Dra. Aura Adriana Delgado C.  
C.I.: V- 5.676.358

Bárbula, Mayo de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO  
CAMPUS BÁRBULA



EL MOBBING LABORAL: UNA REALIDAD COMPLEJA EN EL MUNDO  
DEL TRABAJO.

AUTORA: Joalice Mairy Torres Guerra.

Trabajo de Grado presentado ante la  
Dirección de Postgrado de la  
Universidad de Carabobo para optar al  
título de Magíster en Derecho del  
Trabajo

Bárbula, Mayo de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO  
CAMPUS BÁRBULA



### CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DE LA TUTORA

Quien suscribe, Dra. Aura Adriana Delgado Castillo, portadora de la Cédula de Identidad N° V-5.676.358, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado titulado **EL MOBBING LABORAL: UNA REALIDAD COMPLEJA EN EL MUNDO DEL TRABAJO** presentado por la ciudadana **JOALICE MAIRY TORRES GUERRA**, Cédula de Identidad N° **V-17.316.372**, para optar al grado de Magíster en Derecho del Trabajo, considero que el trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a consideración y evaluación por parte del jurado lector que se designe.

En Valencia, a los 26 días del mes de Enero de 2015

---

**Dra. Aura Adriana Delgado Castillo**  
**C.I.: V-5.676.358**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
 DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
 MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO  
 CAMPUS BÁRBULA





UNIVERSIDAD DE CARABOBO

### VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros, miembros del jurado designado por la comisión coordinadora de la **MAESTRÍA DE DERECHO DEL TRABAJO** de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado mencionado: **“EL MOBBING LABORAL: UNA REALIDAD COMPLEJA EN EL MUNDO DEL TRABAJO”** presentado por **TORRES GUERRA JOALICE MAIRY**, titular de la cédula de identidad N° **17.316.372**, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar por el título de **“MAGÍSTER EN DERECHO DEL TRABAJO”**, consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser calificado como:

---

Apellidos y Nombres	Firma
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Valencia, Mayo, 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO  
CAMPUS BÁRBULA



**INFORME DE ACTIVIDADES**

PARTICIPANTE: Joalice Mairy Torres Guerra  
CÉDULA DE IDENTIDAD: V-17.316.372  
TUTOR (A): Dra. Aura Adriana Delgado  
CÉDULA DE IDENTIDAD: V-5.676.358  
TÍTULO DEL TRABAJO: EL MOBBING LABORAL: UNA  
REALIDAD COMPLEJA EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

CORREO ELECTRÓNICO DEL ALUMNO: uam6jtorres@gmail.com

FECHA	ACTIVIDAD	FIRMA
Febrero 2015	Revisión proyecto aprobado	
Febrero 2015	Desarrollo bases teóricas	
Marzo 2015	Consolidación CTM	
Marzo 2015	Construcción marco metodológico	
Abril 2015	Desarrollo Capítulo IV	
Mayo 2015	Consolidación Capítulo IV	
Junio 2015	Elaboración Conclusiones	
Julio 2015	Ajustes	

Tutora: Aura Adriana Delgado  
C.I. V-5.676.358

Alumna: Joalice Mairy Torres  
C.I.V-17.316.372

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Página</b>
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	15
 CAPÍTULOS	
 CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	 19
1.1 Planteamiento del Problema.....	19
1.2 Objetivos de la Investigación.....	28
1.2.1 Objetivo General.....	28
1.2.2 Objetivos Específicos.....	28
1.3 Justificación de la Investigación.....	28
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	 31
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	31
2.2 Bases Teóricas.....	34
2.2.1 Visiones Clásicas de las Organizaciones Laborales... 34	34
2.2.1.1 Elementos de la Organización de trabajo.....	35
2.2.2 La Calidad de vida laboral.....	42
2.2.2.1 Dimensiones de la calidad de vida laboral.....	43
2.2.3 La Complejidad Organizacional.....	43
2.2.4 Teoría de Bourdieu.....	46
2.2.5 Las relaciones laborales. Concepto.....	47
2.2.6 El Acoso Laboral.....	48
2.2.6.1 Diversos enfoques sobre el Acoso Laboral....	52
2.2.6.2 Causas del mobbing.....	54
2.2.6.3 Manifestaciones del acoso laboral.....	56
2.2.6.4 Tipos de acoso laboral.....	59
2.2.6.5 Sujetos que intervienen en el proceso de Mobbing.....	60
2.2.6.6 Fases del Mobbing.....	65
2.2.6.7 Consecuencias del Acoso Laboral.....	69
2.3 Bases Legales.....	71
2.3.1 Marco Regulatorio Nacional en materia de Mobbing.....	71
2.3.1.1 Antecedentes legales.....	72
2.3.1.1.1 La Constitución de la República de Venezuela.....	73
2.3.1.1.2 El Reglamento de las Condiciones	

de Higiene y Seguridad en el Trabajo y su Reforma Parcial.....	73
2.3.1.1.3 La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de Trabajo.....	74
2.3.1.1.4 La Ley Orgánica del Trabajo.....	75
2.3.1.1.5 El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.....	78
2.3.1.2 Marco Regulatorio Vigente.....	82
2.3.1.2.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	83
2.3.1.2.2 Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.....	90
2.3.1.2.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	91
2.3.1.2.4 Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	98
2.3.1.2.5 Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008).....	99
2.3.1.2.6 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.....	103
2.3.1.2.7 Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.....	105
2.3.1.2.8 Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras.....	112
2.3.1.2.9 Código Civil.....	117
2.3.1.2.10 Código Penal.....	118
2.4 Convenios Internacionales ratificados por Venezuela, en materia de Mobbing.....	120
2.4.1 Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789).....	122
2.4.2 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947).....	122
2.4.3 La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).....	124
2.4.4 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).....	126

2.4.5 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).....	127
2.4.6 Convención Americana sobre Derechos Humanos(1969).....	129
2.4.7 Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador.....	130
2.4.8 Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura.....	132
2.4.9 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW-1979).....	134
2.4.10 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Convención de Belém Do Pará-1994).....	137
2.4.11 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).....	140
2.4.12 Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. (1919).....	145
2.4.12.1 Constitución de la O.I.T.....	145
2.4.12.2 Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.....	146
2.4.12.3 Convenios de la OIT.....	148
2.4.12.3.1 Convenio 81, sobre la Inspección del Trabajo (1947).....	149
2.4.12.3.2 Convenio 100, sobre Igualdad de Remuneración (1951).....	150
2.4.12.3.3 Convenio 111, sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)...	152
2.4.12.3.4 Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981).....	155
2.4.12.3.5 Convenio 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (1982).....	157
2.4.12.3.6 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo y su	

seguimiento (1998).....	159
2.5 Mecanismos legales que puede ejercer la víctima en los casos de Mobbing o Acoso Laboral.....	160
2.5.1 Vía Administrativa.....	161
2.5.2 Vía Judicial.....	174
2.5.2.1 Acción de Amparo Constitucional.....	174
2.5.2.2 Acción de Extinción del contrato de trabajo por causa justificada de retiro y despido indirecto.....	183
2.5.2.2.1 Indemnización por Daño Moral....	185
2.5.2.2.2 Estimación del daño moral.....	186
2.5.2.3 Indemnización por accidente de trabajo y enfermedad ocupacional.....	189
2.5.2.4 Vía Civil, con fundamento en lo consagrado en el Código Civil Venezolano.....	195
2.5.2.5 Vía Penal.....	197
2.5.2.5.1 Tribunales de Violencia contra la Mujer.....	198
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	202
3.1 Naturaleza de la Investigación.....	202
3.2 Nivel de la Investigación.....	203
3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información...	205
3.4 Validez y Confiabilidad.....	207
3.4.1 Validez.....	207
3.4.2 Confiabilidad.....	207
CAPÍTULO IV PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	208
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	219
Conclusiones.....	219
Recomendaciones.....	223
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	226
ANEXOS.....	237

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Nº</b>		<b>Página</b>
<b>1</b>	Conductas Hostiles o Acosadoras -----	58
<b>2</b>	Distinción entre los Límites del Trato Razonable, Malestar y Maltrato -----	70
<b>3</b>	Cinco (05) Criterios de Enfermedad Ocupacional -----	101
<b>4</b>	Formas de Violencia contra las Mujeres -----	109
<b>5</b>	Aportes para las Relaciones Laborales -----	210
<b>6</b>	Marco Regulatorio en Materia Laboral del Mobbing-----	212

## ÍNDICE DE FIGURAS

Nº		Página
1	Fases del Mobbing -----	68
2	Esquema para una Investigación Descriptiva -----	215

## ÍNDICE DE ANEXOS

Nº		Página
1	Diversas denominaciones del Mobbing -----	238
2	Manifestaciones del Acoso Laboral -----	239
3	Tipos de Mobbing -----	240
4	Tipos de Violencia -----	241
5	Efectos sobre la Salud que produce el Mobbing -----	242
6	Cuadro Técnico Metodológico -----	243



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO  
CAMPUS BÁRBULA



EL MOBBING LABORAL: UNA REALIDAD COMPLEJA EN EL MUNDO  
DEL TRABAJO.

AUTORA: Joalice Mairy Torres Guerra.

TUTORA: Dra Aura Adriana Delgado C.

Año: 2016

### RESUMEN

El Mobbing o acoso laboral representa un problema complejo, silencioso e invisible; lleno de particularidades difíciles de detectar y de probar, no obstante, el patrono una vez denunciada la situación está obligado a llevar a cabo las acciones pertinentes para poner fin al acoso laboral en la entidad de trabajo, con la mayor diligencia, conocimiento y comprensión del caso. El objetivo general de esta investigación es analizar el marco regulatorio nacional en materia laboral, en lo atinente al mobbing y el menoscabo que este produce en las relaciones de trabajo. Se efectuó una investigación documental, de tipo descriptiva; fundamentada en la revisión documental, partiendo de la utilización de técnicas lógicas como la inducción, la deducción, el análisis y la síntesis. Del análisis realizado a la normativa jurídica vigente, se evidenciaron los diversos mecanismos con que cuenta la víctima para contrarrestar, las diversas humillaciones, malos tratos, que resultan permanentes en el tiempo, que configuran el mobbing y que por tanto, cuentan con la debida sanción para el acosador, las cuales van desde multas hasta de tipo penal. El acoso laboral frena el crecimiento del trabajador dentro de la empresa, incluso en casos extremos, puede llegar a inducirlo al suicidio; por ende resulta indispensable la implementación de políticas de prevención en los centros de trabajo, dirigidas a erradicar este tipo de prácticas intimidatorias.

**Palabras Clave:** mobbing, acoso laboral, marco regulatorio nacional, relaciones de trabajo, víctima, sanción.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO  
CAMPUS BÁRBULA



EL MOBBING LABORAL: UNA REALIDAD COMPLEJA EN EL MUNDO  
DEL TRABAJO.

AUTORA: Joalice Mairy Torres Guerra.

TUTORA: Dra Aura Adriana Delgado C.

Año: 2016

**ABSTRACT**

The mobbing or workplace bullying is a complex, silent and invisible problema; full of difficult characteristics to detect and prove, however, the employer once denounced the situation is obliged to undertake appropriate action to end the harassment in the work unit, with the utmost diligence, knowledge and understanding of case. The overall objective of this research is to analyze the national regulatory framework on labor, as it pertains to mobbing and impairment it produces in labor relations. Documentary research, descriptive was made; based on the literature review, base on the use of logical techniques such as induction, deduction, analysis, and synthesis. The analysis of the existing legal provisions, the various mechanisms available to the victim to counteract the various humiliations, maltreatment, which are permanent in time, that form the mobbing and therefore have the appropriate punishment were evident for the stalker, ranging from fines to criminal type. Mobbing slow growth of worker within the company, even in extreme cases, you can reach induce suicide; therefore the implementation of prevention policies is essential in the workplace, to eradicate this kind of intimidatory practices.

**Keywords**: mobbing, national regulatory framework, work relationships, victim, sanction.

## **DEDICATORIA**

A Dios en primer lugar, por llenarme cada día de fuerzas, salud, fe y sabiduría para llevar a cabo cada paso de esta meta a nivel profesional.

A mis padres, por brindarme cada día su motivación, apoyo incondicional e inculcarme que con dedicación y sacrificio, se logra el éxito.

A todos mis familiares, gratas amistades y profesores, por su paciencia, sabios consejos y conocimientos brindados a lo largo de los estudios; los cuales sirvieron de base y estímulo constante para continuar adelante, a pesar de los obstáculos y culminar la investigación.

A mi tutora, a quien admiro, por su tiempo, energías y recomendaciones en cada una de nuestras sesiones.

Dios los bendiga por siempre!!!

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por mantenerme saludable, entusiasta y guiar cada uno de mis pasos.

A la Universidad de Carabobo y todo el equipo que la conforma, por brindarme la oportunidad de pertenecer a esta bella familia y formarme académicamente en esta nueva etapa de mis estudios.

A mis compañeros de clase, colegas y amigos, por cada uno de los conocimientos compartidos, las buenas y malas experiencias, afecto, confianza y todo el ánimo brindado para salir adelante en cada una de las actividades pautadas.

A la profesora Adriana Delgado, por su experiencia, conocimientos en la materia, confianza y apoyo para que el trabajo de investigación diera sus frutos, acorde a las expectativas trazadas.

A todas aquellas personas, que de una u otra manera, participaron y colaboraron, con su apoyo incondicional, estima y tiempo, a los fines de culminar la investigación pautada.

Para todos, mil gracias y bendiciones!!

## INTRODUCCIÓN

En el marco de las relaciones laborales, han ido suscitándose con el devenir del tiempo, diversos cambios trascendentales que afectan a la sociedad actual, uno de ellos, la violencia, un enemigo que afecta multiplicidad de ámbitos de la vida del ser humano, entre los cuales, no escapa el ámbito laboral, donde esta parece ser, un enemigo silencioso e invisible.

El Mobbing, representa una de las enfermedades ocupacionales que guarda relación con factores de riesgo psicosocial; además, resulta compleja ya que se encuentran involucradas esferas como la espiritual, cultural, ambiental y situacional de los trabajadores, víctimas de este flagelo. Una vez presente, se pierde el respeto por la dignidad y demás derechos fundamentales del trabajador, olvidando la empresa, que éste representa un componente vital de la relación laboral así como de la productividad de la misma.

En efecto, el acoso laboral o mobbing, es un fenómeno tan ancestral como la misma civilización, el cual ha sido estudiado hace aproximadamente dos décadas, resaltando entre los pioneros los europeos. Cabe destacar, que naciones como Francia, Suecia y España, así como Brasil, Colombia, Argentina, Ecuador, Bolivia y Uruguay, entre otros países latinoamericanos, disponen en la actualidad, de leyes específicas para prevenir y sancionar el acoso en el trabajo. Además, el mobbing, está relacionado con comportamientos abusivos, tales como gestos, escritos, palabras ofensivas, entre otros, enmarcados por ataques puntuales, frecuentes y focalizados, los cuales atentan contra la

personalidad, dignidad e integridad psicofísica del trabajador, todo lo cual, pone en riesgo su desempeño laboral.

De allí, que entra en juego, la organización de trabajo, la cual puede actuar ante dicho fenómeno, como un entorno facilitador u espectador del mismo o bien presentar un margen de actuación apegado a la legislación vigente, cumpliendo a cabalidad todo lo concerniente a la salud y seguridad en el trabajo y evitando en lo posible, situaciones de acoso laboral, en cualquiera de sus tipologías. En la actualidad existen diversos casos certificados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), entre los cuales, uno (01) solo corresponde al Distrito Capital; además están vigentes y al alcance de la víctima los mecanismos jurídicos para denunciar todo acto de acoso en su contra, y al agresor, le sea aplicada la sanción correspondiente.

En Venezuela, el acoso laboral representa una conducta no permitida y sancionada por la ley, que le acarrea al sujeto activo, es decir, al acosador, una serie de consecuencias de diversa índole. Dentro del marco normativo se desprenden diversas concepciones de dicho acoso, las cuales lo abordan a nivel general o desde una perspectiva de género.

El propósito general de esta investigación es realizar un análisis al marco normativo vigente en materia laboral, en cuanto al mobbing y el menoscabo que este produce en las relaciones de trabajo; partiendo de la idea de que la legislación venezolana es amplia en cuanto al reconocimiento del derecho al trabajo, respeto a la dignidad de todo ser humano, derecho a no ser discriminado, entre otros derechos humanos fundamentales reconocidos y ratificados por la República en diversos convenios internacionales, los cuales, la víctima de acoso laboral debe tener pleno conocimiento para poder ejercerlos con efectividad. Si bien, no existe una legislación especial que trate exclusivamente el mobbing, la LOPCYMAT y la nueva LOTTT, incluyen entre sus artículos el supuesto

relativo al acoso laboral y la obligación que tiene el patrono de evitar dicha situación en el trabajo. Cada día se presentan en las entidades de trabajo situaciones relativas a esta enfermedad profesional, donde el trabajador afectado, muchas veces opta por callarlo, por temor a no perder su trabajo, más aun si el acoso laboral proviene de un superior; o bien puede que se trate de simples malentendidos o comentarios sin daño alguno, pero lo vital es que si esta situación se hace constante por más de seis meses, se constituye el mobbing laboral; ya la víctima presenta signos de agotamiento, depresión, estrés, que le hacen inaguantable el clima laboral.

Esta investigación se inicia, en un primer término, describiendo como se expresan las relaciones de trabajo; seguidamente se realiza una descripción del marco normativo vigente en materia laboral, en lo que respecta al mobbing; luego se determina el alcance de los convenios internacionales ratificados por el país, en materia de mobbing y por último, se procede a realizar un análisis de la jurisprudencia venezolana en la materia y como impacta las relaciones de trabajo. Por otra parte, dicho estudio se ejecutó como una investigación documental y descriptiva, fundamentada en el empleo de técnicas tales como revisión documental, la inducción, la deducción, el análisis y la síntesis.

El acoso laboral, representa el día a día en las empresas, donde grupos de trabajos, muchas veces sin pensar en sus acciones, se están constituyendo en posibles agresores, para lo cual la empresa debe garantizarle a su personal un equipo multidisciplinario a su alcance, para atacar estas conductas hostiles, ante cualquier eventualidad que se presente y represente riesgo para su salud, mediante la debida consulta médica a tiempo, comunicación al superior inmediato o tramitando la respectiva denuncia de constatarse que están presentes los requisitos para ello.

El trabajo de investigación, se encuentra conformado de la siguiente manera: El Capítulo I, relativo al Planteamiento del Problema, mediante el cual se describe el marco en el cual se presenta la situación objeto de estudio; seguidamente, se indican los objetivos de la investigación, tanto lo relativo al objetivo general como a los específicos; luego la justificación del problema, mediante la cual se argumentan las razones que justifican la realización de dicho estudio así como también los aportes y contribuciones de la misma.

En el Capítulo II, atinente al Marco Teórico, se desarrollan los antecedentes de la investigación; las bases teóricas, que comprenden aquellas teorías o disciplinas que sirvieron de fundamento a la investigación y las bases legales, en las cuales se presentan los aspectos normativos analizados en el trabajo de grado. Posteriormente, en el Capítulo III, se presenta el Marco Metodológico, la naturaleza de la investigación, el tipo y diseño de la investigación y las técnicas e instrumentos de recolección de datos; capítulo que resulta fundamental ya que se evidencia el procedimiento metodológico transitado para alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Posteriormente, en el Capítulo IV, referente al Análisis e Interpretación de Resultados, se puede observar los resultados obtenidos a través de la aplicación de las técnicas empleadas, para así finalizar, presentando las conclusiones y recomendaciones respectivas

## **CAPÍTULO I EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Desde la llegada de la Revolución Industrial, a la par del devenir histórico de cada sociedad, las organizaciones empresariales han ido atravesando diversas transformaciones, siendo así, que la tendencia actual es que las mismas son parte vital de la sociedad, ya que en ellas se establecen nexos y relaciones entre los individuos, las cuales deben estar guiadas por patrones de conducta para subsistir dentro de estas entidades, puesto que, cada individuo posee una personalidad definida y en ocasiones pueden generarse conflictos entre las partes que puedan perjudicar su salud física o mental.

En tal sentido, esta complejidad en las relaciones laborales, dio lugar a que se originaran y tomara consciencia de la existencia de múltiples factores, como la mano de obra, que era considerada una simple herramienta de trabajo, cuyas necesidades individuales o marco de seguridad no eran reconocidos. De igual manera, en virtud de la investigación realizada por Karl Marx y Adams Smith, se fue desarrollando lo relativo a la igualdad de la mano de obra y su importancia; se van generando protestas de obreros y presentando cambios en las legislaciones a raíz de la necesidad de crear normas protectoras del trabajo así como también del trabajador en ejercicio de su profesión u oficio.

Es vital resaltar, que de acuerdo a lo expresado por Lucena, H. (2009) las relaciones de trabajo nacen como conquistas sociales, en donde el protagonismo se centró en los movimientos de trabajadores, las élites económicas y políticas, que concertaron determinado grado de

reconocimiento mutuos. El proceso no fue armonioso, pero a partir de determinado grado de confrontación y de desarrollo organizativo de las diferentes fuerzas actuantes, se lograron establecer las bases mínimas para el funcionamiento de las relaciones de trabajo.

El surgimiento de las relaciones de trabajo llevan consigo el propósito de integrar e incluir con sus conceptos la relación de los actores; en cuanto a los empleadores, necesitan reglas definidas y una convivencia adecuada para el proceso productivo, de tal modo que por el lado de los trabajadores se presenta la aspiración de ingresar a un trabajo, que este provea las condiciones para el desarrollo personal, profesional y el sustento necesario. De este modo, con la llegada de la globalización, las crisis, los cambios tecnológicos, las nuevas modalidades de organización del trabajo, el aumento del estrés laboral y la nueva dimensión del mercado global, se ha producido un impacto profundo en los sistemas de relaciones laborales de América Latina; que en gran medida obligan a pensar con profundidad en aspectos laborales tan importantes como el propio concepto de trabajo, que de acuerdo a la autora ha ido transformándose, involucra calidad de vida, a la par que el derecho del trabajo logra su misión esencial de asegurar el respeto de la dignidad del trabajador, no existiendo así un verdadero estado social de derecho y de justicia sin el debido respeto a todos los hombres y mujeres trabajadores desde el seno de la empresa.

Han sido numerosos los elementos perturbadores que han atentado y atentan contra la justa aspiración de todo trabajador, de permanecer en un ambiente sano y saludable tanto en la sociedad como en el lugar de trabajo, entre los cuales se presenta, el acoso laboral, observado como un fenómeno de larga data, que ha ido produciendo cada vez un fuerte impacto en los trabajadores a medida que evolucionan las formas en que se organizan las empresas.

En este orden de ideas, Khalef, A. (2003) afirma, que de los análisis e investigaciones médicas más serias, se desprende de manera unánime, que las cargas clásicas que pesan sobre la salud en el trabajo, tienen tendencia a disminuir, sobre todo, en aquellos países industrializados; sin embargo, mientras las más antiguas patologías están retrocediendo, se evidencian nuevos problemas de salud que son atribuibles a las cargas psicosociales, y que por ende, van en aumento.

De tal manera, que con el crecimiento de las exigencias en el trabajo y la llegada de nuevas tecnologías, ha aumentado el costo humano en cuanto a salud laboral se refiere, afectando al trabajador más que todo en el aspecto psicológico, dando origen así, dentro de los nuevos problemas de salud, como expresaba el autor antes mencionado, al acoso laboral.

En el mundo, las relaciones donde se encuentra inmerso el poder y la subordinación siempre han dado origen a determinados abusos ocasionados por el titular del poder en contra de su subordinado, de allí que pueda perfectamente estar en presencia de acoso o abuso por ejemplo en el campo castrense, cuando un militar de mayor rango somete a su subalterno a conductas inhumanas o violatorias de su dignidad y de su propia subsistencia. Situación similar ocurre en el mundo religioso por las relaciones de verticalidad en el poder, ambiente en el cual algunos seminaristas, presbíteros o diáconos se ven abusados por sus superiores. Medir de una forma u otra el acoso laboral resulta una actividad compleja; en Estados Unidos, el Workplace Bullying Institute (2007) afirma que el 37 por ciento de los trabajadores han sido acosados en el trabajo; en España, el 16 por ciento (Piñuel, I. 2001); en el Reino Unido, un 10 por ciento según estudios desarrollados por Leymann, H. (1996); en Escandinavia, encuestas realizadas indican, que está presente en el 4 por ciento de la población laboral (Einarsen, S.1996); y en Holanda ocurre entre el 2 por ciento y 3 por ciento de los trabajadores (Hubert, A. 2001).

Resulta oportuno señalar, que mientras países como Brasil, España y Argentina, han logrado avances sustanciales en la prevención y combate al acoso laboral, otros por su parte, como el caso de México, se mantienen rezagados aunque manifiestan un interés académico por el tema. Esta práctica se encuentra presente en múltiples ámbitos de interacción colectiva, como sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, evidenciándose así que no solo queda reducida al ámbito de las empresas privadas o de organismos públicos; por ende, señala Sánchez, M. y Ambrosio M. (2010) ,que en el caso Mexicano, la regulación del Mobbing es resultado de que las víctimas que lo han sufrido no cuentan en el marco normativo actual con ninguna protección, además de que sufren daños graves que no se resarcen, aun cuando ya fue creada la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el día 01 de Febrero de 2007, en el Diario Oficial de la Federación; lo cual no cubre el tipo de violencia que el mobbing ejerce en contra de las mujeres.

En efecto, señala Lydia Guevara, representante de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social, que en Latinoamérica, pese a que el mobbing se trata de un hecho social generalizado, hay una resistencia a su reconocimiento. Dicha resistencia, motivada al grado de invisibilidad de las situaciones que lo ocasionan y la dificultad de obtener las pruebas necesarias para hacerle frente.

En la actualidad, se produce de manera muy acentuada, el acoso o abuso que incurren ciertos empleadores, cuando pretenden que uno o algunos de sus trabajadores o trabajadoras renuncien a la prestación de su servicio imponiéndole veladas o de manera abierta, patrones de conducta laborales, actividades o actitudes incompatibles con la naturaleza de la labor que prestan. El Mobbing o acoso laboral como también se le conoce, se considera un fenómeno muy antiguo; fue utilizado inicialmente por Lorenz, Konrad en el año de 1966, al describir

como mobbing los ataques que realiza un grupo de animales que se siente acosado o amenazado ante la presencia de un depredador potencialmente peligroso.

En este sentido, Heinemann, P. (1972), al estudiar los comportamientos de niños fuera de sus aulas de clase, utilizó el término de Lorenz, para describir aquellas conductas destructivas que manifestaban pequeños grupos de niños, dirigidas en su mayoría, contra un solo niño; lo cual en palabras de la autora, se conoce en la actualidad como Bullying.

Asimismo, en materia laboral, Leymann, H. (1984), introduce por primera vez, en el año 1984 el término mobbing, del verbo “to mob”, cuyo significado es acosar como; reconociendo que no es un fenómeno nuevo y que ha existido desde siempre, en diversas culturas. Como principal investigador de este tema lo define como: “el encadenamiento a lo largo de un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera persona: “el objetivo”.

De igual manera, el autor antes mencionado, manifiesta que se trata de una comunicación hostil, y sin ética, que es dirigida de modo sistemático por uno o varios individuos contra otro que debido a esta situación lo coloca en una posición de indefensión y desvalidamiento, y es activamente mantenido en ella.

A lo largo de los planteamientos realizados, Suecia surge como el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para prevenir el acoso moral o psicológico en el trabajo desde una óptica preventiva. Además, un estudio realizado por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo, indica: En el mes de

Septiembre del año (1993), adopto dicho país por medio de la ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral que “el empresario está en la obligación de prevenir anticipadamente el acoso moral y adoptar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de mobbing”.

De acuerdo a lo planteado por Fernández, M. (2002), un grupo de expertos de la unión europea ha manifestado una nueva definición a este fenómeno, la cual se suma a las ya existentes: “el mobbing es un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado u afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante largo tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objetivo o efecto de hacerle al vacío”.

En ciertas circunstancias se utiliza como una técnica de intimidación de algunas empresas que no pueden proceder al despido de su personal, alto es el porcentaje de personas víctimas de esta violencia, pero pocos son los casos denunciados, en su mayoría por desconocimiento de la situación o por temor de perder sus puestos de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), según declaraciones de Janet Hodges, Directora de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT, destacó como lema en el año 2013, “detener la violencia en el trabajo”; “el acoso sexual y otras formas de hostigamiento y abuso, sea físico, verbal o psicológico, la intimidación, la agresión, el estrés, y la violencia relacionados con el trabajo afectan a todas las profesiones y sectores, y tanto a las mujeres como a los hombres”.

En este sentido, el acoso laboral es un fenómeno mundial que afecta a miles de trabajadores, quienes se convierten en blanco de conductas humillantes y maltratos silenciosos, afectando así, las relaciones de trabajo; elemento fundamental de dicha problemática, el cual representa la línea de investigación de la cual se deriva la investigación realizada.

En Venezuela, el mobbing o acoso laboral, se encuentra desarrollado y sancionado por diversas legislaciones que versan sobre la materia de seguridad, higiene y ambiente; resaltando en materia laboral, la novísima Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las trabajadoras, (2012) en lo adelante LOTTT, la cual incorpora en su artículo 164 una definición de acoso laboral:

“Se Prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores y trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora, o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral”.

De igual manera el texto legal indica que se sancionara con multa al patrono o patrona que incurra en acoso laboral, de acuerdo al artículo 528 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Además, el texto de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, impone una sanción mucho más grave, ya que aborda el problema del acoso desde una perspectiva de género, incluyendo así penas privativas de libertad para los acosadores, por ejemplo la consagrada en el artículo 39, para el caso de la violencia

psicológica, sancionada con prisión de seis a dieciocho meses. De igual manera, también se plantea el fenómeno del acoso laboral bajo la normativa establecida por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, en lo adelante LOPCYMAT, en su artículo 56:

“Son deberes de los empleadores, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo”. El Numeral 5 establece: “Abstenerse de realizar toda conducta ofensiva. Maliciosa, intimidatoria, y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento, o por no proveer una ocupación razonable al trabajador de acuerdo a sus capacidades y antecedentes, y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor”.

De acuerdo a estadísticas realizadas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral, en lo adelante INPSASEL, en el año 2009 se produjeron 1588 casos de mobbing o acoso laboral y para el año 2010, 267 reportes; solo un caso ha sido certificado hasta el año 2010 por dicho instituto, debido a que el acoso generó discapacidad temporal; la fecha de la certificación es del día 15 de Marzo del año 2010, relativo a una trabajadora que fue objeto de acoso laboral, la base de la certificación son estudios clínicos suministrados por un Psiquiatra Ocupacional y la Unidad de Psiquiatría del Instituto Venezolano de Seguridad Social (IVSS). Cabe agregar, que el Inpsasel en la actualidad se encuentra desarrollando un proceso de construcción y validación de diversos instrumentos que permitan determinar la presencia de factores psicosociales y mayor criterio del acoso laboral en los centros de trabajo.

La situación de acoso en la que están envueltas las víctimas, trae como consecuencia alteraciones psicológicas, que de no ser tratadas en la brevedad posible con el respectivo tratamiento, pueden desembocar en la aparición de síntomas de ansiedad o depresión en un nivel moderado a grave; así como también trastornos del sueño, irritabilidad, aislamiento, apatía, desasosiego, desespero y tendencia al llanto.

Los empleados que más se destacan a nivel laboral, cumplen a cabalidad con sus funciones, o presentan ciertos rasgos de personalidad tímida son los que tienen más probabilidades de ser víctimas del mobbing, ya que pueden llegar a despertar la envidia de compañeros de trabajo que presentan la creencia de que perderán su empleo por los avances de su “rival” en la empresa como también de jefes que pueden llegar a sentirse desplazados por el rendimiento del personal a su mando.

Mediante la presente investigación de tipo documental, la autora pretenderá abordar y estudiar al mobbing como un problema de naturaleza laboral en Venezuela, que menoscaba las relaciones jurídicas en dicho ámbito y responder a interrogantes tales como: ¿Cómo se expresan las relaciones laborales? ¿Por qué surge el mobbing en un centro de trabajo?, ¿Cómo incentivar a la víctima a reconocer su situación y buscar ayuda profesional?, ¿Cuales son los mecanismos jurídicos establecidos en la legislación nacional?, ¿Cuál es el alcance de los convenios internacionales ratificados por el país, en la materia? ; todo ello mediante el empleo de técnicas de análisis crítico así como analítico de diversas fuentes bibliográficas, donde se evidencia que se está en presencia de un panorama complejo; influenciado por diversos factores económicos y sociales, a la par del desconocimiento sobre el tema del acoso laboral en los centros de trabajo.

## **1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 Objetivo General**

Analizar el Marco Regulatorio Nacional en materia laboral, en lo atinente al Mobbing y el menoscabo que este produce en las relaciones de trabajo.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

1. Describir como se expresan las relaciones laborales.
2. Describir el marco regulatorio venezolano en materia de mobbing laboral para evitar el acoso en el lugar de trabajo.
3. Determinar el alcance de los convenios internacionales ratificados por Venezuela en materia de Mobbing o acoso laboral.
4. Analizar la jurisprudencia venezolana en materia de mobbing y su impacto en las relaciones laborales.

## **1.3 Justificación de la investigación**

La crisis actual, acentúa la etapa difícil en la que se encuentran diversos trabajadores en sus áreas de trabajo; equilibrar situaciones como la competencia, reconocimiento de sus labores, ascensos que en su mayoría no llegan, mantener una vida personal y familiar activa, se presentan como obstáculos aunados a los problemas psicológicos que los afectan, entre ellos el mobbing. Es vital para la sociedad venezolana conocer las causas que producen el acoso laboral contra otro trabajador o trabajadora e identificarlas mediante actitudes tales como maltrato

psicológico, esconderle herramientas de trabajo, equipo telefónico, internet, prohibición de salir a la calle y otra serie de actividades que no resultan gratificantes para la víctima, con el objetivo de hacer que el trabajador víctima de tal acoso renuncie a su cargo en el trabajo.

El estudio de esta realidad en diversas empresas del país es de gran importancia en la actualidad, ya que permite descubrir factores y conductas que en la mayoría de las instituciones o en las relaciones laborales cotidianas permanecen ocultas o invisibilizadas, y de llegar a manifestarse la discriminación por razones de sexo, las mujeres resultan ser en su mayoría las más afectadas y tienden a callar el clima de acoso donde se ven envueltas, debido a que se encuentran limitadas al momento de elegir y mantenerse en un empleo.

Esta investigación documental servirá de base para que las empresas desarrollen estrategias en pro de mejorar las relaciones de trabajo en el país, conocer cómo se desarrollan, formar equipos de trabajo eficientes donde la competitividad sea un factor de crecimiento laboral y no un argumento para el surgimiento de roces por asuntos personales más que laborales; el respectivo seguimiento será un elemento clave en la toma de decisiones oportunas relativas a la prevención de una enfermedad profesional como lo es el mobbing.

Resulta vital que el personal en todos sus niveles, conozca en qué consiste y como se produce el acoso laboral en sus relaciones laborales y cuente con la información suficiente del marco legal que lo ampara; bien a través de charlas impartidas dentro de la empresa o mediante consultas con el Psicólogo o personal especializado en materia de seguridad y salud en el trabajo, para así detectar o prevenir casos concretos de mobbing.

La investigación a desarrollar representa un importante antecedente para futuras investigaciones, no solo por su contenido teórico sino por el gran impacto que ocasiona en la autoestima, elemento vital en la salud de todo ser humano, así como en el ámbito económico y en general en todo lo que abarca el eficaz desarrollo y desenvolvimiento de la persona; debido a que este flagelo erosiona las condiciones dignas de trabajo a su vez que refuerza las relaciones de poder que tienen que ver con género, en perjuicio de hombres y mujeres en lo atinente al vital desempeño en el mercado laboral, cada día más competitivo, sujeto a cambios propios producto de la globalización.

El mobbing es una realidad latente, que está ocasionando incontables consecuencias en perjuicio de la salud de los trabajadores, por lo cual, debe ser atendido con seriedad y prontitud. No obstante dada su característica de ser un tipo de violencia que no es evidente, sino por el contrario, generalmente es oculta y sutil, en la mayoría de las ocasiones se banaliza, no parece llamar suficientemente la atención de las autoridades nacionales e internacionales competentes para diseñar y poner en práctica estrategias que permitan detener la “plaga del siglo XXI” Organización Panamericana de la Salud, (2002) en lo adelante OPS.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Una vez realizado el planteamiento del problema y expresado sus respectivos objetivos, el general como los específicos, fundamentales para el buen desarrollo de la presente investigación, se debe precisar, tanto los antecedentes del tema abordado en este estudio como aquellos pilares teóricos en los cuales se fundamenta.

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Diversos autores han realizado investigaciones que guardan relación con los objetivos planteados en la presente investigación; por ende, se han recopilado antecedentes que representan un aporte valioso a la investigación y que se establecen a continuación.

De gran relevancia, es el trabajo de **López, Carmen, Seco, Enrique y Ramírez, Diana (2011) Prácticas de Acoso Laboral en Empresas Colombianas: Una mirada estructural e Inter-Subjetiva**. Dicho estudio fue realizado por el Grupo de Investigación ética aplicada, trabajo y responsabilidad social de la Escuela de Ciencias Humanas, Grupo de Investigación Derechos Humanos de la Facultad de Jurisprudencia, Universidad del Rosario y Colciencias, el cual pretendió plantear la necesidad de abordar el fenómeno del acoso laboral, como forma de violencia, considerando la subjetividad de los actores como entidad situada en estructuras organizacionales que favorecen esta práctica del acoso. Con un enfoque novedoso, la investigación reconstruye algunas de estas prácticas como resultado de conflictos entre empresas y trabajadores en término de interpretación de los derechos laborales, como el derecho a la salud, a la maternidad, entre otros. Por otro lado, las practicas asociadas a la flexibilidad externa, con predominio de la

vinculación a termino fijo y el fácil despido, sumados a la vulnerabilidad y debilidad de amplios sectores de trabajadores frente a sus patronos, especialmente en momentos tan adversos del mercado laboral como el actual, son favorables al acoso laboral así como también a la renuncia al recurso de la denuncia por parte de los trabajadores. Dicha investigación representa gran importancia para el desarrollo del presente trabajo de investigación, debido a que la autora tendrá la capacidad de conocer las diversas precisiones sobre el acoso laboral como una forma de violencia y las diversas prácticas de acoso laboral.

**Martínez M, Muñiz I, Martínez C, Torres H y Queipo D. (2012). Universidad de Valladolid. España. Realizaron un artículo de investigación titulado El Acoso Psicológico en el Trabajo o Mobbing: Patología Emergente;** para ello realizaron una investigación de corte monográfico a nivel descriptivo, la cual tenía como propósito resaltar la importancia del acoso psicológico en el trabajo, el cual es considerado un problema de salud pública y delito por el Código Penal Español, tomando en consideración los perfiles más frecuentes tanto de la víctima como del acosador. Finalmente, el aporte de este estudio, plantea la reflexión sobre este aspecto, dejar al descubierto esta realidad, que las instituciones tomen las medidas pertinentes y hagan públicos estos casos de acoso psicológico, así como también incentivar la elaboración de protocolos de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral.

**Aranguren, Dayana y Pérez Vanesa (2009) presentaron un trabajo especial de grado titulado Mobbing en una Institución de Educación Superior Privada. Caso de Estudio: Trabajadores del Área Administrativa, presentada en la Universidad de Carabobo. Bárbula-Venezuela,** cuyo objetivo general fue analizar la situación de Mobbing en el personal administrativo de una institución de Educación Superior

Privada, ubicada en el Estado Carabobo, con el fin de conocer las relaciones que se establecen entre sus miembros, en torno a la realidad laboral. El estudio fue enfocado en una investigación de carácter descriptiva; donde se midieron una serie de características en un determinado momento, a través del Barómetro Cisneros que permitió decir como es y se manifiesta el fenómeno. En cuanto al aporte a la presente investigación, contiene datos importantes que sirvieron de base para el desarrollo de la misma así como de futuras investigaciones, al igual que representa un precedente debido a que se plantean estudios de las interacciones establecidas por los trabajadores dentro de su entorno laboral y así lograr el reconocimiento, prevención y solución de las mismas.

**Fernández María Eugenia y Nava Yasmín (2010) presentaron un Artículo de Investigación titulado El Mobbing o acoso moral en el Trabajo y su tratamiento en Venezuela, en la Universidad del Zulia,** mediante una investigación de tipo documental, donde las investigadoras presentan como objetivo principal los diversos planteamientos de la doctrina referentes al fenómeno del mobbing o acoso moral en el trabajo y establecer sus causas, tipos y características; además determinar el tratamiento que la legislación venezolana proporciona al mismo. De igual manera, las investigadoras analizan la protección que brinda el Sistema de Seguridad Social al Trabajador que como consecuencia de estas acciones hostigadoras padece una enfermedad profesional. Ahora bien, dicha investigación ofrece un aporte vital a la autora a los fines de estudiar los diversos aportes doctrinarios en materia del mobbing y el tratamiento consagrado en la legislación venezolana actual.

**De Abreu, Ana (2011), presentó un Trabajo Especial de Grado, titulado Acoso Laboral y su incidencia en la Productividad de una Empresa de Servicio de Transporte Aéreo en el Municipio Valencia**

**del Estado Carabobo, presentado para optar al grado de Magister en Derecho del Trabajo. Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela.**

La investigación es de tipo descriptivo y documental, y en cuanto al diseño se basó en una investigación de campo, la cual presenta como objetivo, analizar el acoso laboral considerando los efectos que puedan generar e incidir en la productividad de una empresa de servicio de transporte aéreo del Municipio Valencia del Estado Carabobo; mediante dicha investigación se determinó que si existen factores que evidencian la presencia del acoso laboral en la empresa y la falta de conocimiento del personal sobre la óptima y suficiente inducción para el desempeño de sus funciones, lo cual conduce a estados de incertidumbre y ansiedad para los trabajadores, ya que desconocen si están haciendo o no correctamente las actividades del cargo. Dicho trabajo de grado permite a la autora, conocer como la detección temprana y el control del acoso laboral repercute de forma positiva tanto para los trabajadores como para la propia empresa; así como también debido al análisis realizado a la normativa vigente para la época.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

En lo atinente al desarrollo del presente trabajo de investigación, resulta primordial fundamentarlo en diversas teorías, visiones y sistemas concernientes a las relaciones laborales.

### **2.2.1 Visiones Clásicas de las Organizaciones Laborales.**

Las relaciones laborales contemporáneas, de acuerdo al autor Blanch, J. (2003) en gran medida, tienen lugar dentro de empresas que desarrollan su actividad en el marco del sistema capitalista, el cual tiene como objetivo maximizar los beneficios del capital; aunado a la estrategia organizacional, la cual ha ido evolucionando a lo largo del último siglo,

desde la gestión científica del trabajo, hasta los modelos centrados en recursos humanos y calidad de vida laboral.

En este aspecto, es de vital importancia precisar una definición de organizaciones, de acuerdo al autor Díaz de Quijano, S. (1993).

“son formaciones sociales complejas y plurales, compuestas por individuos y grupos, con límites relativamente fijos e identificables, que constituyen un sistema de roles, coordinado mediante un sistema de autoridad y comunicación, y articulado por un sistema de significados compartidos (que incluye interpretaciones de la realidad, normas y valores) en orden a la integración del sistema y a la consecución de objetivos y fines. Estos fines, o el modo de conseguirlos, no siempre son aceptados por todos sus miembros, por lo que deben ser negociados o impuestos, lo que permite entender a las organizaciones como coaliciones de poder en lucha, a veces por el cómo conseguir los objetivos, y a veces por la fijación de los objetivos mismos. ...”(s/p)

Por consiguiente, las organizaciones representan formaciones muy complejas, en las cuales, están presentes los límites, el sistema de roles, de autoridad, la comunicación, en pro de la consecución de los fines de la misma; sin olvidar, que está integrada por individuos, con formas de pensar diversa, por ende, dichos fines deben ser negociados o impuestos.

### **2.2.1.1 Elementos de la Organización de trabajo**

#### **1.- Las relaciones laborales desde la óptica del Taylorismo hasta el Toyotismo**

A continuación se hará una breve reseña de diversas teorías, las cuales permiten comprender mejor la estructura del mundo empresarial,

en sus diversas facetas, caracterizadas por interacciones con los trabajadores, empresarios, sindicatos, división del trabajo, conflictividad laboral, entre otros.

**a) La organización científica del trabajo.** En Estados Unidos, a inicios del siglo XX, surge la organización taylorista, a fines de mejorar el rendimiento de la actividad laboral; donde se concibe a la fábrica como una inmensa máquina, siendo los obreros unos meros componentes de la misma. El empresario debe comenzar a manejar su empresa científicamente y no por vía intuitiva; lo cual implica mayor conocimiento de todo lo que esta comprende, en especial, los obreros, a quienes se les debe retribuir con una mínima remuneración, y desempeñar un trabajo agotador y rutinario.

Taylor, es considerado el creador de la llamada “Dirección Científica” de las empresas, modelo conocido como “Taylorismo”, el cual de acuerdo Añez, C. y Useche, M. (2003), consiste en el estudio sistemático del trabajo, colocando el sistema de salarios estimulante como elemento central para una mayor productividad del trabajador, y así, lograr la máxima prosperidad de los actores fundamentales de una empresa, vale decir, capital y trabajo. Este modelo, representa una unidad fundamental en la lucha contra la baja productividad del trabajo del obrero, cuyas causas se derivan, bien por la mala utilización del trabajo, la holgazanería sistemática y la mala organización del trabajo; las cuales, inciden negativamente en los salarios, en la prosperidad y vida de los trabajadores, así como también en la estabilidad y desarrollo de la empresa y del capital.

En este sentido, esta visión consiste en el estudio, el diseño y la implementación pormenorizados de tiempos, métodos, tareas y movimientos, lo cual redundará en una intensificación del proceso de

trabajo y, por tanto, en un incremento de la productividad de la mano de obra y en una mejora de la eficiencia del sistema.

Por otro lado, como mecanismo para erradicar la baja productividad del trabajador, se materializa un sistema ordinario de remuneración por jornada; de modo que, al establecer el salario por jornada, se pasa de un trabajo a destajo a un trabajo estable, a lo cual indica Taylor, F. (1983) “es en el trabajo a destajo donde se muestra totalmente desarrollado el arte de disminuir el propio rendimiento (...) convirtiéndose en un hábito tan arraigado que los operarios reducen la producción de las maquinas que tienen a su cargo (...) propiciando así el contrato a destajo un antagonismo entre el trabajador y el patrón, donde se pierde el principio que ambos trabajan para un mismo fin, que es, la máxima prosperidad.

El establecimiento de este modelo, implica una gran explotación de la fuerza laboral, ello de acuerdo a lo planteado por Hirsch, J. (1994) “se basa en un proceso de descalificación de largo alcance, la destrucción de las formas de poder del trabajador artesanal y la introducción de técnicas eficientes de control y supervisión administrativa”. Dicho proceso, fue universalmente aceptado constituyéndose en la base de un nuevo ciclo de acumulación, ampliación de los mercados y el cambio de la estructura de la división internacional del trabajo, la cual desarrollo nuevas formas de explotación.

Por otra parte, entre las bondades de este modelo, destaca el permitir al trabajador organizarse en sindicatos, lo cual afianzó la creación de las condiciones objetivas para la representación y defensa de los intereses de los trabajadores. De modo que, a pesar de la resistencia del sector empresarial y sindical, esta visión se impuso, aplicándose inclusive a otros subsectores de la industria y de organización de servicios.

**b) El Fayolismo.** Este modelo es creado por Henry Fayol, el cual, de acuerdo a la autora Añez, C. y Useche, M. (2003) estaba basado en facilitar al gobierno de las empresas de cualquier índole, principios, reglas y procedimientos que respondieran a sus necesidades, entre estos la organización racional del personal, lo relativo a la división del trabajo, el principio del orden social, el principio de subordinación del interés particular al interés general, la disciplina, la remuneración del personal, formas de pago, beneficios suplementarios, unión del personal, entre otros.

En este sentido, tanto el modelo Taylorista como el Fayolista, al no responder a los intereses del capital, entran en crisis; ello aunado a factores tales como, que el proceso de trabajo generó una crisis de productividad, dejando de ser el elemento decisivo de la ganancia capitalista, a la par, de las actividades desplegadas por el sistema sindical, con sus conquistas reivindicativas, comenzaron a convertirse en barreras de la maximización de las ganancias.

**c) El Fordismo.** Dentro de los nuevos modelos reguladores de las relaciones laborales, aparece el fordismo, el cual, fue creado por Henry Ford; en palabras de Bonefeld, W. (1994) Ford basaba su doctrina en un régimen de acumulación intensivo, bajo el cual el proceso de trabajo se ve transformado por las formas tecnológicas y de organización del trabajo. Es vital destacar, que el fordismo, al igual que los otros modelos antes mencionados, tratan a la fuerza de trabajo como un elemento fundamental de la reproducción del capital, acentuando la mercantilización de las relaciones sociales y la universalización de la relación salarial. A su vez, uno de los principios que caracteriza al fordismo, es la producción en masa como forma de ampliar el mercado, para lo cual el trabajo es descompuesto en una serie de operaciones, que requieren una fuerte especialización del obrero, con un breve aprendizaje de su oficio.

Indica la autora Añez, C. y M. (2003) que la esencia de este modelo es convertir a la fuerza de trabajo y al consumo masivo en elementos claves del proceso de acumulación y valorización del capital, logrando de esta manera su expansión y generando el aumento relativo del pleno empleo. No obstante, dicha acumulación se convierte en un obstáculo para la rentabilidad del capital y en un factor de crisis, aunado al aumento excesivo de los salarios y al endeudamiento del Estado para cumplir con el costo del trabajo.

**d) El Toyotismo:** Cabe decir, que Ohno es considerado el creador de este modelo, el cual surge en Japón, y consiste en un nuevo sistema de producción, que permitiese buscar oportunidades de superación económica a favor del capital, realizando una serie de innovaciones en la organización del trabajo.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, la autora Añez, C. y Useche, M. (ob-cit.) indica, que Ohno detecto la necesidad de desempeñarse en una fábrica mínima y flexible, donde estén presentes únicamente los equipos, las funciones y el personal rigurosamente necesario. A su vez, otro de los requerimientos de este modelo es flexibilizar la fuerza laboral, lo cual implica la demanda de dos tipos de trabajadores: 1) Un trabajador permanente en la fábrica: el cual está regulado por el mercado interno de trabajo, condicionado para mantenerse en un empleo de por vida, bajo parámetros tales como, la formación del personal, lo cual implica la transformación de los trabajadores en multifuncionales; el sistema general de salarios y los estímulos. 2) El trabajador contratado eventualmente: Esta circunstancia dependerá de las fluctuaciones en las demandas del mercado, este trabajador no goza de estabilidad laboral, de una negociación colectiva, ni de la protección de los sindicatos.

Todo lo cual conlleva, a la división de la fuerza laboral, en palabras de Ermida, O. (1999), se conforma una nueva mano de obra, que tiende a ser más heterogénea, se caracteriza por ser segmentada, con bajo costo salarial, pérdida de poder social y de derechos laborales por parte del trabajador; así como inestable y sujeta a los constantes cambios del mercado laboral. Es evidente, que este tipo de contratación genera una nueva relación entre el trabajador y el empleador, beneficiando el empleo a tiempo parcial, conduciendo así, a la precarización de la fuerza laboral.

En el toyotismo, ha jugado un papel preponderante dentro de las relaciones laborales, el sindicato de empresa, quien ha venido sustituyendo al sindicato tradicional; por ende, los trabajadores han tenido que subordinarse a los requerimientos de los empresarios. En este sentido, los sindicatos de empresa, al sumarse a la ideología de los dueños de medios de producción, permiten la incorporación del trabajo precario e inestabilidad laboral, evidenciándose la fuerza que tiene el capital sobre el trabajador.

Los modelos antes mencionados, coinciden en mantener una fuerza laboral, con un mínimo costo, pero con una alta productividad; no son producto del azar, sino que van en consonancia con la crisis del capital o cuando los modelos no responden a las expectativas, llevándose a cabo su reestructuración y modificación de las relaciones laborales.

## **2.-La burocracia, modelo de organización racional.**

El presente modelo está centrado en la dimensión racional-legal de la organización; de la mano de Max Weber (1922), el cual desarrolla el denominado modelo burocrático de organización del trabajo, típico de las organizaciones públicas y de determinadas empresas de servicios, que además, puede ser adoptado por empresas de producción industrial. Se

caracteriza por aspectos como la conducta organizacional ajustada a protocolos reglamentados, escritos, objetivos, impersonales, públicos, estables y previsibles; estructura jerárquica del poder, con una ordenación vertical de atribuciones determinada al igual que una unida y escala de mando y por último, el régimen funcional del personal laboral, donde está presente un contrato estable con precisos criterios y procedimientos de selección.

### **3.-El factor humano en la organización del trabajo.**

Existen diversos planteamientos relativos al factor humano, los cuales surgen a lo largo del segundo tercio del siglo XX, entre los que destacan los siguientes modelos clásicos:

**3.1 Relaciones humanas:** este modelo surge en virtud de diversas investigaciones, desarrolladas por Elton Mayo (1933) en Hawthorne, Chicago, quien descubre junto a sus colaboradores, que la productividad obrera en la empresa objeto de investigación no depende de la modificación de condiciones materiales y técnicas de producción (realizadas tomando en cuenta el esquema taylorista), sino del ambiente social del grupo de trabajo. por ende, el modelo tayloriano entra en crisis debido a la alternativa propuesta por Mayo, basada en la atención del factor humano (psicosocial) de las experiencias socio-cognitivo-emocionales, llevadas a cabo en las interacciones personales dentro del ambiente de trabajo.

**3.2 Humanismo:** representa un modelo desarrollado por McGregor (1960), donde se concibe a la persona como sujeto agente y activo, dotado de necesidades, capacidades y motivaciones de orden superior (aspiraciones y expectativas de autorrealización, de toma de decisiones responsable, de autonomía, de autoimplicación y de participación en las

tareas organizacionales). Todo ello, en un ambiente de trabajo acorde con este modelo, que responda a las necesidades organizaciones e individuales.

**3.3 Enfoque sociotécnico:** Walker y West (1952), enfatizan el impacto sobre el comportamiento laboral de la interacción de las condiciones técnicas del trabajo, con la organización de las relaciones sociolaborales; es decir, armonizar la eficacia y eficiencia organizacional con la satisfacción de las personas empleadas. En este sentido, las orientaciones humanísticas, han contribuido en gran medida, a humanizar el deshumanizado mundo del trabajo; lo cual no implica un cambio perse, de los fines de toda empresa. Por lo cual, las relaciones de trabajo, no se encuentran reducidas a simples relaciones humanas, por mucho que compartan ciertas aficiones patronos y trabajadores.

#### **4.-Los grupos y el clima de trabajo en las organizaciones.**

El mundo laboral esta caracterizado por profundas transformaciones, que imponen la implantación a gran escala de grupos y equipos de trabajo, lo cual provoca sinergias a partir de la cooperación interindividual y mejora la capacidad de dar respuestas flexibles ante entornos complejos y cambiantes. De modo tal, que queda manifiesta la importancia del clima organizacional como variable explicativa y predictiva de procesos como rendimiento, productividad, absentismo, rotación, conflictividad, satisfacción, calidad de vida laboral, eficacia, y eficiencia organizacional.

##### **2.2.2 La Calidad de vida laboral**

Se refiere a diversos modelos y movimientos, basados en la calidad de vida laboral, con argumentos más renovados que las teorías humanistas.

La calidad de vida laboral consiste en el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto y en su entorno de trabajo.

**2.2.2.1 Dimensiones de la calidad de vida laboral:** Comprende una doble dimensión:

**a) Objetiva:** se refiere a las condiciones de trabajo, bien sean contractuales, ecológicas, materiales, técnicas, salariales, de seguridad e higiene, de protección social, de estabilidad en el empleo, de estructura organizacional, entre otros.

**b) Subjetiva:** relacionada con las percepciones y valoraciones sobre la mejorabilidad de las condiciones laborales, sobre el estrés laboral experimentado, el ambiente social, el clima organizacional, sobre la estructura percibida de oportunidades de promoción, entre otros.

### **2.2.3 La Complejidad Organizacional**

Toda estructura organizacional representa complejidad. Desde hace más de 50 años, el modelo gerencial está basado en el esquema trazado en estrategia-estructura-sistema, lo cual durante unas cinco décadas, fue base de crecimiento y prosperidad. No obstante, en la actualidad, es considerado como responsable de diversos problemas que enfrentan las empresas.

Para la autora, González, A. (2009) la complejidad organizacional siempre está presente en toda organización, ello debido a que la ciencia de la complejidad tiene mucho que ver con las conexiones y las múltiples interacciones entre las diferentes disciplinas científicas y el desarrollo organizacional de la gerencia.

De tal manera, la complejidad organizacional puede llegar a tornarse en una amenaza, ello en atención a que se encuentra vinculado el complejo pensamiento del hombre, traducido en la racionalidad científica del gerente, quien es el que en su mayoría, toma las decisiones.

Por otra parte, Mujica, (2000) expresa que las organizaciones de vanguardia dentro de un mercado global competitivo, buscan involucrarse con los enfoques más actuales y que hayan llevado al éxito a diversas instituciones. Situación que trae como consecuencia una reacción en cadena originando una manera diferente de gerenciar, resaltando la existencia de infinitas interacciones voluntarias o no que se dan dentro de una organización, caracterizándola como sistema complejo y que se pudieran ampliar basándose en diversas corrientes del pensamiento administrativo.

Todo lo anterior, es resultado de los diversos conceptos novedosos, consensos, mejoramientos, desempeños, que hacen posible el surgimiento de nuevas tendencias dentro de la organización.

En este sentido, Sanjuan, M. (2007) señala que: “la ciencia de la complejidad es una disciplina que suministra nuevas perspectivas, evolucionan y se adaptan como resultado de procesos de cooperación e interacciones mutuas entre los elementos que los constituyen. Representa un reto y una revolución intelectual que está transformando la comprensión de la vida biológica, sus estructuras y funciones. Entre sus líderes se encuentran prestigiosos biólogos, físicos, psicólogos sociales, economistas y neurocientíficos.

De acuerdo a lo expuesto, se desprende que es la ciencia de la complejidad la que hará posible identificar aquellos agentes que intervienen en un sistema, la manera de cómo se producen las

interacciones entre ellos, dando así origen al comportamiento emergente que define al sistema. Además, resulta vital, que dichos agentes aprendan a adaptarse a su entorno para lograr desarrollar una cultura organizacional acorde a sus necesidades.

En este sentido, Morín (1999) indica que la complejidad intenta abordar aquellas relaciones entre lo empírico, lo lógico y lo racional, por lo cual, se opone al esquema clásico de las ciencias, separadas en especializaciones, y proponiendo a su vez una visión integradora y multidimensional que a través de un trabajo transdisciplinario da cuenta de la complejidad de lo real.

Así, en el mundo teórico, van surgiendo diversas corrientes de pensamiento, que buscan llenar el vacío dejado por la modernidad, compuestas por ideas diferentes de cómo deben ser llevadas las cosas. Por ende, en el campo de la gerencia, se han manifestado al respecto Peter Drucker (1993) y Jean Francois Lyotard (1990), y así se crea el gran camino hacia el pensamiento complejo, con énfasis en el principio dialógico para mover los cambios en las organizaciones y el crecimiento de los individuos por la contraposición constructiva de las ideas. En relación a este aspecto, González, A. (2009) expresa que la constante confrontación entre las diversas corrientes de pensamiento, es lo que ha permitido el desarrollo social a la par de la evolución de la humanidad a través de la historia; ahora bien, dentro de esta evolución si se parte de la observación y de la percepción que se tiene del mundo, el planteamiento del pensamiento complejo es el que siempre ha brindado una explicación del por qué de esas contradicciones se van generando o producen nuevas situaciones, dando a su vez, inicio a un proceso de cambios que demanda la ocupación del hombre en la conformación y estructuración de nuevas organizaciones.

Además, la autora González, (Ob.Cit) resalta, que la realidad que rodea al mundo actual de los negocios, enfrenta a la empresa cualquiera sea el contexto donde se desempeña, tamaño y actividad desarrollada, a un número considerable de retos que se sintetizan en ser competitiva; constituyéndose en la necesidad prioritaria de toda organización. Éstas, que en su afán de sobrevivir, compiten al borde del caos inmersos en una compleja búsqueda, de nuevas tecnologías, resultando esencial para la empresa la acción de gerenciar con la visión compleja, para así, afrontar y resolver la variedad de circunstancias que se generan en el mundo, de acuerdo a lo demandado por su entorno interno y externo.

Es evidente entonces, para todos aquellos actores que se encuentran inmersos dentro del mundo empresarial, que el factor clave para el éxito o fracaso de una gestión es el recurso humano, además de predecir cómo se desempeñaran, tratar de controlar su comportamiento, o al menos, prevenir las consecuencias de los mismos al resultar estos inadecuados, sería, en opinión de la autora, la forma más efectiva de alcanzar los propósitos de toda organización, manteniendo un clima laboral aceptable y evitando los posibles casos de acoso laboral, gracias a la atención oportuna a sus empleados.

#### **2.2.4 Teoría de Bourdieu**

A los efectos de esta teoría, el campo económico esta socialmente construido con fundamento en posiciones jerarquizadas, en su mayoría, posiciones de orden y de dominación. El trabajador se hace partícipe, al formar parte de una relación laboral, de un juego, en el que su permanencia depende del conocimiento y adquisición de las normas de dicho juego. Indica López, C. , Seco, E. y otro (2011) que esta situación compuesta por una disposición subjetiva, propicia, por una parte, el compromiso del trabajador a apostar por el rendimiento y por otra, puede

favorecer practicas de acoso laboral, al naturalizar el llamado habitus perniciosos, interpretados como integrante de una estructura de autoridad empresarial que es poco cuestionada.

De acuerdo a Bourdieu, P. (2005) representa un sistema de disposiciones duraderas, una manera de ser, para actuar, sentir, pensar y percibir, que no son adquiridas de forma innata pero que resultan ser generadoras de estrategias, hasta el grado que los sujetos dejan de ser conscientes de ello. Significa entonces, que de acuerdo a esta teoría se encuentran vinculados el concepto de estrategia y habitus, por ello afirma que el habitus es generador de estrategias, las cuales pudieran estar conformes con los intereses objetivos de sus autores, aunque estas, no estuvieran expresamente concebidas para ese fin.

### **2.2.5 Las relaciones laborales. Concepto**

El concepto de relaciones laborales o relaciones de trabajo, en palabras de Spyropoulos, G. (1976) es históricamente el producto de las sociedades democráticas pluralistas occidentales que, manteniendo una organización capitalista de la producción industrial y organizaciones sindicales fuertes e independientes, se enfrentan a conflictos de intereses que toman a veces la forma de huelgas y que se solucionan por medio de negociaciones.

Asimismo, el interés por las relaciones laborales, proviene de una época reciente donde el trabajo humano dejó de ser una actividad aislada o ejercida en el seno de pequeños grupos, para convertirse en parte fundamental de la estructura de una organización, más o menos compleja de la producción.

De acuerdo a Blanch, J. (2003) las relaciones laborales son aquellas prácticas y reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diversos ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general. Dichas relaciones se pueden presentar de forma individual o colectiva, de manera que los actores puedan estar directamente implicados, o bien pueden relacionarse por medio de sus representantes; a su vez, estas relaciones pueden ser formales e informales.

Las relaciones laborales, junto con el proceso de industrialización, se han desarrollado a partir de la segunda mitad del siglo XVIII; la acción colectiva organizada, el reconocimiento público de los sindicatos y la creación de cuerpos de mediación en el conflicto han sido fundamentales para el desarrollo de esta disciplina. Por otra parte, Hernández, R. (2007) indica que las relaciones laborales comprende la dinámica a través de la cual interactúan patronos y trabajadores para asumir las labores de producción en el entorno laboral. Por ello, se incluye la relación jurídica establecida en su vínculo.

### **2.2.6 El Acoso Laboral**

El acoso laboral, conocido también como “mobbing” es un problema de salud pública, complejo y difícil de detectar, considerado así por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y tipificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siendo por ello una situación preocupante tanto para la sociedad en general como para el mundo científico en particular. A raíz de la globalización, en el mundo contemporáneo, las relaciones interpersonales que van surgiendo en el ámbito laboral, con frecuencia, se han convertido en fuente de posibles conflictos, en los cuales se va enfatizando las graves consecuencias que produce el mobbing al entorno empresarial así como para las personas que trabajan

en ellas. En la investigación realizada por Zapf y Einarsen, S.(2001) sobre los efectos del mobbing, indica que esta situación reduce la salud psicológica y física de sus víctimas y afecta negativamente a su bienestar y la eficiencia de otros empleados, al mismo tiempo que aumentan el ausentismo y las bajas por enfermedad.

Para Hirigoyen, M. (1999) el acoso moral es “cualquier conducta abusiva, y especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”. Si bien no existe como tal un perfil típico de la víctima del acoso laboral, algunos profesionales, entre los cuales destacan los docentes, se observan más propensos a padecerlo que otros trabajadores, ello según Ausfelder, T. (2002). Por su parte, indica Leymann, H. (1996), que cualquier persona puede convertirse en víctima y que no siempre se trata de alguien débil o inepto. A tal efecto la víctima solo surgirá a lo largo del proceso de acoso laboral.

El término “mobbing”, proviene del verbo inglés to mob, que significa atacar en tumulto, atropellar, es decir, atropellar por confusión, alboroto producidos por una multitud de personas. En los países anglosajones, como Reino Unido e Irlanda, no utilizan el término mobbing, sino bullying o harassment, ya que este último se implementa de manera más formal para referirse a molestar a alguien por un periodo de tiempo, o por una persecución sistemática a través de un ataque con repetidas ofensas, amenazas o exigencias. Además, en otras latitudes lo denominan psicoterror laboral, hostigamiento psicológico o acoso moral en el trabajo, ello tomando en consideración el criterio de cada autor; sin embargo, cualquiera sea la denominación que se emplee, todas llevan al mismo significado; ver (Anexo 1).

Así pues, se evidencia, desde el punto de vista terminológico, no existe consenso acerca de cómo nombrar a este fenómeno. Además, dada la diversidad de denominaciones que se han acuñado hasta la fecha, De Elena y Peña, J. (2005) logra esclarecer y ordenar las diversas acepciones, diferenciándolas en cuatro grupos: a) palabras relacionadas aunque no directamente equivalentes a mobbing (opresión, subrogación, comportamiento abusivo, etc.); b) palabras más amplias que contienen el concepto de mobbing pero que no son reductibles a éste (violencia en el trabajo, agresión en el trabajo, comportamiento antisocial en el trabajo); c) denominaciones relativamente equivalentes a mobbing (terror psicológico, acoso moral, violencia psicológica en el lugar de trabajo, hostigamiento psicológico, bullying, abuso emocional en el trabajo) y d) manifestaciones parciales del mobbing (bossing, ijime, tiranía, mezquina)

Cabe acotar, que a pesar de ser un número reducido, existen en la actualidad algunos países en los que el mobbing, como concepto, es desconocido, ello probablemente, a que se trata de un fenómeno todavía de difusión restringida, de baja visibilidad y de difícil objetivación, aunado, a la escasez de estudios científicos sobre el tema.

En este propósito, cada día, se presenta de manera frecuente en las organizaciones empresariales, situaciones de acoso laboral, enmarcado en un ambiente donde la víctima quizás ignora esa situación; por ende, resulta relevante dentro de las relaciones laborales el establecimiento de estrategias para resolver dicha problemática, tomando en consideración a que si bien ya existía desde los años ochenta, a medida que la dinámica del mundo laboral cambia, este se torna con más fuerza dentro de las empresas. De acuerdo a Drachenberg, E. (2008), el origen de la palabra mobbing describe una acción colectiva de un grupo de personas frente a

algo o alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo tratada en el ámbito de las condiciones de trabajo.

En este mismo orden, la Organización Mundial de la Salud, en lo adelante OMS, define el “acoso laboral” como el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ambiente de trabajo. Dicha situación tiene por finalidad producir miedo, terror, desprecio o desanimo al trabajador hasta el grado que este renuncie o sea despedido. Existen cinco (05) componentes del acoso laboral según la OMS:

1. Que no sea un suceso puntual y que al menos se prolongue seis meses.
2. Que sea frecuente y suceda, como mínimo, una vez a la semana.
3. Que exista una víctima concreta, es decir, que no sea simplemente una situación de mal ambiente laboral generalizado.
4. Que el acoso perpetrado no sea consecuencia de la conducta de la víctima.
5. Que el acosado no muestre un trastorno de personalidad previo, con historial de conflictividad.

Además, el mobbing cuenta con una serie de particularidades que lo diferencian de cualquier otro tipo de violencia que pueda estar presente en la empresa. Como aspectos necesarios para su identificación tenemos: 1) existe como una forma de violencia psicológica específica y está constituido por una serie de actos violentos, generalmente en lo moral y psicológico, y muy extrañamente de manera física. 2) debe ocurrir con una repetitividad o continuidad de las acciones y 3) se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de otra persona, tratando así de obtener su salida de la organización.

En este sentido, se muestran diversos desenlaces, la víctima de acoso laboral sale de la organización de manera voluntaria, debido a que no puede soportar más dicho ambiente, o bien de forma forzosa, mediante el despido o solicitando su traslado a otra área de la empresa. Al llegar a este punto, el daño en la víctima ya está causado, existiendo en promedio entre quince y dieciocho meses desde el comienzo del acoso; tiempo más que suficiente para producir graves consecuencias en la carrera laboral de dicha víctima, en su salud emocional, física, así como en su situación económica.

#### **2.2.6.1 Diversos enfoques sobre el Acoso Laboral**

En la literatura, resaltan dos enfoques sobre el abordaje del fenómeno del acoso laboral, citados por López, C., Seco, E. y otro (2011), el primero, centra la problemática en los individuos y en las condiciones de salud física y psíquica de las víctimas y victimarios, así como sus consecuencias; ello aunado a una perspectiva netamente psicológica. En este aspecto, Piñuel, I. (2001) argumenta que el acosador presenta trastornos psicológicos y psiquiátricos como psicopatías, trastornos de personalidad, complejos de inferioridad, e incluso el paranoidismo. Tras dichas actitudes se encuentran personas frustradas, incompetentes, a la defensiva o simplemente enfermas desde el punto de vista psicológico. A su vez, Camargo, J. (2010) se refiere, en lo que atinente a la personalidad de la víctima como la de un individuo poco cooperativo y cordial con el grupo de trabajo.

Cabe agregar, que dicho enfoque se basa en la teoría de los rasgos, la cual se fundamenta en que los patrones característicos del pensamiento, comportamiento y sentimiento son producto de los rasgos del individuo; de hecho, enfatiza, las diferencias individuales y las singularidades relativamente estables en el tiempo, ello en palabras de Cloninger, (2003)

Por su parte, el segundo enfoque, hace énfasis en la inadecuada organización del trabajo o la deficiente gestión del conflicto organizacional. Desde los primeros estudios realizados acerca del acoso laboral, Leymann, (1996) plantea que el acoso ocurre por la inadecuada organización del trabajo o la deficiente gestión del conflicto organizacional y no por características de la personalidad del acosador o de la víctima. Además expresa, que el lugar de trabajo es el último reducto de los campos de batalla donde la gente puede aniquilarse mutuamente sin correr riesgo de penalización.

En este orden de ideas, dicho enfoque ha tenido amplia receptividad en ulteriores estudios, tomando en consideración que el acoso no implica solo un problema de la persona que lo padece sino, que está involucrada toda la organización en su conjunto. No obstante, en esta problemática inciden diversos factores. Por otra parte, Martins, (2006) ubica la génesis de la violencia en el trabajo en el periodo histórico del toyotismo, el cual promueve y articula una monumental reestructuración productiva, la cual trae como consecuencia que se destruyan puestos de trabajo, o bien, que se hagan precarias sus condiciones.

A su vez, el autor Martins (ob.cit) afirma que se debe centrar la atención en contextualizar esta problemática en dinámicas estructurales, las cuales ayudarían a comprender mejor, como la liberalización de los mercados y la intensificación del trabajo afectan y pueden generar el incremento del acoso así como de comportamientos abusivos por parte de jefes y compañeros de laborales, esto último, según lo expresado por Einarsen, S. y Hauge, L. (2006).

De tal manera, que el aspecto organizativo-estructural, funge como elemento central, en la comprensión del acoso; ambos enfoques implican una situación devastadora para la víctima, mientras más duradera sea la

situación de mobbing, mayores tipologías puede presentar el individuo, lo cual incide en la organización, rendimiento, accidentabilidad y clima laboral.

#### **2.2.6.2 Causas del mobbing**

El comportamiento organizacional, estudia las actividades que desempeñan las personas en las empresas y como su comportamiento afecta el desempeño de la misma. Está diseñado con la finalidad de incentivar a las personas a trabajar en equipos así como también a coordinar sus funciones; por ende, el acoso laboral no podría presentarse en aquellas situaciones donde el comportamiento organizacional sea aplicado a cabalidad por el equipo de trabajo. Ahora bien, el motivo por el cual un acosador inicia el proceso de mobbing es difícil de determinar; doctrinarios e investigadores manifiestan que son diversas las causas que originan este fenómeno laboral, en efecto, Leymann, H. (1996) indica que se inicia como consecuencia de un conflicto profesional mal resuelto; otros, como Hirigoyen, M. (2001), manifiestan su desacuerdo con el planteamiento anterior, y sostiene que lo que ocasiona el acoso no es un conflicto sino la agresión, debido a que en el acoso laboral existe la intención de dañar al otro, mientras que a su juicio, cuando se habla de “conflicto”, se hace referencia al choque de sentimientos; o más directamente porque se desea despedir a un trabajador y no se han encontrado motivos para ello, tal como lo plantea López y Vásquez, (2003).

En otras palabras, puede ser que el motivo por el cual una persona ocasiona a otra un daño tan despreciable, sea mucho más simple: el acosador “ha descubierto” a una persona que posee unas características que no puede soportar y toma la decisión de eliminarla sin dejar huellas, pero lo lamentable es que tales características son las que en una

sociedad sana se utilizan para calificar a una persona como “buena persona”. (Concepción, M.; Martel, V. y Santana, R. (2012).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, la razón por la que determinada situación laboral presenta indicadores de acoso u hostigamiento hacia uno o varios trabajadores, es muy variada, denota desde importantes desacuerdos entre acosador y acosado, hasta situaciones sin ninguna razón de peso. Cabe agregar, que de acuerdo con Velásquez, citado por Laskoswsky y Marchant, (2005) existen cuatro variables que promoverían la aparición del mobbing, de las cuales, tres son de origen externo al trabajador afectado y pertenecen propiamente a la dinámica del trabajo; la última, es imputada directamente a la víctima:

1. **Organización del trabajo:** relativa a la atribución de tareas que involucran, por una parte, una sobrecarga cuantitativa, producto de mucha demanda y poco control, y, por la otra, un déficit cualitativo, que se refiere a la obligación de efectuar un trabajo aburrido, repetitivo, inútil, que comporta una situación estresante con potencial importante de que exista conflicto.
2. **Concepción de tareas:** la realización de tareas monótonas o repetitivas inciden en la producción de conflictos personales e interpersonales, ya que en la medida que los trabajos no representan un desafío para el trabajador o proporcionen alguna posibilidad de crecimiento, bien sea, laboral o personal, resulta probable que este sea causa de conflicto.
3. **Tipo de Dirección:** se basa, cuando en una organización, se pretende optimizar los resultados a través de una gestión autoritaria, es decir no tomando en cuenta el factor humano ni consensos; situación que constituye un claro agente de promoción de conflictos y generador de acoso laboral.

**4. Probables sujetos objetivo del mobbing:** esta variable se refiere a la persona hacia la cual se ha dirigido la ira o frustración. De tal modo que, la presión que se ha acumulado se canalizará en forma de mobbing hacia una víctima que ha sido escogida en virtud de características muy particulares, tales como, personas demasiado competentes o que fácilmente llaman la atención, con fuerte personalidad, extremadamente honestos, dinámicos, así como también individuos menos competentes.

Como puede observarse, el acosador tiene un objetivo claro y definido, destruir a la víctima, por ende, la víctima también debería contar con las herramientas y definir su objetivo ante esa situación, que no es otro que evitar que el acosador cumpla con su fin, López y Vásquez (2003), lo cual no resulta fácil pero vale mucho el intento, en miras de sobrevivir al mobbing.

En efecto, la Secretaria Ejecutiva Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de España (2008), considera que, entre las posibles y más frecuentes causas del mobbing, se encuentra el empleo precario, pues la mayoría de las veces éste se conforma por trabajadores interinos o contratados temporalmente, sometidos a presiones y a un ritmo intenso de trabajo, para así cumplir las metas en el plazo pautado por la empresa.

#### **2.2.6.3 Manifestaciones del acoso laboral**

Las personas que acosan, llegan a emplear múltiples maneras con la finalidad de hostigar a sus víctimas, entre las cuales mencionaremos las siguientes categorías de agresiones:

- Menosprecio de la profesionalidad: caracterizada por la frecuencia de actitudes como ignorar las opiniones, menospreciarlas, tildar

públicamente con calificativos al otro u otros, acusaciones periódicas de falta de esfuerzo o implicación laboral, entre otros.

- Pérdida de formas y desconsideración a nivel personal: consiste en formas desconsideradas, malos modos, así como insultos, intimidaciones y calumnias.
- Asignación excesiva de la carga de trabajo: significa entonces la presión permanente y con frecuencia desmedida fijación de objetivos exagerada, pudiendo así sobrepasar los límites de la jornada habitual, interrupciones, acompañada de variaciones en la actividad asignada como forma de dificultar el centramiento y rendimiento esperado.
- Desestabilización / Sabotaje laboral: se refiere al no reconocimiento de aciertos y sin embargo persecución obsesiva de errores, arbitrariedad en la asignación de obligaciones, implicando con frecuencia el reparto de lo más duro o complejo, monótono o menos lucido, designación de tareas sin sentido o menores, presión constante hasta el fallo, no facilitación de los materiales, herramientas o tiempo necesario para desarrollar la actividad; ver (Anexo 2).

De esta manera, se observa que las actitudes que prevalecen tienden más a dañar a la víctima psicológica y moralmente, sin llegar a la agresión física, aunque pudiera estar presente leves roces en algunos casos; lo predominante son los atentados contra la dignidad e integridad moral o psicológica del trabajador acosado.

En este sentido, Leymann, citado por Reyes, (2002), indica las 45 conductas constitutivas de mobbing, tal como se muestra en el cuadro 1 de la página siguiente

### Cuadro 1. Conductas hostiles o acosadoras

<p>Actitudes que intentan impedir que la víctima se exprese</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Los compañeros de trabajo no le permiten expresarse.</li> <li>❖ Es interrumpida constantemente.</li> <li>❖ Los compañeros la critican</li> <li>❖ El superior no le permite expresarse</li> <li>❖ Critican su vida privada y trabajo</li> <li>❖ La aterrorizan con llamadas telefónicas</li> <li>❖ Le amenazan verbalmente y por escrito</li> <li>❖ Ignoran su presencia</li> <li>❖ Evitan contacto visual con la víctima</li> </ul>
<p>Aislamiento de la víctima</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ No permitirle que se exprese</li> <li>❖ No hablarle</li> <li>❖ Negar su presencia física</li> <li>❖ Designarle un puesto de trabajo que la aisle de sus compañeros</li> <li>❖ Prohibir a sus compañeros que le dirijan la palabra (mobbing de parte de un superior).</li> </ul>
<p>Desacreditar el trabajo de la víctima</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ No confiarle ninguna tarea</li> <li>❖ Exigiéndole tareas totalmente absurdas o inútiles.</li> <li>❖ Se le priva de toda ocupación</li> <li>❖ Darles tareas superiores o muy inferiores a sus competencias</li> <li>❖ Darle incesantemente tareas nuevas</li> <li>❖ Hacerle realizar tareas. humillantes</li> </ul>
<p>Descrédito de la víctima frente a sus compañeros</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Lanzar rumores sobre ella</li> <li>❖ Ridiculizarla o reírse de ella</li> <li>❖ Murmurar sobre ella</li> <li>❖ Intentar que parezca una enferma mental y que se someta a un examen psiquiátrico</li> <li>❖ Burlarse de sus dolencias y minusvalías</li> <li>❖ Imitar sus gestos, voz, etc, solo para ridiculizarla</li> <li>❖ Burlarse de su vida privada</li> <li>❖ Criticarla de sus convicciones políticas o creencias religiosas</li> <li>❖ Reírse de su nacionalidad</li> <li>❖ Comentar su trabajo de manera malintencionada</li> <li>❖ Desautorizar las decisiones de la víctima</li> </ul>
<p>Comprometer la salud de la víctima</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Amenazándola y agredéndola físicamente</li> <li>❖ Exigiéndole trabajos peligrosos o que podrían perjudicar su salud.</li> <li>❖ Ocasionarle gastos innecesarios solo para perjudicarla</li> <li>❖ Agredirla sexualmente</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de Leymann, H. (1996)

#### 2.2.6.4 Tipos de acoso laboral

Uno de los elementos que caracteriza el acoso u hostigamiento es el conflicto asimétrico entre las dos partes, una la agresora y otra la víctima; donde se evidencia la diferencia de poder, bien sea social, económico, físico o psicológico. De esta forma, los tipos de mobbing que pueden estar presentes en una organización, se clasifican atendiendo diversos criterios, pero el más utilizado, es aquel que lo clasifica tomando en consideración la posición jerárquica que ocupan en la empresa el acosador y la víctima:

1.- **Mobbing Vertical o Descendente:** Se caracteriza por el hecho de que el acosador ocupa una posición jerárquica superior a la víctima. La persona que lo lleva a cabo busca mantener su poder y por alguna razón, la víctima llega a resultar una amenaza.

2.- **Mobbing Horizontal:** es el hostigamiento por unos trabajadores sobre otros a su mismo nivel, es decir, el acosador ocupa una posición jerárquica igual a la víctima. Se manifiesta cuando un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el propósito de conseguir un único objetivo. El ataque puede presentarse por problemas personales o porque algún miembro no acepta las pautas de funcionamiento que deben ser acatadas. El ambiente de presión procede de una mayor fortaleza psicológica personal o bien de la unión con otros compañeros.

3.- **Mobbing Mixto:** Relativo a la coexistencia de los dos tipos o direcciones anteriores (horizontal y vertical), es decir, están presentes comportamientos que atentan contra la dignidad del trabajador y de sus superiores, Leymann, H (1990). Se puede llegar a este tipo de mobbing mediante dos vías: a) Al actuar como acosador el superior jerárquico, crea un “efecto reflejo” en los miembros de la organización de igual posición jerárquica que la víctima, haciendo que estos se conviertan también en acosadores. b) Un mobbing de tipo horizontal,

evoluciona hacia uno de tipo vertical, al convertirse el superior en cómplice o en acosador.

4.- **Mobbing Ascendente:** Significa que el acosador ocupa una posición jerárquica inferior a la víctima; ver (Anexo 3).

Según datos tomados del Barómetro Cisneros XI (2009), el mobbing descendente es el más frecuente en España, con un 64%; seguido del horizontal con un 18% y en menor medida se produce el ascendente, con 12%. Dicho barómetro fue la primera herramienta utilizada para medir la incidencia del fenómeno del acoso psicológico en el trabajo, en España; que salió a la luz en el año 2009, y se refiere en versión XI, a la situación laboral española para el año 2008.

#### **2.2.6.5 Sujetos que intervienen en el proceso de Mobbing**

El acoso laboral requiere la presencia de uno o varios agresores. Son los individuos y no las organizaciones empresariales los que practican el mobbing, distinguiendo así tres partes implicadas en dicho proceso de mobbing:

**a) Sujeto Activo:** se refiere a las personas que llevan a cabo el acoso de manera individual o colectiva en contra de una o varias personas que trabajan en la empresa, y de la cual actúan consciente o inconscientemente, a través de conductas de hostigamiento psicológico con el propósito de marginar y humillarlas frente a otras personas. El acosador no se define por condiciones de raza, sexo, religión o condición social. Se caracterizan por ser sujetos egocéntricos, intolerantes a las críticas, o bien necesitados de admiración y reconocimiento, Conesa, J y Sanahuja, M (2002). En la cotidianidad laboral estos sujetos en su mayoría suelen ser los jefes, directivos, superiores jerárquicos o

administradores de la empresa, así como también existen acosadores entre los mismos compañeros de trabajo y subordinados, Piñuel, I. (2004).

Los acosadores son individuos que critican a todo el mundo, no admiten ninguna acusación o reproche, mantienen silencio antes de comunicar cualquier información que permita valoraciones positivas sobre los otros, mientras esparcen cualquier comentario, rumor o dato equivoco que invite a su desprestigio; disfrutan con el sufrimiento de los demás, empequeñeciéndoles, forman relaciones interpersonales con otros miembros del equipo para seducirlos y luego los utilizan sin tener ningún sentimiento de culpabilidad. Además, aunque estas personas pretendan convencer de lo contrario, suelen trabajar menos que el resto del personal, debido a que dedican su tiempo y energías a disposición de las relaciones que consigan establecer con personas que puedan favorecerles, Fornés, J. (2003).

Resulta evidente que cuanto más arriba se sube en la jerarquía y en la escala sociocultural, más sofisticadas, perversas y difíciles de advertir son las agresiones que efectúa el acosador sobre la víctima, Hirigoyen, M. (2001). Es frecuente la actuación de los acosadores en grupos, y al ser practicado entre todos los trabajadores es muy difícil de probar. Los ataques suelen ser mediante falsas acusaciones, obstaculizaciones, insultos o gritos; métodos que también son empleados cuando el acosador es un solo individuo.

En efecto, estas conductas de acoso laboral no son casuales sino causales o intencionales, debido a que, quien acosa intenta, consciente de ello, hacer un daño o perjuicio a quien ha elegido como víctima. El acosador no suele actuar una sola vez, sino que mantiene un comportamiento repetitivo siempre que le sea posible, de ahí la denominación de “asesino en serie” que le concede Piñuel, I. (2001). De

igual manera este autor afirma que quizás algunos jefes y directivos psicológicamente tóxicos debieran ser retirados de sus cargos o muchos tendrían incluso que recibir tratamiento psiquiátrico o ser retirados como maquinaria humana tan defectuosa como toxica para los demás.(ob.cit, 2004)

**b) Sujeto Pasivo:** son las víctimas de la agresión, que se dividen en tres grupos: a) Personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia su calidad y pretender imponer conceptos que son vistos por el agresor como un peligro o amenaza a su status en la empresa. b) Personas brillantes, atractivas y algo seductora, que resultan envidiables y peligrosas para el agresor, quien teme perder su protagonismo. c) Personas vulnerables que son blanco fácil para el agresor, quien descargara en ellas sus frustraciones, Conesa, J y Sanahuja, M. (2002). De acuerdo al barómetro Cisneros, el sujeto pasivo se refiere a una persona con un elevado nivel de ética, alta capacitación profesional y muy popular entre su equipo de trabajo, Piñuel, I. (2004).

Una persona puede ser objeto de mobbing independientemente de la raza, sexo, religión, nacionalidad, nivel de estudios, ideología o condición social. En diversas investigaciones, López y Vázquez (2002), llegaron a formularse interrogantes: “¿Puede alguien explicarse porque hoy en día, en la vida laboral quien demuestra cualidades o habilidades excepcionales no es un modelo, sino que podría ser un enemigo? Desde ese momento se convierte en una amenaza que es necesario aniquilar. Aquí no cabe la admiración, solo la envidia insana, de quien, con razón o sin ella, se siente mediocre o inferior {...} Alguien debería tener una explicación para el hecho de que en la sociedad actual, muy avanzada {...}, la gente devota, inocente, ilusionada y brillante, es desequilibrada y está enferma y los “trepa psicópatas”, recelosos y llenos de traumas, se erigen como símbolo del éxito social y profesional”.

**c) Los Cómplices:** según Piñuel, I. (2001), para que se produzca el mobbing, el acosador necesita que se den tres (03) condiciones: 1) El secreto de sus actuaciones: el acosador no suele actuar a la luz pública, cuanto mucho se atreve a realizar su acoso teniendo por testigos a su grupo de apoyo en esta tarea. 2) La vergüenza de las víctimas: el desarrollo de sentimientos de vergüenza por parte de la víctima resultan imprescindibles para que el psicoterror produzca la paralización de esta. 3) La existencia de testigos mudos: son generalmente, compañeros de la víctima que sin formar parte del grupo de acoso suelen, presionados por el acosador o guiados por sus propios intereses, desarrollar pensamientos en contra de la víctima. Estos testigos mudos con su actitud, colaboran tácitamente en el comportamiento de acoso.

Los testigos en caso de tomar una actitud de colaboración y apoyo a la víctima, dejarían un alto margen de probabilidad de que el proceso de acoso laboral se detuviese, contando así el defensor de la víctima con la misma herramienta de la que se vale el acosador, la tendencia de la masa a repetir el comportamiento observado.

Tanto para Fornés, J. (2003) como López y Vázquez, (2003), coinciden que el perfil de los cómplices se corresponde con personas deseosas de agrandar a los demás, débiles, inseguras, indecisas, temerosas de que si no apoyan se convertirán en la próxima víctima, tienen miedo a perder su puesto de trabajo o estatus, manifiestan una fuerte relación de dependencia con el acosador, se someten a cualquier orden si con ello obtienen una recompensa, les interesa mantener la situación al salir beneficiados, ya que así pueden eliminar a un competidor más cualificado.

Dentro del grupo de cómplices pueden estar escondidos los llamados aprendices de acosadores o aspirantes a acosadores, de modo que alguno de estos cómplices pueden ser los futuros acosadores dentro de la organización, con lo cual si el proceso no se detiene, continuara y seguirá destruyendo lentamente a la organización. La mayor probabilidad que tiene el acosador de encontrar cómplices en el proceso de mobbing, la tienen en aquellos sectores económicos o empresas en las que los puestos de trabajo están sometidos a una gran inestabilidad, rotación y temporalidad, debido a que los compañeros de trabajo de la víctima intentaran mantener su puesto de trabajo. De estar presentes estas prácticas en una empresa y no se observa despliegue de táctica alguna para erradicarlas, nadie está a salvo de ser la próxima víctima de acoso en el trabajo.

No es menos cierto, que en aquellos sectores de la actividad económica donde no existe la precariedad laboral (administración pública), también se puede producir un elevado número de casos de mobbing. Por ende, la actuación del acosador o cómplices no viene determinada solo por esta variable. Los periodos de crisis económicas, traen como consecuencia el aumento de los procesos de mobbing, ello producto de que el trabajador tiene un mayor miedo a perder su trabajo que en épocas de equilibrio económico; situación que favorece al acosador ya que aumenta el número de “potenciales víctimas” y de cómplices para su despreciable comportamiento.

De acuerdo a Ovejero, B. (2006), sin esas características del grupo, el acosador no sería sino uno de tantos seres frustrados y acomplejados, cobardes, envidiosos, resentidos, narcisistas y paranoicos, que o bien vivirían aislados y amargados o bien intentarían imponer sus carencias psicológicas y emocionales por otras vías, generalmente violentas y antidemocráticas, pero a veces incluso constructivas y, en ocasiones,

hasta creativas. Sin embargo, el mobbing desaparecería. Y en todo ello el acosado se volatizaría.

#### **2.2.6.6 Fases del Mobbing**

De acuerdo a lo planteado por Concepción, M. y otros. (2012), el mobbing implica un proceso que puede dividirse en distintas fases. Por otro lado, en la doctrina, no existe unanimidad en cuanto al número de fases, no obstante, tomando como punto de partida lo reseñado por autores como Leymann, H.(1990), Piñuel, I. (2001), López, M. y Vázquez, P. (2003) y Páres, M.(2004), las fases de un proceso de mobbing son las siguientes:

**Fase I: Seducción.** Se presenta esta fase como una estrategia dirigida al conocimiento de los puntos débiles de la víctima. El acosador no manifiesta alguna actitud violenta, sino que por el contrario se muestra de forma muy positiva hacia la víctima, causando así un gran desconcierto o inquietud en la misma, una vez que el acosador inicia su violencia psicológica.

**Fase II: Conflicto.** Para algunos autores, como Leymann, H. (1996), esta representa la primera fase del proceso de mobbing, debido a que una mala resolución del conflicto es lo que conlleva al acoso psicológico en el trabajo. No obstante, la fase anterior resulta también crucial, en este proceso de acoso. El conflicto, bien puede ser real o haber sido provocado artificialmente por el acosador. En cuanto a las relaciones entre la víctima y el acosador, estas sufren un brusco cambio negativo, ya fuesen buenas o neutras. Esta etapa se caracteriza por ser de corta duración.

**Fase III: Acoso.** A los efectos de esta fase, el acosador lleva a la práctica una serie de acciones consideradas sutiles, indirectas, difíciles de detectar, repetitivas en el tiempo y de forma intencional, con el fin de producir un daño psicológico en la víctima. El acosador bien actúa solo, o buscar apoyo de algunos miembros de la organización para llevar a cabo su plan; ello, a través de comentarios o críticas destinadas a desacreditar a la víctima, o bien, mediante chantajes dirigidos a aquellos miembros que no lo apoyen.

De acuerdo a lo expresado por Girard, R. (2002) una vez que la infortunada víctima ha quedado aislada, privada de defensores, nada puede ya protegerla de la masa desenfrenada; todo el mundo puede encarnizarse contra ella sin temor a represalia alguna, y aunque la víctima parezca quizá poca cosa para los apetitos de violencia que convergen sobre ella, en ese instante la comunidad solo aspira a su destrucción.

En adelante, si toda organización cuenta con mecanismos de vigilancia que resulten eficaces en la detección del mobbing, así como normativa al conocimiento de todo el equipo de trabajo que sancione dicho comportamiento, el proceso de acoso no continuaría, llegando a su fin en esta etapa.

**Fase IV: Intervención de la dirección (responsables jerárquicos).** Significa que la empresa tiene conocimiento de la situación de acoso, suscitándose como reacción más habitual, responsabilizar de lo acontecido a la víctima y no al acosador; reduciendo todo a un simple conflicto entre ambos. La jerarquía presente en la organización suele brindar apoyo al acosador, permitiendo a su vez, que éste continúe con sus prácticas hostiles y la víctima, permanezca sufriendo las consecuencias de las mismas. Además, se presentan cambios notables en la personalidad y comportamiento de la víctima, producto del acoso

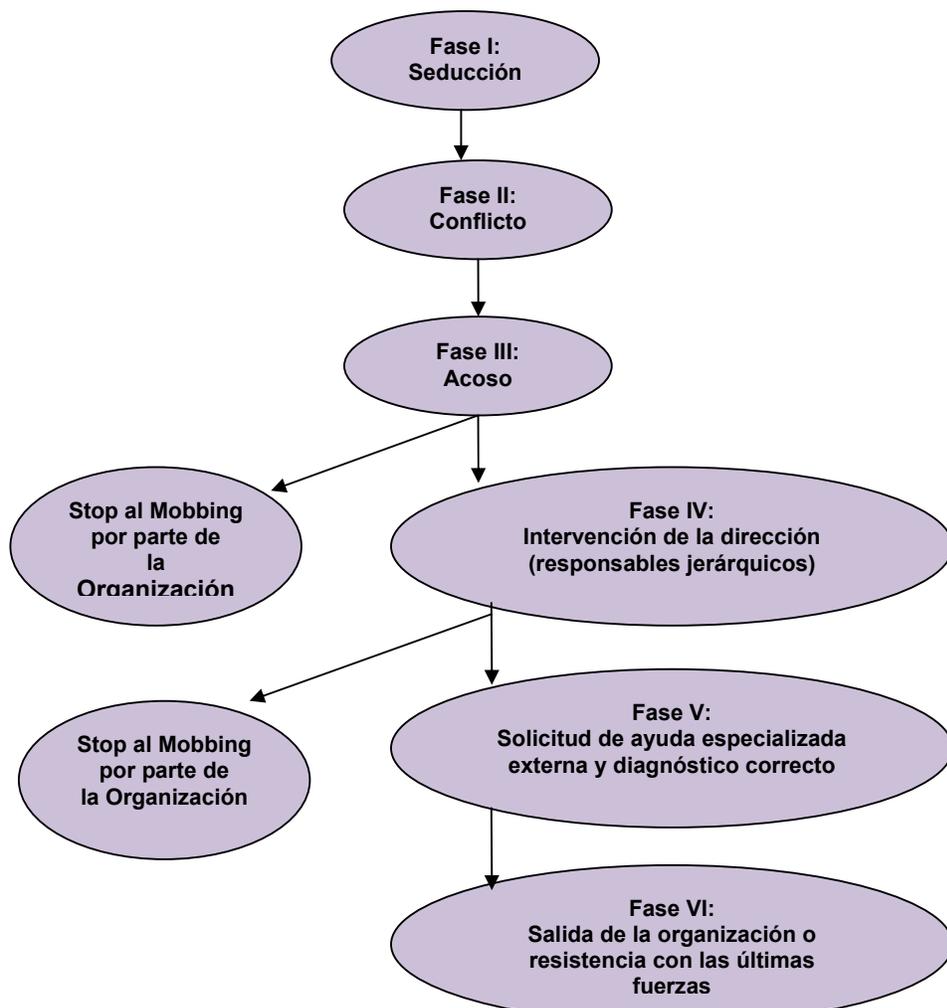
psicológico al cual se encuentra sometida, circunstancia que utiliza el acosador para influenciar al resto del equipo de trabajo acerca de la causa del problema de la víctima. Cualquier acto de defensa que ejecute ésta, será interpretado muy probablemente, de forma negativa por el resto de la organización. Sin embargo, también puede suceder, que la empresa reaccione de forma más positiva, llevando a cabo una investigación del caso, alejando a la víctima del acosador, trasladarla a un nuevo puesto de trabajo que no le cause desmejora alguna; de modo tal, que culminada la investigación, de acuerdo al estudio realizado, reconocer de ser el caso, que se ha producido en el seno de la organización un caso de acoso psicológico en el trabajo, imponer la debida sanción al acosador y establecer mecanismos efectivos para evitar este tipo de actuaciones en el futuro. Ello sin obviar, las secuelas difíciles de reparar que presentara la víctima producto del mobbing.

**Fase V: Solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto.** Esta fase se presenta cuando la víctima, en un intento por superar la situación insostenible de acoso, acude a la medicina tradicional (tales como psicólogos, psiquiatras, neurólogos) o a la medicina alternativa (homeópatas), con el riesgo de que se produzca un diagnóstico incorrecto, por acudir a profesionales no especializados o conocedores del tema de mobbing laboral. En este sentido, el contexto se puede agravar, una vez que la víctima manifiesta a la organización que se encuentra sometida a tratamiento médico a fines de superar los problemas que el acoso le ocasiona; volviéndose así más vulnerable a los actos desacreditantes ejecutados por el acosador.

**Fase VI: Salida de la organización o resistencia con las últimas fuerzas.** Ahora bien, en esta fase de acoso laboral, tanto el acosador como sus cómplices permanecen en una zona de confort, es decir, complacidos por el resultado de sus acciones al observar a la víctima

realmente enferma, lo cual afecta el modo de llevar a cabo su trabajo. Siendo así, que el abandono del trabajo, bien sea por despido, jubilación anticipada, invalidez, accidente laboral e incluso suicidio, es solo cuestión de tiempo. Dichas fases, están representadas en la figura 1, de la página siguiente. Asimismo, en las empresas privadas, resulta común que el mobbing termine de alguna de las formas señaladas anteriormente; no obstante, en la administración pública, suele suscitarse bien mediante las formas anteriores o también la víctima puede optar por solicitar un traslado de puesto de trabajo para así fomentar a su recuperación.

**Figura 1. Fases del Mobbing**



Fuente: Elaboración propia a partir de Concepción, M. y Otros (2012)

En atención a lo señalado por López, M. y Vázquez, P. (2003), una víctima de mobbing dejara de serlo, cuando consiga hablar del problema sin nervios, sin lloros, sin rencor, con total normalidad y naturalidad, incluso bromeando y riéndose del sufrimiento pasado. El daño ya está hecho. El objetivo es empezar de nuevo y aprender de la situación vivida.

**2.2.6.7 Consecuencias del Acoso Laboral:** los daños que produce el acoso laboral se dividen en:

**Daños en General:**

1.-**En la persona afectada.** Con repercusiones en:

a) El Trabajo y la calidad de vida laboral: resulta evidente que la situación de tensión y sobrecarga van a afectar el rendimiento laboral de la víctima, quien se encuentra ante un conjunto de obstáculos, variaciones de actividad, asignación de tareas monótonas o sin sentido que hacen decaer su trabajo a nivel cualitativo y cuantitativo, logrando así el acosador un objetivo de boicoteo. Es evidente, que una serie de aspectos de la vida laboral se resentirán, por ejemplo, las relaciones con los compañeros de trabajo. En tal sentido, si se muestra una respuesta tímida, escasa o de ignorancia ante la agresión por parte de los compañeros, inevitablemente se empezara a crear y mantener una distancia hacia los mismos. De mantenerse el clima de acoso, se irá produciendo un efecto de “desencanto laboral”, insatisfacción con las tareas, ambiente y organización.

b) La salud: concerniente al tipo de impactos que produce el acoso, tal como se ha visto, el acoso siempre afecta la salud. El mayor o menor grado de afectación depende de aspectos como el tiempo pasado, apoyo recibido, personalidad de la víctima, entre otros, generando siempre alguna merma, aunque sea temporal.

## 2.-En el entorno laboral:

a) Deterioro del ambiente y la moral laboral: se presencia un ambiente laboral contaminado y empobrecido, produciéndose una mezcla de reacciones, bien como distanciamiento en las relaciones, disgregación de los equipos, tensiones latentes, entre otras; tal como se muestra en el cuadro 2.

b) Pérdidas económicas: en efecto, el acoso puede producir un aumento en las horas de trabajo, así como en los resultados; sin embargo, la calidad del trabajo descenderá y los impactos constantes en la salud también producirán bajas. Todo lo cual afecta la productividad y costos de la entidad productiva.

c) Impacto en los llamados “testigos del acoso”: los testigos o bien aquellos que presencian los hechos, pueden resultar de igual manera perjudicados en una serie de aéreas, tales como rendimiento, satisfacción, moral laboral y salud. El solo presenciar los hechos de acoso o maltrato, afecta al resto del equipo.

d) Familiares de la víctima o persona afectada: los familiares no escapan al impacto que llega a producir el acoso laboral; tienen preocupaciones por su allegado, aumenta el esfuerzo en tiempo y dinero para asumir y compartir apoyos y cuidados mientras la persona afectada logra superar la situación de maltrato.

**Cuadro 2. Distinción entre los Límites del Trato Razonable, Malestar y Maltrato**

	<b>Trato razonable</b>	<b>Malestar</b>	<b>Maltrato</b>
<b>La carga de trabajo</b>	La cantidad de trabajo a realizar es la razonable y las funciones a realizar las propias del puesto	Hay un exceso de trabajo, sin que haya casi oportunidad para "levantar la cabeza"	Se hace más trabajo del previsto, ocupando espacios del tiempo libre para poder terminar, haciéndose agobiante.

<b>El reparto de tareas</b>	La distribución del trabajo es proporcionada y equitativa: todos trabajan por igual	Hay "Favoritismos", a alguien le toca lo más fácil y a alguien le toca lo peor, casi siempre.	Se castiga a la gente molesta, con los peores trabajos.
<b>El control del trabajo realizado</b>	Se comprueba lo hecho normalmente y reconoce cuando está bien así como cuando está mal.	Solo se está atento a lo que se hace mal para censurar y corregir.	Se persigue o vigila de una manera insistente el trabajo realizado, desprestigiando por cualquier error, por más pequeño que este sea.
<b>Las formas y modales</b>	Hay una corrección en las formas.	En ocasiones se pierden los papeles y aparecen malas caras, murmullos y palabras con alto tono de voz.	Se falta el respeto, insultos, provocaciones y ridiculización.
<b>Los roces y enfrentamientos</b>	Tantos entre los jefes como con los compañeros hay un ambiente saludable y de respeto, de presentarse roces se solucionan al momento.	Se van dando roces que van produciendo inconformidad.	Tanto compañeros como los jefes inician el maltrato hacia algún trabajador o varios, mediante burlas, críticas e insultos frecuentes.
<b>La posibilidad de hacer uso de sus derechos como empleados</b>	Bien se trate de algún permiso laboral por motivos personales o médicos se concede si es solicitado con la anticipación requerida.	Hay poca aceptación y malas caras al momento en que se plantea algún permiso a los superiores o se ejerce algún derecho.	Los jefes manifiestan toda clase de obstáculos ignoran las peticiones procurando desanimar para que se haga uso del tiempo propio y no de trabajo.
<b>El ambiente en general</b>	Es normal, se trabaja y también existen las relaciones interpersonales entre el equipo.	Tenso, muy poca confianza y comunicación.	Tenso, hay muy poca confianza, así como personal intimidado o atemorizado.
<b>La respuesta de los superiores ante problemas como los planteados</b>	Satisfactoria, centrada en la búsqueda de soluciones.	Mucha insistencia para lograr que hagan frente a la problemática planteada.	Se niegan a reconocer las dificultades.

Fuente: Fernández, J. (2010)

Como puede observarse, el cuadro anterior representa el límite entre las conductas que reflejan el buen y el mal trato, mediante ejemplos, en las aéreas más importantes en el trabajo, a modo de referencia general.

## 2.3 Bases Legales

### 2.3.1 Marco Regulatorio Nacional en materia de Mobbing

En este propósito, el país está provisto de un marco normativo a los fines de regular e intervenir en todos aquellos casos de acoso laboral que sean denunciados; comprende a su vez, normas aplicables bien en cuanto a seguridad, salud e higiene en el ambiente de trabajo, en materia laboral, así como la normativa aplicable en el caso de que la víctima de mobbing, sea una mujer.

#### **2.3.1.1 Antecedentes legales**

Hoy día, los factores psicosociales y el acoso laboral son considerados potencialmente dañinos a la salud de los trabajadores, evidenciándose su relación con un número indeterminado de patologías, aunque la relación entre los agentes y las patologías presentadas por los trabajadores no esté totalmente clara y establecida. A pesar de ello, un informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la prevención de las enfermedades profesionales, que data del año 2013, el cual establece vínculos que relacionan al estrés con las patologías musculoesqueleticas, cardiacas o digestivas y que de ser prolongada la exposición a las situaciones generadoras de estrés, pueden provocarse graves trastornos cardiovasculares.

Ahora bien, para la Organización Mundial de la Salud (OMS), el acoso laboral, según los últimos estudios realizados, tiene características de pandemia, resultando una situación grave, por ende, los estados están llamados a revisar su legislación y promulgar normas que permitan la prevención y protección efectiva de los trabajadores que son sometidos al acoso laboral.

En Venezuela, entre los diversos preceptos y leyes que establecen el derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo dignas,

seguras y saludables, desde el punto de vista de los riesgos psicosociales, con referencia directa al mobbing laboral, tenemos:

**2.3.1.1.1 La Constitución de la República de Venezuela:** publicada en la Gaceta oficial N° 3.357, (1961): Representa un texto constitucional que surgió a la luz del repudio de lo que fue la dictadura presidida por el General Marcos Pérez Jiménez, entre los años 1948 y 1958. Contemplaba dentro del capítulo relativo a los “Derechos sociales”, diez artículos que versaban sobre aspectos relacionados con la protección del trabajo; en su artículo 85 consagraba como garantía al derecho al trabajo, que éste será objeto de protección especial, así como también le impone al legislador ordinario, disponer lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores.

## **CAPÍTULO IV**

### **Derechos Sociales**

**Artículo 85.** “El trabajo será objeto de protección especial. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Son irrenunciables por el trabajador las disposiciones que la ley establezca para favorecerlo o protegerlo.”

De esta manera, con la entrada en vigencia de la normativa constitucional quedaron establecidas las bases necesarias para la construcción de un sistema de protección integral para los trabajadores.

**2.3.1.1.2 El Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo y su Reforma Parcial,** publicado en Gaceta Oficial N° 1.631 Extraordinaria, (1973): Este Reglamento entro en vigencia en 1968, así como también tuvo una reforma parcial en el año 1973. Regula una

serie de medidas de prevención en materia de construcción de obras, higiene en el lugar de trabajo, uso adecuado de las maquinarias, equipos y herramientas, entre otros; para lo cual se desarrollo una extensa investigación técnica que dio como resultado los 868 artículos que componen dicho reglamento que se encuentra parcialmente vigente, al igual que una serie de cuadros esquemáticos y tablas sobre las áreas objeto de regulación. La base primordial de este reglamento es la prevención y condiciones adecuadas en el lugar de trabajo.

**2.3.1.1.3 La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de Trabajo (LOPCYMAT):** publicada en la Gaceta Oficial N° 3.850, (1986): Fue promulgada en el año 1986, a raíz del mandato impuesto por la constitución de 1961. En este sentido, se destaca que la ley introdujo una definición de “enfermedad profesional”, incorporando elementos psicológicos y emocionales como posibles causantes de estados patológicos, la cual se señala en el **Capítulo VIII, De las enfermedades y accidentes profesionales:**

**Artículo 28.** “Se entiende por enfermedades profesionales, a los efectos de esta Ley, los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar; y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos, o bioquímicos, trastornos funcionales, o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo, que señalen la reglamentación de la presente Ley, y en lo sucesivo se añadieren al ser aprobada su inclusión por el organismo competente.”

En este propósito, se creó el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), como órgano de aplicación y ejecución de la política a ser diseñada, entre otros aspectos. En cuanto a la aplicabilidad durante su vigencia, fue muy escasa, muy poca divulgación y cumplimiento de la misma.

**2.3.1.1.4 La Ley Orgánica del Trabajo:** publicada en la Gaceta Oficial N° 5.152, (1997), derogada: Dentro del Título IV establece lo relativo a las Condiciones de Trabajo e incluye el Capítulo VI que versa lo atinente a la higiene y seguridad en el Trabajo; todo ello se encuentra establecido desde la entrada en vigencia de la legislación del trabajo del año 1990, la reforma de 1997 y la actual ley del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, vigente desde el año 2012. Desde la entrada en vigencia de la ley orgánica del trabajo de 1990, se reconoció de forma expresa, a los agentes psicológicos o emocionales como posibles causas de enfermedad profesional, así como la obligación del patrono de no exponer al trabajador a riesgos psicosociales, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieran causar a su salud y brindarle la capacitación debida para su prevención; aspecto que se mantiene en la legislación laboral vigente.

A su vez, Kahale, D. (2009) indica que las conductas de acoso laboral atentan los derechos reconocidos en el artículo 24 y 26 de la Ley Orgánica del Trabajo, en lo adelante LOT, por lo cual el Estado deberá actuar al amparar la dignidad del trabajador, ello en aplicación del artículo ejusdem, prohibiendo toda discriminación en el trabajo fundadas en sexo, estado civil, edad, raza, filiación política, credo religioso y condición social.

## **Capítulo II**

### **Del deber de Trabajar y del Derecho al Trabajo.**

**Artículo 24.** “Toda persona tiene derecho al trabajo...”

**Artículo 26.** “Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes...”

En este sentido, se destaca el artículo 32 y 185, los cuales establecen:

### **Capítulo III**

#### **De la libertad de trabajo**

**Artículo 32.** “Nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.”

### **Título IV**

#### **De las Condiciones de Trabajo**

##### **Capítulo I**

##### **Disposiciones Generales**

**Artículo 185.** “El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal...
- c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y
- d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.”

De dichos artículos se desprende, el derecho de toda persona a su libertad personal, libertad de trabajo; así como las condiciones de trabajo sanas, que promuevan el desarrollo físico y mental del trabajador, situación que se ve vulnerada en los casos de mobbing laboral, donde la víctima se ve perjudicada en su desempeño diario en la empresa, por

situaciones de maltrato verbal, ofensas recurrentes, entre otros, que afectan su estado de salud.

Resulta oportuno precisar, en lo que respecta a la higiene y seguridad en el Trabajo, la LOT establece:

#### **Título IV**

#### **De las Condiciones de Trabajo**

#### **Capítulo VI**

#### **De la Higiene y Seguridad en el Trabajo**

**Artículo 236.** “El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales....”

**Artículo 237** “Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.”

En referencia a los artículos anteriores, su contenido es desarrollado y aplicable de acuerdo a lo estipulado por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, no obstante la legislación laboral hace referencia a las obligaciones de patrono en materia de seguridad y salud laboral en pro del bienestar del trabajador, así como la prohibición de que el trabajador sea expuesto a riesgos sicosociales y sea advertido de las consecuencias del mismo, entre los cuales, se encuentra el mobbing.

Cabe agregar, que la LOT, contiene disposiciones especiales para proteger a la mujer y la familia, de esta forma, el artículo 379 se refiere a la igualdad de derechos que se le garantizan a la mujer trabajadora, sin ningún tipo de discriminación basadas en género, disminución de su salario o de sus condiciones de trabajo.

## **Título VI**

### **De la Protección Laboral de la Maternidad y la Familia.**

**Artículo 379.** “La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo...”

**2.3.1.1.5 El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo:** publicado en la Gaceta Oficial N° 5.292, Extraordinaria, (1999); reformado según Gaceta Oficial N° 38.426, (2006), el cual permanece vigente. Desarrolla y aclara conceptos y disposiciones legales, o bien repite lo dicho por la ley; además, recoge parte de la doctrina judicial y se actualizaron algunas de sus normas para adecuarlas al marco constitucional. En este sentido, del artículo 9 del Reglamento, destaca el literal e), el cual establece:

## **Capítulo III**

### **De los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo**

**Artículo 9.** “Los principios aludidos en el literal e) del artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo serán, entre otros y sin perjuicio de su previsión expresa en la legislación laboral, los siguientes:

**e)** Principio de no discriminación arbitraria en el empleo, por razones de género o preferencia sexual, condición social, raza, religión, ideología política, actividad sindical, o cualquiera otra fundada en

criterios de relevancia incompatibles con el ordenamiento jurídico.

Este principio comprenderá las discriminaciones que pudieren suscitarse con antelación al nacimiento de la relación de trabajo, tales como, entre otros supuestos, imponer como condición de admisión a la empresa el abstenerse del ejercicio de actividades sindicales o el someterse a exámenes de embarazo...”

De esta manera, según Kahale, D. (2009), se evidencia que las conductas de hostigamiento laboral atentan contra este principio al englobar un amplio abanico de comportamientos discriminatorios. A su vez, en cuanto a la no discriminación, establecen los artículos 12, 13 y 14:

**Artículo 12.** “Se considerará como expresión de discriminación arbitraria por razón de género, al acoso u hostigamiento sexual. Incurrirá en acoso u hostigamiento sexual quien solicitare favores o respuestas sexuales para sí o para un tercero, o procurare cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, prevaliéndose de una situación de superioridad y con la amenaza expresa o tácita de afectar el empleo o condiciones de trabajo de la víctima.”

**Artículo 13.** “El principio de no discriminación arbitraria en el ámbito de las relaciones laborales, regirá plenamente en el supuesto del trabajador extranjero o trabajadora extranjera que hubieren transgredido el régimen jurídico sobre inmigración, o en caso de inobservancia de las restricciones a la libertad patronal de contratación...”

**Artículo 14.** “No se considerará violatorio del principio de no discriminación arbitraria, el reconocimiento a los trabajadores o trabajadoras de preferencias o privilegios fundamentados en criterios de relevancia cónsonos con el ordenamiento jurídico

y de carácter general en el ámbito de la empresa, tales como cargas familiares, antigüedad al servicio del patrono o patrona, capacitación profesional, productividad, asiduidad, economía de materias primas, afiliación sindical y otros de naturaleza análoga.”

En este sentido, los artículos anteriores desarrollan el principio de no discriminación, en lo que respecta al acoso u hostigamiento sexual, considerado expresión de discriminación por razones de género de una trabajador activo, tales como las insinuaciones de un jefe o de un compañero de trabajo, entre otros. Conforme a ello, en palabras de Fernández, M. y Nava, Y. (2010), se infiere que dicha normativa se extiende por analogía al mobbing o acoso laboral en el trabajo. En cuanto al artículo 13, trata sobre la discriminación por razones de nacionalidad, del cual la autora deduce, que no debe ser despedido un trabajador extranjero por el incumplimiento de algún trámite de inmigración (visa, pasaporte vencido), situación que no lo exime de la aplicación de la sanción correspondiente. Dentro de los supuestos que no se consideran acciones discriminatorias y que el trabajador debe tener presente para diferenciar si esta en presencia o no de conductas que constituyan discriminación en el trabajo, el artículo 14 plantea el reconocimiento al trabajador, privilegios en virtud de sus cargas familiares, antigüedad, entre otros. De tal manera, que resulta relevante, el artículo 15, el cual plantea:

**Artículo15.** “El trabajador o trabajadora víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro, o si lo estimare conveniente, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida.

**Parágrafo Único:** El o la accionante deberá aportar al proceso elementos de juicio que permitan deducir la discriminación alegada, correspondiendo a la

parte demandada la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”.

Tal como se ha visto, en materia procesal dicho artículo brinda aspectos importantes a ser tomados en consideración por la víctima al momento de la elaboración de la respectiva demanda; en él se establece la tutela y el régimen probatorio ante los comportamientos de mobbing laboral, siendo ello, causa justificada de retiro y tendrá derecho a su debida compensación económica. A su vez, si el trabajador desea permanecer laborando en la empresa, pues el reglamento plantea la acción de amparo y los elementos que el trabajador debe aportar al proceso. Por otra parte, ratificando lo consagrado en la LOT, y que hoy se mantiene en la denominada Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, vigente; el Reglamento en sus artículos 17 y 19 establece:

## **Título II**

### **De la Relación Individual de Trabajo**

#### **Capítulo I**

##### **Disposiciones Generales**

**Artículo 17.** “El patrono o patrona observará entre otros, los siguientes deberes fundamentales:

..b) Adoptar las medidas adecuadas para evitar que el trabajador o trabajadoras sufra daños en su persona o en sus bienes, con ocasión de la prestación de sus servicios.

c) Garantizar al trabajador o trabajadora ocupación efectiva y adecuada a su calidad profesional y a sus condiciones físicas y mentales, en los términos que fueren pactados o que se desprendieren de la naturaleza de la actividad productiva.

d) Respetar la dignidad del trabajador o trabajadora y, por tanto, su intimidad y libertad de conciencia; y

e) Brindar igualdad de trato y oportunidades a los trabajadores o trabajadoras, sin perjuicio de las

preferencias fundadas en los criterios de relevancia a que se refiere el artículo 14...”

**Artículo 19.** “Sin perjuicio del deber de obediencia, el trabajador o trabajadora podrá abstenerse de ejecutar las labores ordenadas cuando fueren manifiestamente improcedentes, es decir, incompatibles con su dignidad, o pusieren en peligro inmediato su vida, salud o la preservación de la empresa...”

En este sentido, el artículo 17 indica las principales obligaciones del patrono, por lo cual se desprende, que el garante de las condiciones de trabajo idóneas de acuerdo a la calidad profesional del trabajador es el patrono; debe recibir un trato digno de parte del equipo de trabajo como de sus superiores, así como igualdad de trato, con las excepciones ya mencionadas; ya que lo contrario contribuiría a que se produzcan conductas características del acoso laboral. En cuanto al artículo 19, desarrolla lo establecido en la Ley del trabajo, en cuanto al derecho que tiene el trabajador de negarse a acatar órdenes, o tareas que puedan resultarle riesgosas, pongan en peligro su vida, o resulten incompatibles con su dignidad, aspecto éste, vulnerado en la mayoría de los casos de acoso en el trabajo; ello a su vez, guarda relación con lo establecido en la LOPCYMAT, que se estudiará posteriormente.

Así, una vez que el trabajador, víctima de situaciones incompatibles con su dignidad y honor, manifieste su negativa de acatar las instrucciones, el patrono debe dar respuesta por escrito. De no producirse la misma, ejercer la acción de amparo o tramitar el debido reclamo por despido indirecto.

### **2.3.1.2 Marco Regulatorio Vigente**

**2.3.1.2.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela,** publicada en la Gaceta Oficial N° 5.453, (2000); con Enmienda, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.908 Extraordinaria, (2009). En lo tocante a la Exposición de Motivos de la constitución, es importante resaltar, que la misma establece:

### **Título III**

#### **De los Derechos Humanos, y Garantías y de los Deberes**

##### **Capítulo I**

###### **Disposiciones Generales**

“Inspirada por las principales tendencias que se han desarrollado en Derecho comparado y en los tratados internacionales sobre derechos humanos, la constitución reconoce expresamente el principio de la progresividad en la protección de tales derechos, conforme al cual el Estado garantizará a toda persona natural o jurídica, sin discriminación alguna, el respeto, el goce y el ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los mismos.”

“.... Se reconocen los derechos al libre desenvolvimiento de la personalidad y a la igualdad. En relación con éste último, se refuerza y amplía la protección constitucional al prohibir no solo las discriminaciones fundadas en la raza, el sexo o la condición social, sino además, aquellas que, en general, tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona...”

### **Título I**

#### **Principios Fundamentales**

**Artículo 1.** “La República Bolivariana de Venezuela...fundamenta su patrimonio moral y sus valores de libertad, igualdad, justicia y paz

internacional en la doctrina de Simón Bolívar, el Libertador.

Son derechos irrenunciables de la Nación, la independencia, la libertad...”

**Artículo 2.** “Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.”

De tal manera, se observa, la progresividad de los derechos humanos, el cual, el Estado debe garantizar a toda persona, sin ningún tipo de discriminación; así como también la constitución establece los valores superiores de la sociedad venezolana.

Por su parte, en su artículo 20 y 21 la constitución contempla el derecho a la libertad personal, la igualdad ante la ley y la prohibición de todo tipo de discriminación, ya que son derechos humanos fundamentales de todo ser humano, que el Estado debe proteger; en los términos siguientes:

### **Título III**

#### **De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes**

##### **Capítulo I**

##### **Disposiciones Generales**

**Artículo 20.** “Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que se derivan del derecho de las demás y del orden público y social.”

**Artículo 21.** “Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley se real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas, que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan....”

En palabras de Kahale, D. (2009), el reconocimiento del daño causado por el acoso laboral, vulnera el artículo 20 de la Constitución, a su vez, se entiende, que dicho valor relativo al libre desenvolvimiento de la personalidad, queda protegido, por el sistema especial de tutela, señalado en el artículo 26, de la cual el Estado tiene como fin esencial la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en el texto constitucional, según lo dispuesto por el artículo 3, constitucional.

**Artículo 26.** “Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos; a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa....”

En este orden de ideas, se observa que el acoso laboral también va en contra de lo dispuesto por el artículo 46, el cual dispone:

**Artículo 46.** “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; en consecuencia:

...4º Todo funcionario público o funcionaria pública que, en razón de su cargo, infiera maltratos o sufrimientos físicos o mentales a cualquier persona, o que instigue o tolere este tipo de tratos, será sancionado o sancionada de acuerdo a la ley.”

Según se ha citado, dicho artículo 46 está comprendido dentro de los derechos civiles, señalando el derecho que tiene toda persona a que le respete su integridad física, psíquica y moral. Se destaca, que también queda vulnerada dicha integridad, cuando el hostigamiento laboral sobrevenga por parte de un funcionario público hacia cualquier tipo de persona. Señala Kahale, (Ob.cit) que en virtud del hostigamiento laboral se atenta de igual manera, contra lo consagrado en el artículo 43, ya que la constitución persigue garantizar la integridad personal como incolumidad personal; ello quiere decir, que no se sufra daño o deterioro. Sobre el concepto de incolumidad personal, expresa Rodríguez, G. (1978) que es complejo, por ende, el derecho constitucional lo relaciona con una pluralidad de derechos:

- a) Derecho a la integridad física y el derecho a no ser privado de ningún miembro u órgano corporal.
- b) Derecho a la salud física y mental, y a o no ser sometido a enfermedades que elimine la salud.

- c) Derecho al bienestar corporal y psíquico, es decir, derecho de la persona a que no padezca sensaciones de dolor o sufrimiento.
- d) Derecho a la propia apariencia personal, es decir, el derecho de la persona a no ser desfigurada en su imagen externa.

**Artículo 43.** “El derecho a la vida es inviolable.....”

En este mismo orden y dirección, el artículo 60, garantiza el derecho al honor, de acuerdo a Kahale (Ob. cit), es un derecho constitucional laboral inespecífico, continua Palomeque, M. (1991), de los atribuidos con carácter general a los ciudadanos que al propio tiempo, son trabajadores y, por tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón de los sujetos y de la relación jurídica en que se hacen valer.

**Artículo 60.** “Toda persona tiene derecho a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación....”

Para Nevado, M. (1999) el derecho al honor se debe entender en dos vertientes, bien como persona individualmente considerada y a los trabajadores, puesto que duda cabe que la proyección exterior de cómo se trabaja tiene una importancia extraordinaria no sólo en el bienestar propio, sino en materia de premisas, como el empleo o ascenso profesional.

A su vez, los comportamientos hostigadores, vulneran lo estipulado en el artículo 61, el cual hace referencia al derecho a la libertad de conciencia; en palabras de Kahale (Ob. cit) dicho derecho garantiza el ámbito de la racionalidad de la persona que hace referencia al juicio moral sobre las propias acciones y a la actuación.

**Artículo 61.** “Toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia y a manifestarla, salvo que su práctica afecte su personalidad o constituya delito...”

Cabe agregar, lo vital que resulta al hablar del acoso moral la relación que tiene con el derecho a la salud, considerado, fundamental y obligatorio del Estado garantizarlo, bien, mediante políticas tendentes a elevar la calidad de vida del ser humano.

### **Título III**

#### **Derechos Sociales**

##### **Capítulo V**

##### **De los Derechos Sociales y de las Familias**

**Artículo 83.** “La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa...de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.”

Con la entrada en vigencia del texto constitucional, se asume, dentro de las relaciones laborales, un modelo más garantista, por ende, el artículo 87 establece la obligación del patrono de garantizar a sus trabajadores, condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados; así como la circunstancia, de quien acose a otra persona psicológicamente en el trabajo estaría vulnerando tanto el derecho al trabajo como el derecho a la salud.

##### **Capítulo V**

##### **De los Derechos Sociales y de las Familias**

**Artículo 87.** “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptara las medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

De igual manera, quedan establecidos una serie de deberes fundamentales, resaltando los que interesan a fines de los estudios de la autora: en cuanto al empleador: resalta el deber de prevención, al indicar que todo patrono garantizará a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados; en cuanto al Estado: establece también el texto constitucional, el deber de control y promoción de las condiciones y medio ambiente de trabajo; establece que el Estado tomará las medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de las condiciones y en cuanto a la seguridad social: el deber de seguridad, es decir, asegurar la protección en contingencias de riesgos laborales.

**Artículo 88.** “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo...”

**Artículo 89.** “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta

obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

**1-**Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

**2-**Los derechos laborales son irrenunciables....

**5-**Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición...”

En este sentido, se evidencia la igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, la protección que goza el trabajo, por parte del Estado, por consiguiente se dispondrán de las condiciones necesarias para mejorar las condiciones de los trabajadores. De esta manera, la víctima de acoso laboral cuenta con la debida protección del Estado, mediante los mecanismos establecidos en la ley, para hacer valer sus derechos en pro de mejorar su calidad de vida.

**2.3.1.2.2 Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social:** publicada en la Gaceta Oficial N° 37.600, (2002), cuya última reforma fue publicada en Gaceta Oficial N° 39.912, (2012) bajo el nombre de Ley de Reforma Parcial del Decreto N°6.243, con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social: En este contexto, la presente ley, señala los objetivos que deben cumplir las leyes sociales a futuro, entre ellas la ley del seguro social, de la cual, muchas disposiciones de la ley marco fueron incorporadas a esta última. Es una ley amplia, que no solo se limita al campo laboral, sino que su ámbito abarca a los ciudadanos en general. En relación con el tema del acoso laboral, es vital destacar que el artículo 18 dispone:

## **Título I**

### **Disposiciones Generales**

**Artículo 18.** “El Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones siguientes:

**1)** Promoción de la salud de toda la población de forma universal y equitativa, que incluye la protección y la educación para la salud y la calidad de vida, la prevención de enfermedades y accidentes...

...**3)** Promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores enfermos o accidentados por causas del trabajo, así como las prestaciones de dinero que de ellos se deriven...”

En este sentido, el Estado, por medio del Sistema de Seguridad Social, debe garantizar a las personas la protección adecuada en caso de accidentes de trabajo, lo cual, en caso de trabajadores víctimas del mobbing, también en aplicación de este artículo el Estado deberá garantizar el bienestar en un medio ambiente de trabajo adecuado.

**2.3.1.2.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** publicada en la Gaceta Oficial N° 38.236, (2005): La nueva ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, del año 2005, que reemplaza a la anterior de 1986, es decir, que fue promulgada casi veinte años después, desarrolla varios postulados acorde con el texto constitucional del año 1999, así como con la normativa internacional; en este sentido, resulta ser una normativa análoga a la Ley Española 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. La LOPCYMAT se caracteriza por ser una ley tanto preventiva, debido a que busca evitar el infortunio laboral, como punitiva en cuanto que castiga duramente el incumplimiento por parte del patrono de las disposiciones legales y reglamentarias; actualizando conceptos y paradigmas necesarios para la protección de la salud de los trabajadores.

En este sentido, dicha ley establece en su articulado, el paradigma de trabajo “digno”, como derecho fundamental de los trabajadores y consagra la protección a los mismos contra la violencia en el lugar de trabajo, cualquiera sea la forma en que se manifieste; reconoce al igual que la ley anterior de 1986, a los agentes psicosociales como posibles agentes causantes de accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional. Con referencia a lo anterior, el artículo 1 dispone lo siguiente:

## **Título I**

### **Disposiciones Fundamentales**

#### **Capítulo I**

##### **Del objeto y ámbito de aplicación de esta Ley**

**Artículo 1.** “El objeto de la presente Ley es:

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido....”
2. “Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo...”
4. “Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.”
6. “Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.”

El artículo antes mencionado y sus literales, se refieren al objeto de esta ley, lo cual comprende la garantía de seguridad y salud en el trabajo, que se le debe brindar a todo trabajador, en lo posible, incluyendo factores y riesgos de carácter psicosocial, salud mental y física; la regulación de los derechos y deberes de trabajadores y patronos, las sanciones y responsabilidad cuando exista culpa del patrono en casos de accidentes o enfermedad profesional. En este sentido, establece la responsabilidad de que todo lugar de trabajo reúna las condiciones de seguridad e higiene exigidas por la presente normativa, la cual recae sobre el empleador, sea público o privado.

Los riesgos psicosociales, de acuerdo a Álvarez, P. (2009) son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. En este orden de ideas, el Artículo 56 de la LOPCYMAT, plantea los siguientes deberes de los empleadores:

## **TÍTULO IV**

### **De los Derechos y Deberes**

#### **CAPÍTULO II**

##### **Derechos y deberes de los empleadores y empleadoras**

**Artículo 56.** “Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo...en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República...así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:  
**1-Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en**

condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.

**3-**“Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres....instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales...”

**4-**“Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que estén expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos...o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud...”

**5-**“Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria, y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor...”

**8-**Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

**9-**Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes o contra los trabajadores y trabajadoras, y dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.

**14-**“Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo...”

**15-**“Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Previstos en esta Ley.”

En efecto, el artículo 56 abarca una serie de obligaciones generales que debe cumplir el empleador, entre las que destacan, el deber de información sobre los riesgos que debe dar al trabajador sólo de forma escrita; el novedoso numeral 5º el cual señala, la obligación de los empleadores de abstenerse de desplegar conductas que pudiesen ser consideradas como hostigamiento u acoso laboral, contra el trabajador, debido a que ninguna otra legislación vigente para la época, planteaba lo relativo al acoso u hostigamiento, a la par que indica toda una serie de conductas que pueden llegar a tipificarlo; de igual manera, establece la prohibición expresa de cualquier forma de discriminación; el deber de evitar el acoso sexual, documentar todas las políticas que adopte en la empresa en materia de seguridad y salud laboral, así como organizar y mantener los servicios de seguridad y salud en el trabajo, canal al cual acudirá en primera instancia el trabajador víctima de acoso laboral, en busca de atención y recomendaciones oportunas por parte de dichos integrantes. Ello en atención a lo reseñado por Kahale, D. (2009) los sujetos responsables para la prevención de conductas hostigadoras son los Servicios de Seguridad y Salud y el empresario. El legislador ha querido que tanto el sujeto público como el sujeto privado intervengan en este cometido.

El empresario, tiene el deber de prevenir las lesiones de cualquier tipo de acoso laboral, en los supuestos donde el hostigamiento provenga de una persona distinta al empresario. Por ende, buscara la solución, valorando el riesgo real y adoptando las medidas necesarias. De modo que, al mencionarse lo atinente a los accidentes de trabajo, dicha ley establece en sus artículos 69 y 70 lo siguiente:

## **TÍTULO VI**

### **Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales**

#### **CAPÍTULO I**

## **Definición de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales**

**Artículo 69.** “Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

**1-**La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales...”

**Artículo 70.** “Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos...” “factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica...” “trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de Seguridad y Salud en el trabajo...”

Después de lo anterior expuesto, se observa que la legislación establece una definición amplia de accidente de trabajo, que comprende cualquier estado que afecte al trabajador, ya sea físico, mental y social. De acuerdo a Kahale, (ob. cit) se considerará accidente de trabajo la lesión causada a consecuencia de agentes psicosociales sufridas con motivo y ocasión del trabajo. Todo ello, tomando en consideración que

quien realiza la calificación de si un accidente o enfermedad es de origen laboral, es el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral.

En lo atinente al artículo 70, se observa una definición de enfermedad ocupacional, en términos similares a lo establecido en la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), dentro de la cual se incluyen aquellos estados patológicos imputables a la acción de factores psicológicos y emocionales y así, se le da cobertura al acoso laboral como riesgo psicosocial, situación por la cual deben tomarse las medidas necesarias con el fin de evitar factores de riesgo en el lugar de trabajo que puedan poner en peligro la salud psíquica de las personas. Solo basta la posibilidad de que pueda ocurrir alguna alteración de la salud, como consecuencia de la exposición de los trabajadores a algún factor de riesgo en el lugar de trabajo, para que se configure como enfermedad ocupacional.

De acuerdo a lo expresado por Noguera, Eduardo trabajador del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, para el año 2013, en Venezuela el 90% de las enfermedades ocupacionales son de tipo trastornos músculo-esqueléticos; las cuales, en su mayoría se presentan en las personas con edades comprendidas entre los 35 y 64 años, hombres en mayor parte. Afirma a su vez, que en las estadísticas también se corrobora que a dichos trastornos musculo-esqueléticos le siguen la fatiga laboral, el síndrome de burnout y el acoso laboral. Todo ello, basado en los estudios estadísticos de la Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico de la Institución y de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Ahora bien, en cuanto a la información inmediata de accidentes laborales, el artículo 73, de la LOPCYMAT, establece lo siguiente:

**Artículo 73.** “El empleador o empleadora debe informar de la ocurrencia del accidente de trabajo de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales...”

Con referencia al artículo anterior, establece el deber los empleadores o empleadoras de informar y declarar formalmente los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales ante el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al Sindicato; a los fines de garantizar la investigación inmediata del accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, en protección del trabajador en el cual se produzcan las lesiones por estas causas.

**2.3.1.2.4 Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:** publicado en la Gaceta Oficial N° 38.596, (2007): En este contexto, al ser un reglamento parcial, no abarca ni desarrolla todos los artículos de la LOPCYMAT, sino que en esencia reglamenta lo atinente a la organización de los Servicios de Seguridad y Salud en las empresas, comités de seguridad, delegados de prevención, notificación y declaración de infortunios laborales, entre otros. Resalta en su contenido, el artículo 10 y 11, el cual en cuanto al medio ambiente de trabajo y condiciones establecen:

## **TÍTULO I**

### **Disposiciones Fundamentales**

**Artículo 10.** “Se entiende por medio ambiente de trabajo:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo...o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas...”
2. “Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y

mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.”

**Artículo 11.** “Se entiende por condiciones de trabajo:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
2. Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo...los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que estos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste.”

En tal sentido, el reglamento define lo que debe entenderse por medio ambiente de trabajo, lo cual abarca varios aspectos, desde lugares o sitios cerrados (local) donde el trabajador preste sus servicios hasta las situaciones de índole socio-cultural y de infraestructura física que condicionan la vida del trabajador y de su familia; situación de vital importancia en cuanto al acoso laboral, ya que del medio ambiente de trabajo surgen las diversas relaciones laborales y actitudes consideradas hostiles para la víctima del mismo.

**2.3.1.2.5 Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008):** Fue aprobada mediante Resolución N° 6228, de fecha 01 de diciembre del 2008 por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Gaceta Oficial N° 39.070. En cuanto al objeto de la Norma Técnica, en su Título I, indica lo siguiente: “Establecer los criterios y las acciones mínimas necesarias, conducentes a la declaración de las enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico en cada institución, empresa... “Por parte de

los empleadores... a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

De esta manera se observa, que la norma técnica establece los criterios y acciones mínimas, con el fin de orientar y facilitar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la declaración de las enfermedades ocupacionales en ella consagrada. Por otra parte, en cuanto al campo de aplicación establece lo siguiente el Título II:

## **Título II**

### **Alcance y Campo de Aplicación**

**Campo de Aplicación:** “Aplicable a todos los trabajos efectuados bajo relación de dependencia, por cuenta de una empleadora o empleador, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute...” “y en general toda prestación de servicios personales, donde haya empleadora o empleador, trabajadora o trabajador, sea cual fuere la forma que adopte...”

Se observa claramente, que dicha normativa resulta aplicable a todos los trabajadores que se encuentren bajo relación de dependencia. La norma técnica (NT-02-2008) reconoce como enfermedad ocupacional las afecciones por factores psicosociales, así como también, establece categóricamente en su listado de enfermedades ocupacionales, las siguientes afecciones: Estrés ocupacional, fatiga laboral, agotamiento emocional (Síndrome de Burnout) y Respuesta al acoso laboral (Síndrome de Mobbing). Reconociéndose de esta forma al mobbing como enfermedad ocupacional que goza del amparo de todo el marco jurídico que se ha ido desarrollando a lo largo de este punto.

En este sentido, al mencionarse la lista de enfermedades ocupacionales, de acuerdo a la definición consagrada en el Título III, esta consiste en un inventario en el cual se indican cuales son aquellas enfermedades, que al ser diagnosticadas se presumirán de carácter ocupacional; la cual no excluye el carácter ocupacional de otros estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo...” “tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos... factores psicosociales y emocionales...”

En igual forma, la norma técnica del Inpsasel, especifica de forma detallada que se debe hacer, que documentos deben utilizarse, las acciones y los requisitos para la declaración e investigación de las enfermedades ocupacionales ante el Inpsasel por parte de los centros de trabajo y de esa manera, garantizar a los trabajadores el pleno ejercicio de los derechos consagrados en la LOPCYMAT y demás normativa atinente a la materia. Además, se precisa, que solo los médicos del Inpsasel pueden determinar si hay o no una relación ocupacional.

En este sentido, dichos médicos deben ser precavidos al redactar los informes de evaluaciones médicas, ello en virtud, de que la norma técnica consagra cinco (05) criterios que deben existir para establecer la relación ocupacional, labor que desempeña el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo; investigar dicha relación y si se cumplen los cinco criterios plantear la sospecha o presunción de la enfermedad ocupacional. Una vez enviado el informe, serán los médicos del Inpsasel quienes determinaran dicha relación; tal como se ilustra en el Cuadro 3.

**Cuadro 3. Cinco (05) Criterios de Enfermedad Ocupacional**

Criterio Clínico	Criterio Paraclínico	Criterio Higiénico ocupacional	Criterio Epidemiológico	Criterio Legal
------------------	----------------------	--------------------------------	-------------------------	----------------

Se determina la patología por parte del galeno, es decir, se identifican signos, síntomas, antecedentes personales, entre otros. También se toma de referencia de ser necesario, la evaluación realizada por especialistas no ocupacionales (psiquiatras, traumatólogos, neurólogos, entre otros.	El Servicio de Seguridad y Salud indica las evaluaciones de apoyo y soporte del criterio clínico; ello se refiere a exámenes como plomo en la sangre, espirometría, radiografía, así como su interpretación, realizados al trabajador afectado.	Consiste en el estudio y análisis de las condiciones de trabajo, procesos peligrosos, medios, objetos, equipos de protección personal, el ambiente de trabajo, tiempo de exposición en el puesto de trabajo, entre otros, con la finalidad de construir los lineamientos específicos, tomando en cuenta criterios técnicos y científicos.	Está relacionado con la morbilidad, de las patologías en el puesto de trabajo registradas por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, es decir, las estadísticas llevadas por el centro de trabajo en cuanto a la morbilidad general y específica.	Consiste en una serie de deberes que debe cumplir el empleador en su centro de trabajo, tales como tener al día el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, si existe el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Declaración de la Investigación de la enfermedad ocupacional, planes de abordaje, evaluaciones medicas, entre otros.
---	---	---	--	---

Fuente: Elaboración propia a partir de NT-02-2008

En este sentido, en opinión de la autora, tomando como base la LOPCYMAT, su reglamento así como la norma técnica, todo puesto de trabajo debe ser sometido a la debida evaluación, cada trabajador debe ser notificado de los riesgos en el mismo y manifestar su conformidad y conocimiento de estos mediante la firma de la notificación pertinente. A su vez, todo trabajador debe ser adiestrado para el mejor cumplimiento de sus funciones; situación que requiere el debido seguimiento también del ambiente de trabajo, ya que están presentes diversos riesgos psicosociales, que escapan a la visibilidad del entorno laboral, lo cual amerita que el personal también sea informado en esa materia, en cuanto a mecanismos de prevención y debida información al delegado de prevención.

**2.3.1.2.6 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer**, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.398, (1999): la presente normativa, entro en vigencia el 26 de Octubre del año 1999; la cual regula el ejercicio de los derechos y garantías necesarias para lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, con fundamento en la Ley Aprobatoria de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. En cuanto al contenido, esta es una de las principales legislaciones aplicables cuando la victima de mobbing laboral es una mujer; de esta manera establece aspectos como los derechos laborales de la mujer, derechos políticos, económicos así como los derechos contra la violencia y abusos. Por su parte, el artículo 2 y 11 establecen lo siguiente:

#### **Título I**

#### **De la Igualdad de derechos de Hombres y Mujeres**

#### **Capítulo I**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 2.** “El objeto de esta Ley es garantizar a la mujer el pleno ejercicio de sus derechos, el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades.”

#### **Capítulo II**

#### **De los Derechos Laborales de la Mujer**

**Artículo 11.** “Las bases normativas de las relaciones de la mujer en el trabajo están constituidas por el derecho al trabajo urbano y rural, la igualdad de acceso a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo. El Estado velará por la igualdad de oportunidades en el empleo.”

Del contenido de los artículos antes mencionados se puede inferir, el derecho que tienen las mujeres a la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo y todo lo que esto conlleve (ascenso, remuneración, oportunidades) en comparación con el hombre; que esa distinción, no sea motivo de discriminación en el trabajo. Situación por la cual, el Estado es el garante con la debida corresponsabilidad del patrono, de velar por la igualdad de oportunidades en el empleo y evitar situaciones donde la mujer se pueda sentir desmejorada en su salario. Todo ello, para lograr el desarrollo pleno de su personalidad, como ser humano integral.

En este mismo sentido, cabe acotar el papel transcendental que cumple la Defensoría Nacional de los Derechos de la Mujer, lo cual se desprende del artículo 54, en los términos siguientes:

#### **Título IV**

#### **De la Defensoría Nacional de los Derechos de la Mujer**

**Artículo 54.** “La Defensoría Nacional de los Derechos de la Mujer tendrá las siguientes funciones:

- a. Velar por el cumplimiento de las leyes, declaraciones, convenciones, reglamentos y disposiciones que guarden relación con los derechos de la mujer;
- e. Recibir denuncias a los fines de examinar si los hechos denunciados confrontan la violación de derechos de la mujer. En caso que así fuere, procederá a:
  - 1. Brindar asistencia a la denunciante;
  - 2. Investigar la situación sometida a su consideración;
  - 3. Aplicar las acciones correctivas o conciliatorias para que cese la amenaza o daño efectivo causado por la discriminación;
  - 4. Ejercer la representación de la mujer ante las instancias judiciales y extrajudiciales, si la víctima manifiesta su conformidad en reclamar las

indemnizaciones, reparaciones o retribuciones cuando la conciliación no ha dado resultado...”

f. “Brindar especial atención a la mujer trabajadora, incluyendo a las que laboran en el sector informal y a las que presten servicios personales domésticos, para garantizarles el pleno ejercicio de sus derechos”;

i. Llevar registro de las denuncias recibidas y casos llevados por la Defensoría.

Ahora bien, en cuanto a los derechos contra la violencia y abusos, se encuentran consagrados en el Título V, Artículo 57 de dicha ley, en los siguientes términos:

## **Título V**

### **De los Derechos Contra la Violencia y Abusos**

**Artículo 57:** “Esta ley garantizará los derechos de la mujer frente a agresiones que lesionen su dignidad y su integridad física, sexual, emocional o psicológica, sin perjuicio de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico referido a la materia”.

Mediante este artículo, que se encuentra en consonancia con instrumentos internacionales ratificados por Venezuela, se garantiza a la mujer sus derechos frente a agresiones emocionales o psicológicas, donde se concreta el acoso laboral, dejando así por sentado la importancia que tiene esta materia en el país y el debido reconocimiento que debe empezar desde el lugar de trabajo de las diversas situaciones que le puedan ocasionar una lesión a su dignidad e integridad y a través del Estado, mediante las diversas políticas y programas sociales que se implementen.

**2.3.1.2.7 Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:** publicada en la Gaceta Oficial N° 37.770, (2007) y su

reforma publicada en Gaceta Oficial N° 40.548, (2014): Con la entrada en vigencia de este texto legal, en el año 2007, se inicio el abordaje de la problemática de la violencia, desde una perspectiva de género. Diversas posiciones doctrinarias afirman que el término “violencia contra la mujer”, se refiere a los actos lesivos que recaen exclusivamente sobre la mujer como víctima y dentro de cualquier ámbito o contexto en el cual se desarrolle, es decir: en el plano personal, intrafamiliar, sentimental, laboral, económico, entre otros. En este sentido, la ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, está dirigida a promover y garantizar el derecho que tienen las mujeres a una vida libre de violencia; en efecto tipifica veintiún conductas punibles, brindando así una protección amplia contra las manifestaciones de violencia allí plasmadas, en las cuales, el sujeto pasivo o víctima exclusivamente debe ser la mujer, y el sujeto activo, en principio y para la mayoría de los delitos, es indiferente, ello debido a que las conductas punibles pueden ser desplegadas indistintamente por un hombre o una mujer.

En este propósito, la exposición de motivos de la ley in comento, establece en uno de sus párrafos, lo siguiente:

“Todas las mujeres son víctimas potenciales del maltrato y la violencia por razones de sexo, pues, en todas las sociedades, ha pervivido la desigualdad entre los sexos. Además, las distintas formas de violencia contra las mujeres son tácticas de control con el objetivo de mantener y reproducir el poder patriarcal sobre las mujeres, para subyugarlas y descalificarlas, y ante ese poder que les niega el goce, disfrute y ejercicio de sus derechos, debe erigirse el Estado como garante de los derecho humanos, en particular aprobando leyes que desarrollen las previsiones constitucionales.”

De lo anterior se desprende, una realidad que permanece latente en los centros de trabajo, en comparación con los hombres, se observa que las mujeres son víctimas potenciales de maltrato y de situaciones de acoso laboral; por ende esta ley es de fundamento esencial en caso que la víctima sea de sexo femenino, desarrollando diversos tipos de violencia, su sanción y el papel del Estado como garante de los derechos humanos. Por su parte, el artículo 3, establece lo siguiente:

## **Capítulo I**

### **Disposiciones Generales**

**Artículo 3. Derechos protegidos.** “Esta ley abarca la protección de los siguientes derechos:

1. El derecho a la vida.
2. La protección a la dignidad e integridad física, psicológica, sexual, patrimonial y jurídica de las mujeres víctimas de violencia, en los ámbitos público y privado.
3. La igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.
5. “El derecho de las mujeres víctimas de violencia a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal...”
6. Los demás consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en todos los convenios y tratados internacionales en la materia, suscritos por la República de Venezuela, tales como la Ley Aprobatoria de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)”.

Significa entonces, que dicho artículo ratifica la protección de derechos ya consagrados en la constitución y en leyes especiales, pero con la variable de una visión de género, así, se protege con esta ley el derecho a la vida, protección a la dignidad e integridad de manera amplia de la mujeres víctimas de violencia, el derecho de toda mujer a recibir

información oportuna y adecuada; y además, aquellos que se encuentren consagrados en todos los convenios y tratados internacionales en la materia. Asimismo, al mencionarse lo relativo a la violencia contra la mujer, es vital partir de la definición consagrada en el artículo 14, cuyos términos son:

### **Capítulo III**

#### **Definición y Formas de Violencia Contra Las Mujeres**

**Artículo 14. Definición.** “La violencia contra las mujeres a que se refiere la presente Ley, comprende todo acto sexista o conducta inadecuada que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado.”

A los fines de esta ley, todo acto sexista o conducta que se considere inadecuada, que tenga o bien pueda tener como fin ocasionar un daño, en especial en cuanto al acoso laboral, psicológico, emocional, laboral, económico, o la amenaza de ejecutar tales actos, se considera violencia contra la mujer. Inclusive, la Organización Mundial de la Salud, citado por De Andrés, P. (2005) ha identificado la violencia contra las mujeres como un factor esencial en el deterioro de su salud, debido a que las agresiones físicas, psíquicas y sexuales, sean puntuales o repetitivas, de alta o baja intensidad, suponen pérdidas a veces irreparables en la esfera biológica, psicológica y social de las mujeres.

Resulta oportuno mencionar, que la ley define las formas de violencia en su artículo 15, así como su respectiva sanción, de acuerdo a lo contemplado en los Artículos 39 y siguientes; no obstante, en lo que respecta al acoso laboral, la autora se limitara a mencionar las atinentes a al tema de estudio, tal como se muestra en el Cuadro 4.

### Cuadro 4. Formas de Violencia contra las Mujeres

Formas de Violencia de Género	Sanción
<p><b>1. Violencia Psicológica:</b> Es toda conducta activa u omisiva ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor o dignidad personal, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celotipia, comparaciones destructivas, amenazas y actos que conllevan a las mujeres víctimas de violencia a disminuir su autoestima, a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio. <b>(Art.15, Ord.1º)</b></p>	<p>Quien mediante tratos humillantes y vejatorios, ofensas, aislamiento, vigilancia permanente, comparaciones destructivas o amenazas genéricas constantes, atente contra la estabilidad emocional o psíquica de la mujer, será sancionado con prisión de seis a dieciocho meses. <b>(Art.39)</b></p>
<p><b>2. Acoso u hostigamiento:</b> es toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. <b>(Art.15, Ord.2º)</b></p>	<p>La persona que mediante comportamientos, expresiones verbales o escritas, o mensajes electrónicos ejecute actos de intimidación, chantaje, acoso u hostigamiento que atenten contra la estabilidad emocional, laboral, económica, familiar o educativa de la mujer, será sancionado con prisión de ocho a veinte meses. <b>(Art.40)</b></p>
<p><b>3. Amenaza:</b> Es el anuncio verbal o con actos de la ejecución de un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial con el fin de intimidar a la mujer, tanto en el contexto doméstico como fuera de él. <b>(Art.15, Ord.3º)</b></p>	<p>La persona que mediante expresiones verbales, escritos o mensajes electrónicos amenace a una mujer con causarle un daño grave y probable de carácter físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, será sancionado con prisión de diez a veintidós meses... Si el autor del delito fuere un funcionario público perteneciente a algún cuerpo policial o militar, la pena se incrementará en la mitad. <b>(Art.41)</b></p>
<p><b>4. Violencia Laboral:</b> Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo; públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral, quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo. <b>(Art.15, Ord.11º)</b></p>	<p>La persona que mediante el establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar estado de embarazo, obstaculice o condicione el acceso, ascenso o la estabilidad en el empleo de las mujeres, será sancionado o sancionada con multa de cien (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.), según la gravedad del hecho.</p> <p>“Si se trata de una política de empleo de una institución pública o empresa del Estado, la sanción se impondrá a la máxima autoridad de la misma...”</p> <p>La misma sanción se aplicara cuando mediante prácticas administrativas, engañosas o fraudulentas se afecte el derecho al salario legal y justo de la trabajadora o el derecho a</p>

<p><b>5. Violencia Institucional:</b> Son las acciones u omisiones que realizan las autoridades, funcionarios y funcionarias, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano u ente público que contrariamente al debido ejercicio de sus atribuciones, retarden, obstaculicen o impidan que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta Ley, para asegurarles una vida libre de violencia. <b>(Art.15, Ord.16°)</b></p>	<p>igual salario por igual trabajo.<b>(Art.49)</b></p> <p>“Quien en el ejercicio de la función pública, independientemente de su rango, retarde, obstaculice, deniegue la debida atención o impida que la mujer acceda al derecho a la oportuna respuesta en la institución a la cual esta acude...” “será sancionado o sancionada con multa de cincuenta (50 U.T.) a ciento cincuenta unidades tributarias (150 U.T.)...” <b>(Art.54)</b></p>
---	--

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)

La mencionada ley orgánica, establece como delitos a las formas de violencia identificadas en el cuadro anterior, los cuales son sancionados para quien lo ejerce con multas o con prisión según la gravedad del mismo. En lo que respecta al acoso u hostigamiento, este puede consumarse bien a través de comportamientos, expresiones verbales o escritas, mediante correos electrónicos, entre otros considerados medios de comisión para los actos de acoso. Vale resaltar que implica la reiteración de una conducta dañosa en el tiempo, es decir, sistemática, para que se considere que el acto de acoso atenta contra la estabilidad de la mujer.

Además, como aspecto novedoso, el texto contempla y define la llamada violencia laboral, en su artículo 15; por otra parte, de acuerdo a lo expresado por Granadillo, N. (2009) resulta un requisito esencial, que el sujeto activo del delito, tenga relación directa con la relación de acceso, ascenso o estabilidad laboral de la mujer; destacándose entre los medios de comisión, bien el establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, entre otros. En lo que respecta al segundo aparte del artículo 49, cuando tales supuestos forman parte de una política de empleo, el sujeto activo sobre el cual recae la sanción, varía, debido a que no coincide necesariamente con el

responsable penal establecido en la ley. De tal manera, que esta autora deduce que quizás por ello la intención del legislador en prever que la sanción recaiga en la máxima autoridad o máximo representante, ya que en ocasiones quien ejerce las políticas de acceso o ascenso no coincide con la persona que las ordena. En este orden de ideas, resulta primordial señalar lo establecido por el artículo 34:

## **Capítulo V**

### **De las Mujeres Víctimas de Violencia**

**Artículo 34.** “Las Trabajadoras o funcionarias víctimas de violencia tendrán derecho, en los términos previstos en las leyes respectivas, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen.

**Parágrafo Único.** Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la condición física o psicológica derivada de la violencia de género sufridas por las trabajadoras o funcionarias, se consideraran justificadas cuando así lo determinen los centros de atención de salud públicos o privados, en los términos previstos en la legislación respectiva.”

Con referencia a lo anterior, Álvarez, P. (2009) indica que el artículo 34 refleja el derecho que tienen las mujeres víctimas de violencia a ser cambiadas de centro de trabajo, así como a la reordenación de su tiempo de trabajo, o bien, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo; considerándose justificado, cuando la mujer presente alteraciones en su condición física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por la trabajadora, lo cual debe ser determinado por los centros de atención de salud públicos o privados.

Cabe agregar, lo reseñado por la Coordinadora del Observatorio Venezolano de Derechos Humanos de las Mujeres, en Lara, Hisvet Fernández, en el Diario El Impulso, artículo de fecha Abril del 2014:

“cuando una ley no tiene reglamentos es vacía, no se puede aplicar sin reglamentos, porque cada quién la va a usar discrecionalmente y será aplicada dependiendo de sus intereses. La ley necesita tener un protocolo de cómo se toma una denuncia para que todos sigan un mismo parámetro. Las víctimas de violencia tienen años esperando por el reglamento y se siguen incrementando las cifras de violencia y los casos de sentencia firme en el país son mínimos.”

Según se ha visto, la coordinadora de dicho Observatorio, hace referencia a la falta de reglamentación que tiene la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, lo cual conlleva a una aplicación discrecional, incluso alude a la manera de tomar la denuncia el ente receptor de la misma, ya que en muchos casos esta puede ser desestimada por los entes judiciales, por no realizarse de la forma adecuada.

**2.3.1.2.8 Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT):** publicado en Gaceta Oficial bajo el N° 6.076, (2.012): representa una de las leyes más sociales y avanzadas en materia laboral, la cual entro en vigencia el siete de Mayo del año 2012 y contempla diversos cambios en comparación con la ley anterior, en beneficio y para la protección del trabajador, considerado el débil jurídico dentro de las relaciones de trabajo. En este sentido, un aspecto novedoso e importante de resaltar, es que dicha normativa, en el Capítulo V, referente a las condiciones dignas de trabajo, artículo 156 contempla:

## Capítulo V

### Condiciones Dignas de Trabajo

**Artículo 156. Condiciones de trabajo:** “el trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

**Literal (f)** La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral”.

De tal manera que las condiciones de trabajo deben caracterizarse por ser dignas y seguras para la persona que presta el servicio, lo cual va en consonancia con el respeto de los derechos humanos del trabajador; por ende se debe garantizar la prevención e implementación de las medidas necesarias para evitar que se produzca en la empresa acoso laboral.

En dicho capítulo V, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, incorpora por vez primera, una definición muy completa de lo que debe entenderse por acoso laboral, la cual está consagrada en el artículo 164, que establece:

**Artículo 164. Acoso laboral.** “Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral. Esta conducta será sancionada conforme las

previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen sobre la materia”.

Si bien la autora ha venido ahondando en diversas definiciones legales de acoso laboral, tanto a nivel general como a través de una perspectiva de género; resulta evidente, que la nueva ley del trabajo, plantea una clara aproximación de lo que comprende el acoso laboral, qué debe entenderse por tal, de una manera más directa y específica que lo consagrado por las legislaciones antes mencionadas; aspecto que se le aplaude al legislador ya que dicha problemática se hace cada día mas frecuente en las entidades de trabajo, inclusive la parte final, indica que la conducta es sancionada de acuerdo a lo previsto en dicha ley y que posteriormente será abordado por la autora de la presente investigación.

De la definición de acoso laboral establecida en la LOTTT, se desprenden los siguientes aspectos, planteados por Yáñez, D. (2012):

- a)** Se encuentra consagrada dentro del Capítulo dedicado a las condiciones dignas de trabajo, donde resalta el pleno respeto a los derechos humanos del trabajador.
- b)** Se prohíbe de forma expresa que en los centros de trabajo se desarrolle esta conducta, profundizándose así, la prohibición de contenido general, planteada en la LOPCYMAT, como deber del empleador en su artículo 56, la cual fue mencionada por la autora en puntos anteriores.
- c)** Se concibe el acoso laboral como un agente de riesgo que atenta contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de la víctima. Termino este último, que resulta trascendente debido a que el derecho al respeto de la integridad personal, es de rango constitucional.
- d)** De igual manera, del artículo 166 se establece expresamente la obligación de promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el

seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador que haya sido objeto de acoso laboral o sexual.

**Artículo 166. Acciones contra el acoso laboral o sexual.** “El Estado, los trabajadores y trabajadoras, sus organizaciones sociales, los patronos y patronas, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objetos de acoso laboral o sexual”.

En este sentido, cobra vital importancia, la obligación que tienen los actores del proceso social trabajo de tomar las medidas necesarias, que van desde la difusión de esta conducta no deseada hasta la aplicación de la sanción correspondiente.

e) Se sanciona con multa al patrono o patrona que incurra en acoso laboral, ello de acuerdo a lo previsto en el artículo 528 en los términos siguientes:

## **Título IX**

### **De las Sanciones**

**Artículo 528. Infracción por acoso laboral o acoso sexual.** “El patrono que incurra en acoso laboral o acoso sexual se le impondrá una multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora”.

Con referencia a lo anterior, la autora observa que en el título IX de la nueva LOTT, se realizó una modificación con respecto a la forma de calcular las multas contra los patronos que la incumplan; en este sentido,

ahora se establecen en Unidades tributarias (U.T.) y no en fracciones de salario mínimo, como lo consagraba la ley del trabajo anterior. Las multas oscilan entre 30 y 60 U.T. y la mayor entre 120 y 360 U.T. Para el caso donde el patrono incumpla con la cancelación de la multa, se procederá al arresto. Por otra parte, la sanción al patrono que incurra en acoso laboral consiste en una multa no menor de treinta unidades tributarias ni mayor a sesenta unidades tributarias, lo cual resulta inferior en comparación con otras sanciones previstas en la ley, en las cuales no se encuentra en peligro o amenazada la salud y bienestar del trabajador víctima de mobbing, y aun así, resultan superiores las multas aplicadas. No obstante, la norma también deja abierta la posibilidad del ejercicio de las acciones civiles (indemnización por daño moral) y penales (violencia psicológica, acoso o amenaza, violencia laboral) a que haya lugar.

f) En la nueva LOTTT, se incorpora al acoso laboral como causal expresa de despido justificado y de retiro justificado, ello, de acuerdo a lo planteado en los artículos 79 y 80 en los términos siguientes:

## **Capítulo V**

### **De la terminación de la Relación de Trabajo**

#### **Causas de Terminación de la relación de trabajo**

##### **Artículo 79. Causas Justificadas de despido.**

**Literal k).** Acoso laboral o acoso sexual.

##### **Artículo 80. Causas justificadas de retiro.**

**Literal h).** Acoso laboral o acoso sexual.

En este sentido, si bien se define y sanciona al acoso laboral que sufra el trabajador, para así brindarle protección, no obstante, se contempla como causal de despido justificado si es el trabajador quien acosa en el trabajo, ello de acuerdo a los preceptos legales antes mencionados.

**2.3.1.2.9 Código Civil:** publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 2.990, de fecha 26 de Julio de 1982, establece, en lo atinente a los hechos ilícitos, que la víctima podrá pedir acciones de responsabilidad civil contra el agresor, lo cual en el supuesto de padecer acoso laboral, puede, a través de esta vía civil, ejercer su derecho a una indemnización. Por consiguiente, es vital tomar en consideración lo establecido en los artículos 1185, 1195 y 1196, en los términos siguientes:

#### **Sección IV**

##### **Del enriquecimiento sin causa**

**Artículo 1.185.** “El que con intención, o por negligencia, o por imprudencia ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo...”

**Artículo 1.195.** “Si el hecho ilícito es imputable a varias personas, quedan obligadas solidariamente a reparar el daño causado...”

**Artículo 1.196.** La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito.”

En este propósito, el código señala el deber de resarcir a la víctima que haya sufrido algún accidente o enfermedad profesional producto de la exposición a factores de riesgo psicosociales. De acuerdo a lo expresado por Álvarez, P. (2009) el comportamiento del empleador puede consistir en una conducta negligente, es decir, dejar de hacer lo que debió hacerse, ocurriendo por ello un hecho dañoso. Otras veces, el comportamiento consiste en actuar en forma imprudente o con impericia. Por otra parte, se incurre en responsabilidad por culpa, cuando se desatienden normas, ordenes, reglamentos o instrucciones.

**2.3.1.2.10 Código Penal, y su respectiva Ley de Reforma Parcial** publicada en Gaceta Oficial N° 5.768, Extraordinaria, de fecha 13 de Abril de 2005, en el mismo no se ha estipulado al acoso laboral como delito, a pesar de las diversas reformas realizadas a dicho código, no obstante, la víctima, puede fundamentarse tal como lo expresa Kahale, D. (2009), en los siguientes delitos:

### **Capítulo III**

#### **De los Delitos contra la Libertad Individual**

**Artículo 175.** “Cualquiera que, sin autoridad o derecho para ello, por medio de amenazas, violencias u otros apremios ilegítimos, forzare a una persona a ejecutar un acto a que la Ley no obliga o a tolerarlo o le impidiere ejecutar alguno que no le está prohibido por la misma, será penado con prisión de quince días a treinta meses.”

### **Capítulo VI**

#### **De los Delitos contra la Libertad del trabajo**

**Artículo 192.** “Todo el que valiéndose de violencias ocasione o haga que continúe una cesación o suspensión de trabajo, con el objeto de imponer a los obreros, patrones o empresarios alguna disminución o aumento de salarios o también convenios diferentes de los pactados, será castigado con arresto de uno a diez meses.”

### **Título IV**

#### **De los delitos contra la Administración de Justicia**

##### **Capítulo II**

##### **De la Simulación de hechos punibles**

**Artículo 193.** “Cualquiera que denuncie a la autoridad judicial o a algún funcionario de instrucción

un hecho punible supuesto o imaginario, será castigado con prisión de uno a quince meses. Al que simule los indicios de un hecho punible, de modo que dé lugar a un principio de instrucción, se le impondrá la misma pena.

El que ante esta autoridad judicial declare falsamente que ha cometido o ayudado a cometer algún hecho punible, de modo que dé lugar a un principio de instrucción...incurrirá igualmente en la propia pena.”

## **Título IX**

### **De los Delitos contra las Personas**

#### **Capítulo II**

##### **De las Lesiones personales**

**Artículo 413.** “El que sin intención de matar, pero sí de causarle daño, haya ocasionado a alguna persona sufrimiento físico, un perjuicio a la salud o una perturbación en las facultades intelectuales, será castigado con prisión de tres a doce meses.”

#### **Capítulo VII**

##### **De la Difamación y de la injuria**

**Artículo 442.** “Quien comunicándose con varias personas, reunidas o separadas, hubiere imputado a algún individuo un hecho determinado capaz de exponerlo al desprecio o al odio público, u ofensivo a su honor o reputación, será castigado con prisión de un año a tres años y multa de cien unidades tributarias (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1000 U.T.).

Si el delito se cometiere en documento público o con escritos, dibujos divulgados o expuestos al público... la pena será de dos años a cuatro años de prisión y multa de doscientas unidades tributarias (200 U.T.) a dos mil unidades tributarias (2000 U.T.).”

**Artículo 444.** “Todo individuo que en comunicación con varias personas, juntas o separadas, hubiera

ofendido de alguna manera el honor, la reputación o el decoro de alguna persona, será castigado con prisión de seis meses a un año y multa de cincuenta unidades tributarias (50 U.T.) a cien unidades tributarias (100 U.T.).

“Si el hecho se ha cometido en presencia del ofendido, aunque esté sólo, o por medio de algún escrito...o en lugar público, la pena podrá elevarse en una tercera parte de la pena a imponer...”

De forma tal, que si bien, no están pautados como delito los factores de riesgo psicosociales, en especial el mobbing, ello no impide a la victima hacer valer sus acciones, tomando en consideración los preceptos antes mencionados.

#### **2.4 Convenios Internacionales ratificados por Venezuela, en materia de Mobbing.**

El mobbing, citando a Cassitto, M. (2004) ocurre en todos los lugares de trabajo por todo el mundo, pero es un fenómeno relacionado con la cultura; por tanto, la forma como se lleva a cabo y la manera como se percibe, puede variar en diferentes países. En este sentido, se hace énfasis, en lo señalado al inicio de la investigación, diferentes países han adoptado otros términos distintos al mobbing para indicar comportamientos similares en el lugar de trabajo; por ello, no existe una definición única de este fenómeno, sobre la cual haya acuerdo internacional.

En efecto, esta problemática del acoso en el lugar de trabajo, va en contra de uno de los objetivos globales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el denominado Trabajo Decente, el cual ha sido definido como la promoción de oportunidades para las mujeres y los hombres, contar con oportunidades de un trabajo productivo y que produzca un ingreso digno, contar con seguridad en el lugar de trabajo y

protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

El trabajo decente es el eje en donde convergen los cuatro objetivos estratégicos, es decir, el derecho al trabajo, el empleo, la protección social y el dialogo social.

De esta manera, se procederá a desarrollar de forma puntual, los instrumentos jurídicos más resaltantes así como los convenios internacionales ratificados por Venezuela en materia de mobbing y determinar su alcance; es decir, las normas dirigidas a desarrollar los derechos vinculados con el acoso en el trabajo, ello en atención a su momento histórico.

En este mismo orden y dirección, resulta importante destacar, que en Venezuela, de acuerdo a lo establecido en el artículo 23, de la Constitución de la República Bolivariana, se elevan a rango constitucional, todos los tratados, pactos y convenciones internacionales, relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en dicha constitución y las leyes de la República; siendo los mismos de aplicación inmediata y directa por los Tribunales y demás órganos del Poder Público.

### **TÍTULO III**

#### **De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes**

**Artículo 23.** “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en esta Constitución y en la leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.”

#### **2.4.1 Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789).**

Está inspirada, en la declaración de independencia Estadounidense de 1776, a su vez, representa un texto fundamental, ya que se definen derechos naturales e imprescriptibles, como la libertad, la propiedad, la seguridad y reconoce la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley y la justicia. Entre los derechos a destacar, se mencionan:

**Artículo 1.-**“Los hombres han nacido, y continúan siendo libres e iguales en cuanto a sus derechos...”

**Artículo 6.-**“La ley es expresión de la voluntad de la comunidad...Debe ser igual para todos, sea para castigar o para premiar; y siendo todos iguales ante ella, todos son igualmente elegibles para todos los honores, colocaciones y empleos, conforme a sus distintas capacidades, sin ninguna otra distinción que la creada por sus virtudes y conocimientos.”

#### **2.4.2 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947)**

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, es también denominada Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. En

efecto, fue adoptada un año antes a la propia Constitución de la Organización de Estados Americanos, es decir, en 1947, durante la IX Conferencia Internacional Americana de Rio de Janeiro. Dicho instrumento internacional, representa un antecedente vital en el plano regional, ya que contribuyó en los esfuerzos que se venían implementando en el seno de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) por regular internacionalmente, casi de manera íntegra, los derechos laborales. En este sentido, dentro de los temas laborales regulados en la presente carta y que se relacionan con el tema de estudio, tenemos:

### **Principios Generales**

**Artículo 1.** “La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituyen en minimum de derechos de que ellos deben gozar... sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

Esta Carta de Garantías Sociales protege por igual a hombres y mujeres.

Se reconoce que la superación de tales derechos y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general, dependen en extensa medida... de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la armonía de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes.”

**Artículo 2.** Considérense como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:

**b)** Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.

**d)** A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.

### **Previsión y Seguridad Sociales**

**Artículo 30** “El Estado, mediante normas adecuadas, debe asegurar la higiene, seguridad y moralidad en los lugares de trabajo.”

### **Inspección del Trabajo**

**Artículo 35.** “Los trabajadores tienen derecho a que el Estado mantenga un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales o de trabajo...”

## **2.4.3 La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).**

Dicha declaración fue aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el día 10 de Diciembre de 1948; además, brinda protección jurídica internacional a los derechos humanos de toda persona, por ello, en su preámbulo establece:

“...La Asamblea General proclama la presente Declaración Universal de Derechos humanos...a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos...”

En aras de dicho cometido, se encuentran en la declaración diversos artículos donde se reconoce el derecho a la vida, a la igualdad, a la libertad, la no discriminación, que van de la mano con la protección de la persona víctima de acoso laboral, a la cual, se le vulneran derechos humanos universales; entre los cuales, se citan:

**Artículo 1.** “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”

**Artículo 2. Literal 1.** “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

**Artículo 3.** “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad...”

**Artículo 4.** “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre...”

**Artículo 5.** “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.”

**Artículo 7.** “Todos son iguales ante la ley, y tienen sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración...”

**Artículo 12.** “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”.

**Artículo 23. Literal 1.** “Toda persona tiene derecho al trabajo... a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo...”

**Literal 2.** “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”

**Literal 3.** “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria...”

Además, según lo expresado por Ramírez, S. y Leal, L. (2012), entre las principales Declaraciones y Convenciones Internacionales que brindan protección al ser humano y resulta aplicable en especial, cuando la víctima es mujer, haciendo así énfasis en el derecho a la igualdad y a la no discriminación, se encuentra dicha Declaración Universal de Derechos Humanos; la cual representa, uno de los instrumentos más importantes y más reconocidos a nivel mundial, ello debido, a que constituye el primer instrumento jurídico vinculante que consagra la noción de derechos humanos y especialmente, el ya mencionado derecho a la igualdad y la no discriminación.

Es evidente entonces, que la dignidad de la persona es el apéndice de estos derechos, es decir, el fundamento del que emerge la existencia de los derechos humanos. Ello, puesto que uno de los principios fundamentales de los derechos humanos es la prohibición de discriminación, por lo cual, todas las leyes debe estar orientadas hacia la protección de derechos inherentes al hombre sin tomar en cuenta ningún tipo de condiciones como la raza, el sexo, credo o posición económica.

#### **2.4.4 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).**

El 16 de Diciembre de 1966 se adoptó el pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Venezuela el 10 de Mayo de 1978; del cual se hace referencia a los artículos siguientes:

##### **Parte III**

**Artículo 6. Literal 1.** “El derecho a la vida es inherente a la persona humana...”

**Artículo 7.** “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes...”

**Artículo 17.** “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.”

**Artículo 26.** “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión...”

Tal como se ha visto, dicho Pacto internacional, ratifica el derecho a la vida, la prohibición de torturas así como a las injerencias a la vida privada de toda persona, ni algún tipo de ataque que afecte su honra o reputación. Además, establece la igualdad ante la ley y la prohibición contra toda discriminación, por ende se le garantiza protección a todo ser humano contra la misma.

#### **2.4.5 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).**

Al igual que el pacto anterior, el día 16 de Diciembre de 1966, se adoptó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales, son aquellos derechos que posibilitan un nivel de vida adecuado para las personas, y cubren áreas, tales como: la igualdad entre hombres y mujeres, la accesibilidad y las condiciones de empleo, la sindicalización, la seguridad social, el disfrute de la cultura, la vivienda, la educación, la salud física y mental, y el medio ambiente sano. De dicho pacto internacional, se mencionaran los artículos siguientes:

### **Parte III**

**Artículo 6. Literal 1.** "... el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado..."

**Artículo 7.** "...el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

**a)** Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

**1.**-Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

**2.**-"Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias..."

**b)** La seguridad y la higiene en el trabajo.

**c)** Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

**Artículo 12. Literal 1.** "...reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

**Literal 2.** Entre las medidas que deberán adoptar los Estados partes...figurarán las necesarias para:

**b)** El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.

**c)** La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas.

**d)** La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

A los efectos de este, de acuerdo a lo expresado por Álvarez, F. (2010), mediante este Pacto, se reconocen ciertos derechos fundamentales para el hombre como son el derecho al trabajo; el derecho a disfrutar de condiciones equitativas en el trabajo; el derecho a la

protección a la familia; el derecho a un adecuado nivel de vida; el derecho a disfrutar del nivel de salud física y mental, entre otros.

#### **2.4.6 Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)**

En este propósito, la Convención Americana, también se le conoce con el nombre de Carta o Pacto de los Derechos Humanos, la cual fue suscrita en San José, en 1969. Todo ello, producto del análisis de diversos proyectos, en el seno de una convocatoria realizada por la OEA, a una Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, la cual se reunió en San José de Costa Rica y el día 22 de Noviembre de 1969, la conferencia adopta dicha convención; además entró en vigencia el 18 de Julio de 1978, constituyendo así, un paso fundamental en el fortalecimiento del sistema de protección.

En este sentido, Venezuela, ratifica dicha convención el día 09 de Agosto de 1977; de tal forma, que se hará referencia en los artículos siguientes, a los derechos fundamentales de las personas y el respeto a los mismos:

#### **Parte I**

#### **Deberes de los Estados y Derechos Protegido**

#### **Capítulo I**

#### **Enumeración de Deberes**

**Artículo 1.** “Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole...”

## Capítulo II

### Derechos Civiles y Políticos

**Artículo 4. Literal 1.** “Toda persona tiene derecho a que se respete su vida...”

**Artículo 5. Literal 1.** Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.  
**Literal 2.** “Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes...”

**Artículo 11. Literal 1.** Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

**Literal 2.** Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

**Literal 3.** Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Después de lo anterior expuesto, se observa, que la Convención establece en su normativa, derechos como el derecho a la igualdad ante la ley, la protección judicial, así como la obligación de los Estados partes de respetar los derechos y libertades y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona, sin discriminación. Citando a las autoras Ramírez, S. y Leal, L. (ob.cit) en cuanto a la violencia contra la mujer y su conceptualización, esta se desprende y está firmemente fundamentada en derechos básicos reconocidos en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, tales como, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, a la libertad personal y el derecho de igualdad de protección ante la ley.

#### **2.4.7 Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”**

Este protocolo adicional, fue adoptado en San Salvador el 17 de Noviembre de 1988, de tal manera que su entrada en vigor fue el 16 de Noviembre de 1999. Por otra parte, resalta en su preámbulo, que los Estados partes de la Convención Americana reconocen la estrecha relación existente entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales, en atención que las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual, exigen una tutela y promoción permanente. En tal sentido, artículos como el 3, 6.1; 6.2; 7 literal a; c; y e; 10.1 y 10.2; literal d, del presente protocolo, refuerzan lo establecido en la Convención Americana y los precedentes instrumentos internacionales, al señalar de forma amplia el ejercicio de los derechos sin discriminación, el desarrollo del derecho del trabajo, así como las condiciones equitativas del mismo; además, los estados partes del protocolo deben reconocer que el derecho del trabajo supone, que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias a través de sus leyes nacionales. A su vez, establece el derecho a la salud y diversas medidas para garantizar el mismo.

**Artículo 3. Obligación de no discriminación.** “Los Estados partes en el presente Protocolo, se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión...”

**Artículo 6. Derecho al Trabajo. Literal 1.** Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa, a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

**Literal 2.** “Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo...”

**Artículo 7. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.** “Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales...”

**a)** “...Un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción.”

**c)** “El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo...”

**e)** La seguridad e higiene en el trabajo.

**Artículo 10. Derecho a la salud. Literal 1.** Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

**Literal 2.** “Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud, los Estados partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho:

**d)** La prevención y tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole.

#### **2.4.8 Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura. (1987)**

La presente Convención fue adoptada en Cartagena de Indias, Colombia, en fecha 09 de Diciembre de 1985 y entro en vigor el día 28 de Febrero de 1987. En efecto, se hará mención a diversos artículos en ella plasmados, que guardan relación con violencia psicológica, acoso laboral o mobbing. En este sentido, Venezuela, ratificó esta Convención, el 25 de Junio de 1991.

**Artículo 2.** "...Se entenderá por tortura todo acto realizado intencionalmente por el cual se inflijan a una persona penas o sufrimientos físicos o mentales..." "como medio intimidatorio, como castigo personal..." "o con cualquier otro fin. Se entenderá también como tortura la aplicación sobre una persona de métodos tendientes a anular la personalidad de la víctima o a disminuir su capacidad física o mental, aunque no causen dolor físico o angustia psíquica..."

**Artículo 3.** Serán responsables del delito de tortura:  
a. Los empleados o funcionarios públicos que actuando en ese carácter ordenen, instiguen, induzcan a su comisión, lo cometan directamente, o que, pudiendo impedirlo, no lo hagan.  
b. Las personas que a instigación de los funcionarios o empleados públicos a que se refiere el inciso a. ordenen, instiguen o induzcan a su comisión, lo cometan directamente o sean cómplices.

**Artículo 4.** "El hecho de haber actuado bajo órdenes superiores no eximirá de la responsabilidad penal correspondiente."

Como puede observarse, dicha Convención, tal como señala Álvarez, F. (Ob.Cit) ratifica con su filosofía el respeto a la dignidad e integridad de la persona, en consecuencia se busca erradicar la tortura. También destaca el autor, que de acuerdo con la Convención, los Estados partes asumen la obligación de adoptar las medidas necesarias para impedir esta práctica. Por ello, es vital resaltar lo que comprende el concepto de tortura, ésta, es un acto intencional, mediante el cual se le inflijan a una persona penas o sufrimientos físicos o mentales, con cualquier fin; así como también incluye métodos que tienden a anular la personalidad de la víctima o disminuir su capacidad física o mental.

Si bien esta situación no implica un acto de acoso laboral como tal, dentro de su contenido, si están implicados ciertos actos que se desarrollan dentro de los hechos de acoso o violencia psicológica.

#### **2.4.9 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW-1979).**

Fue aprobada el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, entrando en vigor como tratado internacional, el 03 de Septiembre de 1981, tras ser ratificado por 20 países. Dicha convención exige a los Estados partes, que adopten las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluida específicamente la igualdad ante la ley, en la gobernanza, políticas, el lugar de trabajo, educación, la asistencia sanitaria y otras aéreas de la vida pública y social. En este sentido, la convención ocupa un importante lugar en los tratados internacionales, al incorporar la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones; define el significado de igualdad e indica cómo lograrla, de tal manera, que representa no solo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados partes garanticen el goce de esos derechos; donde válidamente están incluidos los casos de acoso laboral donde la víctima sea una mujer.

En este sentido, citaremos extractos del preámbulo y artículos resaltantes de la presente Convención, considerada como la Carta Internacional de los derechos humanos de las Mujeres:

**Preámbulo:** “Los Estados partes en la presente Convención... Considerando que la Declaración

Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna, y, por ende, sin distinción de sexo.”

“...Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre...”

**Artículo 1.** “...La expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales...”

**Artículo 2.** “Los Estados partes... se comprometen a:

**c)** Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre...”

**e)** Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

**Artículo 5.** Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

**a)** Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

**Artículo 11.** Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación

contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

**c)** El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

**d)** “El derecho a igual remuneración... y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.”

**f)** “El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo...”

En los artículos señalados con anterioridad, se observa el deber de los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo y así asegurar el derecho a las mismas oportunidades de empleo. A su vez, indica el derecho a igual remuneración y a igualdad de trato para un trabajo de igual valor. De tal manera, es vital destacar, que fue establecido por tratado, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, cuya labor es supervisar la aplicación de la presente Convención; por ende, ha contribuido en alto grado al reconocimiento de la violencia contra la mujer como una cuestión de derechos humanos. Si bien, la Convención no establece específicamente la violencia contra la mujer, dicho comité ha expresado que todas las formas de violencia contra la mujer se encuentran comprendidas dentro de la definición de discriminación, que consagra la Convención.

Es importante destacar, que los postulados de dicha Convención fueron la base para la promulgación de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999), así como también fueron esenciales para la creación de la Ley Sobre el Derecho de la Mujeres a una vida libre

de Violencia; ello debido a que esta última desarrolla principios constitucionales relativos a los derechos humanos de las mujeres, por ende, recoge los tratados y convenios internacionales que Venezuela ha suscrito en la materia, conforme al mandato constitucional.

#### **2.4.10 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Convención de Belém Do Pará-1994)**

Fue suscrita en el XXIV período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA, en Belém do Pará, Brasil el 09 de Junio de 1994; entró en vigor el día 05 de Marzo de 1995 y a su vez fue promulgada como Ley en Venezuela, de acuerdo a la Gaceta Oficial N° 35.632, el día 16 de Enero de 1995. En este sentido, dicha Convención tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas; ver (Anexo 4) , debido a que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público, como en el privado, también hace referencia, a que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

### **Capítulo I**

#### **Definición y Ámbito de Aplicación**

**Artículo 1.** "...debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado."

**Artículo 2.** Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- b. “Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros...acoso sexual en el lugar de trabajo...”

## **Capítulo II**

### **Derechos protegidos**

**Artículo 3.** Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

**Artículo 4.** Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. El derecho a que se respete su vida.
- b. El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
- d. El derecho a no ser sometida a torturas.
- e. El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia.

**Artículo 6.** El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

## **Capítulo III**

### **Deberes de los Estados**

**Artículo 7.** “Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar...políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- b.** actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer
- f.** establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.
- g.** establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación, del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

**Artículo 8.** “Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

**b.** Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales t no formales... para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer...”

**e.** fomentar y apoyar programas de educaciones gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda.

**H** .garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios.

Por sobre todo, dicha Convención es el primer y único instrumento internacional diseñado para erradicar la violencia de género. Incluye una lista detallada de la responsabilidad que poseen los Estados que la suscribieron, en cuanto a la prevención y castigo de los actos enmarcados en este tipo de violencia; así como también define lo que debe entenderse

por violencia contra la mujer y lo que comprende este tipo de violencia. Así también, consagra que dicha violencia representa una violación flagrante a los derechos humanos de la mujer y una ofensa a la dignidad de toda persona, por lo cual dicha situación pueda llegar a limitar a la víctima en todos los aspectos de su vida. Asimismo, pone de relieve el vínculo entre la violencia y el goce de todos los demás derechos de las mujeres.

Resulta oportuno mencionar, que para la Organización Internacional del Trabajo OIT, se entiende por “género” la construcción social de las diferencias y puntos comunes, igualdades y desigualdades y relación de poder entre hombres y mujeres. También hace referencia a los factores que contribuyen a que los hombres y las mujeres se desarrollen y se conformen de acuerdo a las expectativas que existen sobre sus roles y responsabilidades. Las desigualdades de género frecuentemente están asociadas a otras formas de desigualdad, basados en diferencias raciales, clase étnica, edad, estado civil, orientación sexual o la habilidad física. (O.I.T., 2004).

En este sentido, tal ha sido el alcance de dicha Convención, que fue la base fundamental para el desarrollo y discusión de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente en Venezuela.

#### **2.4.11 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)**

En este propósito, durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, del 04 al 15 de Septiembre de 1995, se aprueba la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing el 15 de Septiembre de 1995; la misma comprende diversas esferas de vital preocupación, tales como en materia de pobreza, salud, violencia,

mecanismos para el adelanto de las mujeres, entre otros. En cuanto a los aspectos resaltantes de la declaración, se citaran los siguientes:

“Nosotros, los Gobiernos que participamos en la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer...”

**12.** “reafirmamos nuestro compromiso de promover la potenciación del papel de la mujer y el adelanto de la mujer, incluido el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia...” “lo que contribuye a la satisfacción de las necesidades morales, éticas, espirituales e intelectuales de las mujeres y los hombres, individualmente o en comunidad con otros...”

Estamos convencidos de que...

**14.** “los derechos de la mujer son derechos humanos.”

**15.** “La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos...son indispensables para su bienestar y el de su familia...”

Estamos decididos a...

**23.** “Garantizar a todas las mujeres...todos los derechos humanos y libertades fundamentales, y tomar medidas eficaces contra las violaciones de esos derechos y libertades”

**29.** “Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres...”

**31.** “Promover y proteger todos los derechos humanos de las mujeres...”

En cuanto a lo que respecta a la Plataforma de Acción, es vital destacar los artículos siguientes:

## **Capítulo II**

### **Contexto Mundial**

**9.** “El objetivo de la Plataforma de Acción...es la potenciación del papel de todas las mujeres en la sociedad. La plena realización de todos los derechos

humanos y libertades fundamentales de todas las mujeres es esencial para potenciar el papel de las mujeres...”

### **Capítulo III**

#### **Esferas de especial preocupación**

**41.** “El adelanto de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre son una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer...”

#### **C. La Mujer y la Salud.**

**83.** “La mujer tiene el derecho a disfrutar el más alto nivel posible de salud física y mental. El disfrute de ese derecho es esencial para su vida y su bienestar y para su capacidad de participar en todas las esferas de la vida pública y privada. La salud no es sólo la ausencia de enfermedades o de dolencias, sino un estado de pleno bienestar físico, mental y social. La salud de la mujer incluye su bienestar emocional, social y físico; contribuyen a determinar su salud, tanto factores biológicos como el contexto social, político y económico en que vive. Ahora bien, la mayoría de las mujeres no goza de salud ni de bienestar. El principal obstáculo que impide a la mujer alcanzar el más alto nivel posible de salud es la desigualdad entre la mujer y el hombre y entre mujeres...”

**99.** “La violencia sexual y basada en el género, incluidos los malos tratos físicos y psicológicos... así como otras formas de malos tratos y la explotación sexual exponen a las niñas y a las mujeres a un alto riesgo de padecer traumas físicos y mentales...”

**100.** “...También ha cobrado importancia las cuestiones relacionadas con la salud ocupacional, pues un número mayor de mujeres realiza trabajos poco remunerados en el mercado laboral estructurado o no estructurado en condiciones tediosas e insalubres.”

#### **D. La Violencia contra la Mujer**

**112.** “La violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. La violencia contra la mujer viola y menoscaba o impide su disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La inveterada incapacidad de proteger y promover esos derechos y libertades en los casos de violencia contra la mujer es un problema que incumbe a todos los Estados y exigen que se adopten medidas al respecto...En todas las sociedades, en mayor o menor medida, las mujeres y las niñas están sujetas a malos tratos de índole física, sexual y psicológica, sin distinción en cuanto a su nivel de ingresos, clase y cultura...”

**113.** “La expresión “violencia contra la mujer” se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada. Por consiguiente, la violencia contra la mujer puede tener, entre otras, las siguientes formas:

b) “La violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexuales en el trabajo...”

#### **F. La Mujer y la Economía.**

**151.** “...En muchas regiones...debido, entre otras cosas, a una situación económica difícil y a la falta de poder de negociación proveniente de la desigualdad basada en el género, muchas mujeres se han visto obligadas a aceptar salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes, por lo que frecuentemente se las ha preferido a los hombres. En cambio, un número cada vez mayor se ha incorporado en la fuerza de trabajo por su propia elección, al cobrar una mayor conciencia de sus derechos y al hacerlos valer...”

**152.** “La discriminación en los sistemas de educación y capacitación, así como en las prácticas de contratación, remuneración, ascenso y movilidad horizontal, las condiciones de trabajo inflexibles, la falta de acceso a los recursos productivos... siguen restringiendo el empleo así como las oportunidades económicas, profesionales y de otra índole...”

**157.** “Aunque se han creado algunas nuevas oportunidades de empleo para las mujeres como consecuencia de la internacionalización de la economía, también han surgido tendencias que han agravado las desigualdades entre las mujeres y los hombres...”

**158.** “Esas tendencias se han caracterizado por los salarios bajos, poca o ninguna protección de las normas laborales, deficientes condiciones de trabajo particularmente con respecto a la seguridad y la salud ocupacional de la mujer... y la falta de seguridad en el empleo...”

**161.** “Muchas de las mujeres que tienen un trabajo remunerado tropiezan con obstáculos que les impiden realizar su potencial. Si bien cada vez es más frecuente que haya algunas mujeres en los niveles administrativos inferiores, a menudo la discriminación psicológica impide que sigan ascendiendo. La experiencia del hostigamiento sexual es una afrenta a la dignidad de la trabajadora...”

Es conveniente precisar, que autoras como Ramírez, S. y Leal, L. (2012) indican que en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, se reconoce, que aunque la situación de la mujer ha experimentado avances en algunos aspectos importantes durante los últimos diez años, por otro lado, los progresos no han sido homogéneos, aún persisten las desigualdades entre mujeres y hombres, es decir, siguen existiendo obstáculos importantes, los cuales entrañan consecuencias para el bienestar de todos los pueblos.

Se observa claramente, que dicha Plataforma, establece el compromiso de los Estados con la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo y la segregación en las ocupaciones, así como la promoción de la participación de las mujeres en trabajos de alta especialización.

#### **2.4.12 Organización Internacional del Trabajo, O.I.T. (1919)**

Antes de proceder al estudio de los convenios de la OIT relacionados con la materia, es oportuno resaltar, aspectos fundamentales que se señalan desde la propia constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la cual, es el órgano competente para establecer las normas fundamentales del trabajo y asegurar su aplicación.

##### **2.4.12.1 Constitución de la O.I.T.**

Es preciso acotar, que el texto original de la constitución, aprobado en 1919, ha sido modificado por la enmienda de 1922, que entró en vigor el 04 de Junio de 1934; por el Instrumento de enmienda de 1945, que entró en vigor el 26 de Septiembre de 1946; por el Instrumento de enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de Abril de 1948; por el Instrumento de enmienda de 1953, que entró en vigor el 20 de Mayo de 1954; por el Instrumento de enmienda de 1962, que entró en vigor el 22 de Mayo de 1963, y por el Instrumento de enmienda de 1972, que entró en vigor el 10 de Noviembre de 1974.

##### **Preámbulo**

“Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y

considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación... de la garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales...” “protección de las mujeres...” “reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor...”

“Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.”

Después de lo anterior expuesto, se observa que la OIT desde sus inicios, ha mantenido su lucha por las mejoras de las condiciones de trabajo y la prevención de enfermedades profesionales, ello en pro de afianzar el trabajo realmente humano. Cabe agregar, que los Estados Miembros de la organización, pueden elegir entre ratificar o no ratificar un Convenio determinado, sin embargo la OIT, considera vital seguir la evolución producida en los Países Miembros sobre los asuntos relacionados con el trabajo, incluso los que no los han ratificado.

De tal manera, que una vez que un país ha ratificado un Convenio, está obligado a informar regularmente sobre las medidas adoptadas para aplicarlo.

#### **2.4.12.2 Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo.**

En virtud de la Vigésima Sexta reunión de la Conferencia General de la OIT, la cual tuvo lugar en Filadelfia, se adopta el día 10 de Mayo de 1944

la Declaración de los fines y objetivos de la OIT y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros.

## **I Principios Fundamentales de la OIT**

- a)** El trabajo no es una mercancía
- d)** La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado...a fin de promover el bienestar común.

### **II**

- a)** Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Con referencia a lo anterior, se desprende, como principio fundamental de la OIT, el hecho del valor del trabajo, al precisarse que este no es una mercancía, la persona trabajadora que lo ejecuta tiene sus derechos y deberes y gracias al esfuerzo internacional que se implemente, continuará la lucha por el bienestar común. A su vez, la parte II, literal a), hace mención a la igualdad de condiciones y el derecho de toda persona de perseguir su bienestar y se le garanticen condiciones de libertad y dignidad.

En este sentido, para la OIT, al hablar de igualdad de género significa, igualdad de trato por la ley e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, no dejando de lado la consideración de las diferencias en las características y circunstancias de hombre y mujeres para evitar desigualdades. Por su parte, Carosio, A. (2010) expresa que:

“ la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo de América Latina ha disminuido

en algunos aspectos, aunque continúan graves inequidades e injusticias...y a pesar de contar con mejores niveles educativos, la incorporación de mujeres no solamente sigue siendo en sectores considerados tradicionalmente femeninos, y en sectores no estructurados y se realiza en condiciones de desprotección social: la proporción de mujeres que no tiene seguridad social es superior al porcentaje de hombres en esa situación.”

### III

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- a) Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida.
- g) Proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones
- j) Garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

En este apartado, se reconoce la obligación de las naciones de lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, lo cual, comprende un ambiente de trabajo adecuado, donde se proteja a cada trabajador sea cual sea la labor desempeñada.

**2.4.12.3 Convenios de la OIT:** La Organización Internacional del Trabajo, ha permanecido en constante lucha y seguimiento a los diversos países, como ente encargado de velar por las regulaciones en el ámbito laboral, en especial en cuanto a la violencia que sufren las personas en el lugar de trabajo, siendo las más vulnerables las mujeres; ello, mediante el desarrollo de diversos Convenios Internacionales que directa o indirectamente tratan sobre dicha problemática, y que países como Venezuela, ha incorporado a su legislación. Además, si bien la violencia puede presentarse más visible en el sitio de trabajo, lo cierto es que permanece oculta, bien sea por indiferencia, desinformación, lo cual

acrecienta el problema y una vez visible, ya las consecuencias son irremediables. Dentro de los diversos Convenios de la OIT, se desarrollaran, aquellos ratificados por Venezuela, relacionados con el Mobbing laboral.

#### **2.4.12.3.1 Convenio 81, sobre la Inspección del Trabajo (1947).**

El Convenio 81 de la OIT, trata sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio; el mismo entró en vigor el 07 de Abril de 1950. Venezuela lo ratificó el día 21 de Julio de 1967. Con respecto al articulado del presente convenio, se resalta lo siguiente:

#### **Parte I Inspección del Trabajo en la Industria**

**Artículo 1.** “Todo miembro de la OIT...deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.”

**Artículo 3. 1.** El sistema de inspección estará encargado de:

- a) “Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre...seguridad, higiene y bienestar...”
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

## **Parte II Inspección del Trabajo en el Comercio**

**Artículo 22.** “Todo miembro de la OIT...deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales.”

Como puede observarse, el Convenio 81 destaca el deber de todo miembro de mantener un sistema de inspección del trabajo en cada establecimiento, el cual debe velar por que se cumpla la normativa legal relativa a las condiciones de trabajo así como la protección de los trabajadores (salud, higiene y bienestar). A su vez, dicho sistema de inspección deberá facilitar información y asesoría a los trabajadores y empleadores en lo que se refiere a la forma de darle cumplimiento a las disposiciones legales; en caso de abusos, deben informar la situación a la autoridad competente.

### **2.4.12.3.2 Convenio 100, sobre Igualdad de Remuneración (1951)**

El presente Convenio de la OIT, es relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Fue adoptado en fecha 29 de Junio de 1951, entrando en vigor el día 23 de Mayo de 1953 y Venezuela lo ratifica el día 10 de Agosto de 1982.

En este mismo orden, dentro de lo más resaltante del Convenio y relacionado con el tema del presente trabajo, tenemos:

#### **Artículo 1**

A los efectos del presente Convenio:

**a)** El término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

**b)** La expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

### **Artículo 2**

**1.** “Todo Miembro deberá...garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

**2.** Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

**A )**La legislación nacional;

**b)** cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

**c)** Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores.

### **Artículo 3**

**1.** “Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe...”

**3.** “Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.”

De los artículos antes mencionados, se desprende, una definición de los conceptos de remuneración y de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, así como también los medios que debe adoptar cada Miembro a fines de promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración. Además, medidas que tiendan a la promoción de la evaluación objetiva del empleo.

### **2.4.12.3.3 Convenio 111, sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) 1958.**

El Convenio 111 de la OIT, trata sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación; fue adoptado el 25 de Junio de 1958, entró en vigor el día 15 de Junio de 1960 y Venezuela lo ratifica el día 03 de Junio de 1971. En este sentido, se destacan los siguientes aspectos del presente Convenio:

#### **Preámbulo**

“Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y.

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos...”

#### **Artículo 1**

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:
  - a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
  - b) “Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...”
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo y ocupación** incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Con referencia a lo anterior, de acuerdo a lo expresado por Aranguren, W. (2011) el Convenio N°111, define la discriminación como toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, “que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Resaltan muchos autores que los signos de la discriminación se observan con insistencia en el trabajo femenino, agregando la OIT que los casos de discriminación pueden producirse en cada una de las etapas del empleo, desde la contratación, a la formación y la remuneración, pasando por la segregación profesional y el momento de la terminación de la relación laboral.

En efecto, la violencia en el trabajo puede tomar diversas formas, entre las cuales se encuentran, el acoso sexual, el abuso físico, verbal o psicológico, el acoso laboral y las diferentes manifestaciones de la discriminación. Ahora bien, tal como indico el autor antes mencionado, dicha discriminación se puede producir inclusive antes del inicio de la relación de trabajo, tal es el caso, de los procesos de selección, donde hay entrevistas en las que se le pregunta al candidato sobre su vida personal, en esa circunstancia casarse y tener hijos aparecen como obstáculos para su contratación, entre otros factores.

Ante la situación planteada, la discriminación sigue siendo una barrera para que las personas accedan a trabajos de calidad con itinerarios laborales de trabajo decente, que les permitan progresar.

## **Artículo 2.**

Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

En este propósito, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, así como la promoción de la igualdad, representan parte fundamental del mandato de la OIT desde su constitución en 1919; el principio de no discriminación, tal como se hizo referencia en puntos anteriores, se encuentra consagrado tanto en la propia constitución de dicha Organización como en el Convenio 111. Significa entonces, que a pesar de la existencia de instrumentos internacionales sobre la no discriminación, el acoso laboral a los trabajadores por esa razón, persiste, lo cual impide su acceso a un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, afectando a los grupos más vulnerables como las mujeres, o trabajadores gays, lesbianas, bisexuales, quienes también enfrentan y sobreviven día a día, con una marcada discriminación por su orientación sexual e identidad de género en el lugar de trabajo, esto último, de acuerdo a lo expresado por Olney, S. (2015).

La comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, ha indicado, que el presente Convenio 111, es uno de los cuales protege al ser humano contra el acoso en el trabajo, en especial contra el acoso sexual; este constituye una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos, ya que menoscaba la igualdad en el trabajo y debilita las bases sobre las cuales las relaciones laborales son construidas.

#### **2.4.12.3.4 Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981)**

El Convenio 155 de la OIT se refiere a la Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. La fecha de su adopción fue el 22 de Junio de 1981, entró en vigor el día 11 de Agosto de 1983 y Venezuela lo ratifica en fecha 25 de Junio de 1984, según la Gaceta Oficial N° 3.312, Extraordinaria, de fecha 10 de Enero de 1984. En tal sentido, el convenio establece que los gobiernos deberán, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, formular, poner en práctica, y reexaminar periódicamente una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Resulta oportuno mencionar los siguientes aspectos del Convenio 155:

##### **Artículo 3**

A los efectos del presente Convenio:

**c)**La expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador.

**d)**El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

De dicho artículo 3, se desprende lo que abarca la expresión lugar de trabajo a los fines del Convenio 155, así, indica que incluye todos los sitios donde el trabajador debe permanecer o tiene que acudir por razón de su trabajo, bajo el control bien sea directo o indirecto de su empleador. Asimismo, establece que el termino salud abarca tanto la ausencia de

afecciones o de enfermedad, como aquellos elementos físicos y mentales que afecten la salud y estén relacionados directamente con la seguridad e higiene en el trabajo.

## **Parte II. Principios de una Política Nacional**

### **Artículo 4.**

1. “Todo miembro deberá...formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.”
2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

### **Artículo 5.**

“La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes...”

**b)** “relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan y...adaptación del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo, y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.”

**c)** formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.

**d)** “comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados...”

En cuanto a los principios de política nacional, los artículos 4 y 5 mencionan que cada miembro debe formular políticas nacionales coherentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio

ambiente de trabajo, a fines de prevenir los accidentes y daños para la salud que sean consecuencia del trabajo. Dichas políticas deben tomar en consideración la relación que existe entre los componentes materiales del trabajo y la persona que lo ejecuta, las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, la formación, la comunicación, entre otros.

### **Parte III. Acción a Nivel Nacional**

#### **Artículo 10.**

“Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.”

#### **Artículo 14.**

“Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación... con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.”

En este propósito, se le da importancia a las medidas que promuevan como practica nacional, la inclusión de temas de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en el ámbito educativo y de formación, y así los trabajadores puedan satisfacer dichas necesidades de enseñanza, conozcan las medidas de prevención y como actuar o denunciar alguna situación que los perturbe en el desempeño de sus funciones y que por tanto afecte su clima laboral.

#### **2.4.12.3.5 Convenio 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (1982).**

El Convenio 158 de la OIT, trata sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, el cual fue adoptado el día 22 de

Junio de 1982, entró en vigencia el 23 de Noviembre de 1985 y Venezuela lo ratifica el día 06 de Mayo de 1985. En efecto, el presente Convenio consta de un total de 22 artículos, de los cuales, relativos al presente estudio sobre el mobbing laboral, se mencionaran los siguientes:

## **Parte II Normas de Aplicación General**

### **Sección A. Justificación de la Terminación**

#### **Artículo 4.**

“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.”

#### **Artículo 5.**

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- d) “La raza, el color, el sexo, religión..., ascendencia nacional o el origen social...”

Según se ha citado, de acuerdo al presente Convenio, no se puede poner fin a una relación de trabajo, por parte del empleador, sin causa justificada para ello; la discriminación bien sea fundada en la raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional o el origen social no constituyen causas justificadas de despido. De tal manera, que deben ser atendidas y denunciadas aquellas situaciones de humillación constante y permanente, acoso, fundadas por ejemplo en la raza de la persona, las cuales pretenden, en ocasiones, que la víctima sea despedida o renuncie de su empleo.

#### **2.4.12.3.6 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo y su seguimiento (1998)**

La presente Declaración fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, el día 18 de Junio de 1998; de la misma se desprenden, los cuatro principios fundamentales que deben ser observados por todos los Estados miembros, libertad sindical y negociación colectiva, no discriminación, eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil. Dentro del contenido de la declaración, se destaca:

La Conferencia Internacional del Trabajo,

**2.** Declara, que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de estos convenios, es decir:

**b)** La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

**d)** La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**5.** “Subraya que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo, con dichos fines...”

Con referencia a los artículos anteriores, se desprende el compromiso que tienen todos los miembros de la OIT, de respetar la constitución de la OIT, los principios fundamentales, donde destacan la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso así como la eliminación de la discriminación en el empleo. Por otra parte, se resalta que esta normativa no debe ser utilizada con fines comerciales proteccionistas.

## **2.5 Mecanismos legales que puede ejercer la víctima en los casos de Mobbing o Acoso Laboral.**

El trabajador víctima de acoso en el lugar de trabajo, tiene a su alcance diversas soluciones legales, consagradas en diversas legislaciones, que le permitan poner fin a la situación de violencia a la cual se ha visto expuesto. Por otro lado, González, J. (2002) citado por Kahale, D. (2009) expresa diversas actuaciones que debe seguir el trabajador antes de acudir a las instancias administrativas y judiciales:

- a) Debe formarse e informarse sobre el problema, para poder identificar claramente las conductas que se acogen como hostigadoras en el sitio de trabajo.
- b) Debe hablarse del tema en la casa y comentárselo a la familia o con las personas con que conviva con el fin de obtener la opinión que tienen en relación a lo sucedido; para así contrastar las conductas de acoso y pueda catalogarlas como tal.
- c) Hablar con los compañeros de trabajo para tener la opinión de ellos y verificar si consideran que las conductas que ha sufrido puedan considerarse acoso y, también, verificar si ellos han sufrido conductas de este tipo. Además, que le ayudará a desahogarse y, así, evitar posibles depresiones.
- d) Debe guardar o recabar todo tipo de pruebas que demuestren hostigamiento a su persona.
- e) Poner los hechos en conocimiento a los delegados de prevención y a los superiores del acosado, a través de una queja formal y por escrito para que la dirección de la empresa quede enterada y responda sobre qué medidas se van a tomar al respecto.
- f) Denunciar por escrito lo acontecido ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

- g) Solicitar ayuda psicológica a los organismos de salud pública, o en su caso a los especialistas privados.
- h) Acudir a la instancia judicial previa asesoría de un profesional del derecho.

**2.5.1 Vía Administrativa:** Relativa a la imposición de multas, cierres o suspensión de actividades de la entidad de trabajo, aplicadas al infractor, de acuerdo a lo consagrado en la legislación respectiva.

**a) Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).** Antes de mencionar los mecanismos e instituciones que consagra dicha legislación a los fines de que el trabajador formule la denuncia respectiva, o bien el organismo realice el procedimiento respectivo; es vital iniciar este punto, indicando las funciones de las Inspectorías del Trabajo, en los términos siguientes:

## **TÍTULO VIII**

### **De las Instituciones para la Protección y Garantía de Derechos**

#### **CAPÍTULO II**

##### **De las Inspectorías del Trabajo**

###### **Artículo 507. Funciones de las Inspectorías del Trabajo.**

Las Inspectorías del Trabajo tendrán las siguientes funciones:

1. Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley, su Reglamento, demás leyes vinculadas y las resoluciones del ministro o ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo en la jurisdicción territorial que le corresponda.
3. “Mediar en la solución de los reclamos individuales de trabajadores y trabajadoras y ordenar el cumplimiento de la ley o la normativa correspondiente...”

4. “Inspeccionar las entidades de trabajo dentro de su jurisdicción territorial para garantizar el cumplimiento de las normas de condiciones de trabajo, de salud y de seguridad laboral...”
7. Imponer las sanciones por incumplimientos a la Ley y a la normativa laboral dentro de su jurisdicción territorial.

Con referencia a lo anterior, se observa que las Inspectorías del Trabajo son una de las principales garantes del cumplimiento de la LOTTT, su Reglamento y demás leyes relativas con la materia; a su vez, ejerce una función mediadora en aquellos reclamos que interponga el trabajador, bien motivado al acoso laboral del que es víctima. En este sentido, el literal 4, del presente artículo 507, relativo a la función que tiene la Inspectoría de inspeccionar las entidades de trabajo dentro de su jurisdicción, a los fines de garantizar el cumplimiento de la normativa relativa a la condiciones de trabajo, salud y seguridad laboral, guarda relación con lo dispuesto en el artículo 514 LOTTT, ya que los Inspectores y Supervisores del Trabajo, podrán visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, a cualquier hora dentro del horario de trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita, con la finalidad de verificar si se cumplen las disposiciones legales concernientes al trabajo.

En este sentido, de acuerdo a lo expresado por Kahale, D. (2009) significa que el Inspector o Supervisor podrá dejar constancia de los hechos de hostigamiento laboral que observe en su visita, así como cualquier otra irregularidad que atente con los derechos de los trabajadores. Incluso, podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente con el fin de constatar que las disposiciones legales se acatan con cabalidad. A su vez, podrá interrogar, a solas o ante testigos, al patrono o a cualquier miembro del personal lo concerniente a las conductas hostigadoras que se viven en la empresa; y

exigir la presentación de cualquier documento que pueda desprender actitudes de acoso laboral.

### **CAPÍTULO III**

#### **De la Supervisión de las Entidades de Trabajo**

##### **Artículo 514. Actos Supervisorios**

“Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo y los Supervisores y Supervisoras del Trabajo podrán, acreditando su identidad y el carácter con que actúan, visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, en cualquier momento dentro del horario de trabajo, para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono o la patrona, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita.

En las visitas de inspección, el funcionario o la funcionaria podrán ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, así como interrogar al patrono o patrona y a cualquier trabajador o trabajadora sobre cualquier aspecto relativo al trabajo...”

De esta manera, precisa la autora del presente trabajo, que dicho deber de inspección por parte de las Inspectorías, representan el deber ser, ello debido, a que en la actualidad resulta evidente la cantidad de actos, audiencias, entre otros, que tienen colapsadas a las Inspectorías, por lo cual no deciden en el lapso correspondiente, y puede les resulte algo forzoso cumplir fielmente dicho cometido de inspección a las entidades de trabajo, lo cual no impide a petición de parte impulsar dicha actividad. Así, resulta importante precisar el contenido del Artículo 509 LOTTT, literal 4 y 5, en los términos siguientes:

##### **Artículo 509. Obligaciones del Inspector o Inspectoras del Trabajo.**

Son obligaciones del Inspector o Inspectora del Trabajo para el cumplimiento de la ley dentro de su jurisdicción:

4. Decidir y hacer cumplir la norma en los casos de reclamos interpuestos por trabajadores y trabajadoras por incumplimiento de la ley.

5. “Intervenir en los casos, de oficio o a petición de parte, en los casos donde haya peligro...de modificación de las condiciones de trabajo conforme a lo establecido en la ley...”

En este propósito, todo incumplimiento a la ley y a la normativa laboral, debe ser sancionado por la Inspectoría del Trabajo. Cabe decir que, los Supervisores del Trabajo, en caso de detectar incumplimientos a la normativa legal durante la supervisión, deben manifestarlo por escrito al patrono, conjuntamente con las medidas pertinentes que debe adoptar y el lapso de cumplimiento. Si transcurre el lapso fijado y persiste el incumplimiento, se realiza un informe, mediante el cual se solicita que se inicie el procedimiento de sanción, y cuando corresponda, la revocatoria de la solvencia laboral, ello de acuerdo a lo establecido en el Artículo 515 LOTT.

Además, dentro de las sanciones a ser impuestas por las Inspectorías, de acuerdo a lo consagrado en el Título IX, De las Sanciones, se encuentra el Artículo 528 LOTT, cual establece:

**Artículo 528. Infracción por acoso laboral o acoso sexual**

“El patrono o patrona que incurra en acoso laboral o acoso sexual se le impondrá una multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora.”

Se observa, que por dicha conducta, le es impuesta al patrono una pena pecuniaria, expresada en unidades tributarias, así como también el

trabajador víctima de acoso laboral, puede ejercer las acciones civiles y penales, que serán estudiadas en puntos posteriores. De igual manera, si el patrono no cumple con la multa, le será aplicada la pena de arresto, entre diez y noventa días, según lo consagrado en el artículo 546 LOTTT en los siguientes términos:

**Artículo 546. Incumplimiento del pago de la multa.**

“En caso de no poder hacerse efectivas las penas de multas establecidas en este Título, los infractores o infractoras sufrirán la de arresto, entre diez y noventa días. El Inspector o Inspectora del Trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.”

Tal como se observa, citando a Kahale, D. (ob.cit) los inspectores del trabajo tienen una importante función en la tutela de los derechos vulnerados o que puedan vulnerarse por el acoso laboral, en la medida en que su fin fundamental es la de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales.

**b) Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).** Continuando con el punto relativo a la vía administrativa, la LOPCYMAT establece diversos aspectos a tomar en consideración, en cuanto a la responsabilidad administrativa del patrono por incumplimiento de la normativa; entre los cuales, se destacan el artículo 116, el cual establece:

**TÍTULO VIII**

**De las Responsabilidades y Sanciones**

**CAPÍTULO I**

**Normas Generales**

**Artículo 116. De los tipos de responsabilidades.**

“El incumplimiento de los empleadores o empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades

administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento.”

Se desprende de dicho artículo, las consecuencias en virtud del incumplimiento por parte del empleador, de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, haya ocurrido o no infortunio laboral, las cuales, no son más que la responsabilidad administrativa, desarrollada en la LOPCYMAT, la penal y la civil. Además, el artículo 117, define las infracciones administrativas, en los siguientes términos:

## **Capítulo II**

### **De las infracciones**

#### **Artículo 117.**

“Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad.”

Asimismo, la responsabilidad administrativa se refiere a la aplicación de sanciones económicas, que van desde multas que el patrono debe pagar ante la Tesorería de Seguridad Social hasta el cierre temporal o suspensión de actividades de la entidad de trabajo, lo cual es impuesto por el órgano competente para sancionar, es decir, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INSPSASEL). La LOPCYMAT utiliza el término de infracciones, y las detalla según sea el caso, en leves, graves, y muy graves, con sus topes mínimos y máximos de multa; a los fines del presente trabajo, se mencionarán solo las infracciones graves, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 119:

#### **Artículo 119. De las infracciones graves**

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se

sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

6. No elabore, implemente o evalúe los programas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

10. “No incluya, en el diseño del proyecto de empresa...los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que permitan controlar las condiciones peligrosas de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.”

En efecto, el artículo 119, indica las infracciones graves, que resultan aplicables al empleador, en virtud de sus actuaciones en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, consistentes en multa que van de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) Unidades Tributarias, por cada trabajador que sea víctima de acoso laboral, bien, por la negativa de evaluar los programas de seguridad y salud en el trabajo o por que el proyecto de empresa no establezca aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, en especial, que permitan controlar las condiciones peligrosas y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En el orden de las ideas anteriores, basta comprobar que el patrono cometió una infracción determinante en la ocurrencia del infortunio o enfermedad profesional, para que resulte responsable del mismo, resaltando, que los montos a pagar por el patrono, son por cada trabajador expuesto. Por otra parte, si se observa reincidencia, es decir, que el patrono incurra en la misma infracción en un lapso de 12 meses, la multa será elevada hasta el doble; asimismo, el INPSASEL, de considerarlo necesario, puede ordenar, el cierre parcial o total de la

entidad de trabajo con pago de salarios caídos a los trabajadores, ello de acuerdo a los artículos 126 y 135 de la LOPCYMAT:

**Artículo 126. Reincidencia.**

“Existe reincidencia, cuando se cometa la misma infracción en un periodo comprendido en los doce (12) meses subsiguientes a la infracción cometida. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones establecidas en los artículos 118.119... podrá incrementarse hasta dos (02) veces el monto de la sanción correspondiente a la infracción cometida.”

**Artículo 135. Del Procedimiento Sancionador.**

“El procedimiento sancionador será el establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cuando exista peligro grave o inminente, o subsistan situaciones perjudiciales para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, podrá suspender total o parcialmente la actividad o producción de la empresa, establecimiento, explotación o faena hasta tanto se compruebe, a criterio del mismo, que dichas situaciones han cesado, sin perjuicio de las sanciones correspondientes...”

**b.1 Delegados de Prevención.**

Los delegados de prevención están facultados para presentar ante el Inpsasel un informe de las denuncias de impedimento, dificultad, desmejora, acoso laboral o cualquier acción u omisión que dificulte el cumplimiento de sus funciones, ello, de acuerdo a lo establecido en el artículo 52 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT:

**Artículo 52. De los informes de actividades de los Delegados y Delegadas de Prevención.**

El informe que deben presentar los Delegados y Delegadas de Prevención ante el Instituto Nacional

de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, contendrá:

8. Denuncias de obstaculización, impedimento, dificultad, desmejora, acoso laboral, o cualquier acción u omisión que dificulte el cumplimiento de sus funciones.

En este orden de ideas, es importante precisar que los delegados de prevención son trabajadores de la empresa elegidos por los mismos trabajadores, quienes los representaran ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa. Además, dentro de sus atribuciones señaladas en la LOPCYMAT, destacan las siguientes:

### **Título III**

#### **De la Participación y el Control Social**

##### **Capítulo I**

#### **De la Participación de los Trabajadores y Trabajadoras y de los empleadores y empleadoras.**

##### **Artículo 42. De las atribuciones del delegado o delegada de prevención.**

Son atribuciones del delegado o delegada de prevención:

2. “Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo... que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución”

4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

Todo lo anterior, según lo expresado por Kahale, D. (Ob. Cit) denota que el legislador ha querido de manera taxativa que sea el delegado de prevención el único sujeto que pueda denunciar ante el Inpsasel las conductas de hostigamiento laboral que sufra un trabajador. De igual

manera el autor destaca, que el artículo 52 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, antes citado, es el único precepto en el ordenamiento jurídico laboral venezolano que señala concretamente el término “acoso laboral”. No obstante, para la autora de la presente investigación, en la actualidad, gracias a la entrada en vigencia de la LOTTT, ya aparece de forma explícita lo atinente al acoso laboral y la sanción respectiva.

## **b.2 Procedimiento administrativo ante el INPSASEL**

Con el propósito de proteger al trabajador frente al acoso laboral y así, sancionar al acosador, surge el proceso diseñado por el Inpsasel; mediante el cual, se puede determinar cuando un trabajador está siendo víctima de mobbing y certificar si presenta alguna enfermedad ocupacional, ello de acuerdo a lo expresado por Fernández M. y Nava, Y.(2010).

En efecto, se trata de un procedimiento administrativo realizado por el Inpsasel, a través de las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), contenido de las fases siguientes:

**1.-Formulación de la denuncia:** El trabajador víctima de conductas hostiles u hostigadoras, las cuales configuran el mobbing, debe dirigirse a las oficinas del Inpsasel y llenar la planilla contentiva de la formulación de su denuncia, con la debida exposición de motivos. Una vez que haya completado el formulario, se envía al psicólogo ocupacional.

**2.-Entrevista Psicológica:** El trabajador acude a una primera cita con el psicólogo ocupacional, con la finalidad de determinar si está siendo o no víctima de acoso laboral. Si llega a determinar el psicólogo que el trabajador no es víctima de acoso, se le brinda la orientación que amerite, dando por finalizado el procedimiento. Sin embargo, si resulta afirmativa

la presunción de ser víctima de acoso laboral, el psicólogo remite al trabajador al médico psiquiatra del Sistema Nacional de Salud, para que éste pueda evaluarlo y emita el diagnóstico de la patología presentada. Excepcionalmente, se puede dar la situación, de que el trabajador ya esté recibiendo ayuda profesional y cuente con un diagnóstico, el cual, una vez aceptado por el Inpsasel, se procede a la apertura de su historia médica-psicológica, del cual surgen una serie de sesiones, que oscilan entre cuatro y seis en promedio, cuya evolución depende de cada caso en específico.

De igual manera, expresa Fernández y Nava (Ob. Cit), que en dichas sesiones, el psicólogo aplica los instrumentos que estime pertinentes para la búsqueda de la verdad, tales como: pruebas psicológicas para medir el estado emocional y la personalidad del individuo; en el caso particular del mobbing, los psicólogos ocupacionales del INPSASEL, aplican adicional, otro instrumento, denominado LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), el cual está compuesto por 45 preguntas diseñadas por Leymann y a su vez, complementadas por otro instrumento diseñado por José González y Manuel Rodríguez para así, determinar cuándo se ésta siendo víctima de acoso laboral.

**3.-Apertura de historias:** En esta fase, se inicia la historia médica-psicológica del trabajador, donde interviene la Coordinación de Salud del Inpsasel, si presenta el trabajador una patología física, o la psicóloga, si dicha patología es de carácter psicológico; con la finalidad de emitir un resumen de la historia a los fines de que se inicie la investigación correspondiente.

**4.-Visita al centro de trabajo:** consiste esta fase, en la visita realizada por la psicóloga ocupacional y el técnico superior en seguridad, al lugar donde presta sus servicios laborales el trabajador, y así verificar las

condiciones básicas de seguridad, las relaciones interpersonales del trabajador (quien funge como su superior inmediato, funciones, como es la conducta del trabajador), es decir, todo lo relativo al día a día del trabajador dentro de la empresa. Dicha visita finaliza con la realización de un acta final en el sitio de trabajo, y luego será levantando un informe.

**5.-Certificación de la Enfermedad de Origen Ocupacional:** Una vez el psicólogo realiza el informe, debe entregarlo al médico ocupacional, quien certificará la enfermedad como ocupacional, no sin antes, realizar una valoración de la historia clínica del trabajador, así como también de la investigación realizada sobre el origen de la enfermedad, lo cual conduce a determinar el grado de discapacidad del trabajador.

De tal manera que, si bien el mobbing es certificado como enfermedad profesional por el Inpsasel, acota Fernández y Nava (Ob.Cit.) lo que se certifica no es la presencia de la conducta hostigadora sino sus consecuencias, es decir, la patología que presenta o desarrolla la víctima, tales como: síndrome depresivo, trastorno de ansiedad, trastorno de estrés postraumático, entre otros, ver (Anexo 5); por otra parte, de acuerdo con las estadísticas del INPSASEL, en Venezuela se han presentado por mobbing, para el año 2010, 267 reportes.

A propósito de lo antes mencionado, resulta vital acotar, que en el año 2010, específicamente en el mes de Marzo, el Estado Venezolano, a través del INPSASEL, certifico el primer caso de acoso laboral en la ciudad capital y el sexto correspondiente a nivel nacional, según estadísticas del Inpsasel, las cuales hasta la fecha, no presentan actualización alguna. La mayoría de los casos corresponden a mujeres mayores de treinta años, con la particularidad, que de seis casos que se han certificado, cinco corresponden a organismos públicos, entre los

cuales se mencionan, PDVSA, el Instituto Nacional de Tierras, la Universidad del Zulia y Aguas de Yaracuy.

En palabras de Rosalia Zingales, quien fuera Directora General del INPSASEL para el año 2010, el mobbing se encuentra catalogado en la lista de enfermedades ocupacionales bajo el Código 070-04. Por otra parte, en cuanto a la primera certificación en Caracas, correspondiente a una trabajadora de PDVSA La Campiña, fue suscrita por una doctora de la Diresat, la cual aseveró que "...a través de la Evaluación de las condiciones y Puesto de trabajo se constató que, efectivamente hubo una exposición a Riesgos Psicosociales Laborales, durante ocho (08) horas diarias en los últimos cuatro (04) meses..."

En tal sentido, del informe levantado se certificó que la empleada, perteneciente a la Gerencia Corporativa de Relaciones Laborales, fue sometida a "presión laboral, sobretiempo, hostigamiento, elevados niveles de atención, maltrato, supervisión rígida, presión de rendimiento; todo lo cual fue infringido por parte de su supervisor directo." Asimismo, la parte final del documento de certificación expresa:

"Certifico que se trata de un trastorno de adaptación con síntomas mixtos de ansiedad y depresión como manifestación de riesgo sicosocial laboral... que le ocasiona a la trabajadora una discapacidad temporal... se recomienda su reintegro laboral tomando en consideración que la mejoría de la paciente se debe, fundamentalmente, en mantenerla alejada del factor que le ocasionó el trastorno descrito."

Tal como se ha visto, el INPSASEL solo emite la certificación, cuando el acoso genera discapacidades temporales. Esta situación se evita con el fiel cumplimiento que mantengan las entidades de trabajo de la normativa laboral, un ambiente de trabajo adecuado y que, en caso de producirse

situaciones de riesgo psicosociales, tomen oportunamente las medidas adecuadas para solventarlas, antes de que se produzca la enfermedad en el trabajador afectado.

**2.5.2 Vía Judicial:** Se manifiesta una vez que el trabajador, víctima de acoso laboral, hace valer las diversas acciones judiciales contempladas en la legislación venezolana, contra el acosador, para que le sea resarcido el daño ocasionado a su salud mental y cualquier otro, dependiendo de las pretensiones que desee invocar.

### **2.5.2.1 Acción de Amparo Constitucional**

Atendiendo a lo expresado por Kahale, D. (2009), la acción de Amparo Constitucional, representa un mecanismo extraordinario destinado a restablecer los derechos y garantías constitucionales vulnerados o amenazados. Constituye una vía sumaria, breve y eficaz, cuyo ejercicio no está permitido si el quejoso dispone de otros medios ordinarios o idóneos con el fin de proteger sus derechos. Además, no basta la existencia de otras vías procedimentales, sino que, también se quiere que éstas seas idóneas para proteger la garantía constitucional de que se trate y capaz de resarcir el agravio. De ser inoperantes dichos recursos, el juez constitucional deberá declarar procedente la Acción de Amparo interpuesta por el trabajador, quien tendrá la carga de alegar y probar la inexistencia de mecanismos procesales alternos o bien, la ineficacia de los existentes, con el fin de reparar la situación jurídica infringida.

En este sentido, resulta fundamental para el juez la situación de hecho ocurrida en contravención a los derechos y garantías constitucionales, así como los efectos que ella produce, los cuales el trabajador, víctima de acoso en el trabajo, busca que cesen y no lo sigan perjudicando; todo ello, de acuerdo al procedimiento consagrado en la Ley Orgánica de

Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales. Por otra parte, la LOTT, también afianza el derecho de los trabajadores a interponer la acción de amparo, en los términos consagrados en el artículo 8:

## **TÍTULO I**

### **Normas y Principios Constitucionales**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposiciones Generales**

###### **Artículo 8. Acción de amparo autónomo**

“Los derechos y garantías consagrados en materia laboral podrán ser objeto de la acción de amparo constitucional interpuesto ante los jueces y juezas con competencia laboral...”

Asimismo, dicho basamento está ratificado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, debido a que es la jurisdicción laboral la que debe procesar las denuncias en caso de violación a derechos constitucionales inespecíficamente laborales, ello según lo expresa el Artículo 29, literal 3:

###### **Artículo 29.**

3.-“Las solicitudes de amparo por violación o amenaza de violación de los derechos constitucionales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela...”

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, existen sentencias emanadas por los tribunales superiores con competencia en la materia, en las cuales se han planteado de forma reiterada que la vía jurídica legal para conocer las presuntas acciones de hostigamiento, que constituyen violación a la carta magna y a diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos fundamentales; es el Amparo Constitucional, tal como lo establece el artículo 14 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, al indicar que se prevé la

acción de amparo constitucional ante la discriminación en el empleo; entre las sentencias, destacan las siguientes:

a) Sentencia del Juzgado de Primera Instancia de Juicio de la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo, de fecha 11 de Octubre del año 2007, partes Víctor Rojas contra Fundación Trujillana para la Salud. Para la época de la sentencia, el tribunal sostuvo, que pese a que en la legislación venezolana no se encuentra regulado de manera expresa el mobbing, ello no implica que los trabajadores afectados por conductas realizadas por el patrono o sus compañeros de labor, en los supuestos de mobbing o acoso moral en el trabajo, no puedan ser protegidos, sobre todo cuando se tocan derechos inherentes al ser humano, y estableció determinados parámetros que debe tener en cuenta el juez al momento de decidir: Éste debe apoyarse en los criterios doctrinales a los fines de determinar, si la situación analizada en los supuestos denunciados por el actor se configura como mobbing y si se ha producido violación de derechos constitucionales. De este modo, se reitera la posición doctrinal que considera dos elementos concurrentes e indispensables para que exista mobbing o acoso moral en el trabajo, relativos a la recurrencia y duración en el tiempo.

La regulación y tratamiento judicial del mobbing, aun se encuentra en fase que pudiera calificarse como experimental, sin que exista en la legislación un procedimiento breve y eficaz para la protección de los derechos que pudieran ser conculcados por este mecanismo y se reitera el amparo constitucional como un mecanismo excepcional de protección de los derechos constitucionales, cuando no existen otras vías o procedimientos idóneos para la protección de estos derechos.

Igualmente, de uno de los extractos de la sentencia del juzgado superior, se cita lo siguiente:

“(...) De todo lo anteriormente expuesto se colige que en el presente caso no fueron aportadas las pruebas que evidenciaran el despliegue por parte de la recurrida de las conductas de hostigamiento recurrentes y duraderas en el tiempo, constitutivas del “mobbing”, acoso o psicoterror laboral denunciado por el querellante Víctor Rojas, produciéndose solo pruebas relativas a su traslado y cambio de condiciones laborales, cuyo conocimiento corresponde a las Inspectoría del Trabajo, vía ordinaria, idónea para la protección de sus derechos; de allí que este tribunal deba desestimar la denuncia de violación de sus derechos constitucionales laborales y, en consecuencia, desestimar la presente acción de amparo constitucional. Así se decide.”

b) Con referencia a lo anterior, resulta vital el manejo y efectiva promoción de las pruebas en las demandas por indemnizaciones en los casos de acoso laboral, premisa que se encuentra reiterada en la sentencia N° 651, de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, Partes Basirah Manrique Marín contra Inversiones Selva, C.A. de fecha, 24 de Abril del 2008, ponente, Magistrado Francisco Carrasquero; la cual surge en virtud de una acción de amparo constitucional interpuesta por Basirah Manrique contra la decisión dictada por el Juzgado Primero Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, quien declaró parcialmente con lugar el recurso de apelación ejercido por la accionante, contra el auto emanado del Juzgado Tercero de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo, en el cual se negó la admisión de las pruebas promovidas, en específico, la inspección ocular y la experticia.

Asimismo, mediante el recurso de apelación interpuesto por la accionante, el cual fue declarado con lugar, se ordeno al tribunal practicar las inspecciones oculares correspondientes, más no procedió la prueba de experticia, por lo cual se ejerce dicho recurso de amparo constitucional, de tal manera, que la sala constitucional establece que

dicho juzgado superior realizó la apreciación sobre el merito de la prueba impugnada en el margen de su función de juzgar y conforme a las reglas de la sana crítica; no hay indicios sobre la ocurrencia de infracción alguna y es declarado por ende, improcedente in limine litis la acción de amparo constitucional ejercida. Así, un extracto de la sentencia indica lo siguiente:

“(...) Conforme a lo establecido en el artículo 75 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el principio es que las pruebas deben ser admitidas por el Juez y sólo aquellas manifiestamente ilegales o impertinentes, deben ser rechazadas antes de la audiencia de juicio (...) (...) Al respecto, esta Alzada, evidencia que esta solicitud de experticia, resulta genérica e indefinida, al requerir experticia (...) sin especificar concretamente cuál es la información que requiere verificar, ni a qué circunstancias se refiere, y en criterio de esta Juzgadora, la forma de promoción es determinante, a los fines de establecer el alcance y forma de su evacuación, con lo cual, el juez sería ilustrado sobre la utilidad de la prueba, sin que sea tampoco el experto quien tenga la total libertad de determinar sobre qué sistema, soporte o documentos extrae la información, razones por la que resulta forzoso declarar improcedente la admisión de la prueba de experticia solicitada por la parte demandante.”

c) Por su parte, la Sentencia emanada del Juzgado Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, de fecha 25 de Octubre del año 2004; Partes Cora Daza, Elvia Jiménez y otros, en contra de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V.), se refiere, de igual manera, a una acción de amparo constitucional, la cual fue declarada con lugar, motivada por la violación al derecho de igualdad y a la no discriminación, y establece que:

“(...) resulta evidente que los derechos laborales, especialmente el derecho a la igualdad y a la no discriminación, no deben ser conculcados bajo ningún concepto por el patrono, por cuanto ello

atentaría contra la integridad psíquica y moral del trabajador, en cuyo caso se estaría en presencia de uno de los supuestos del mobbing u hostigamiento psicológico en el trabajo, conocido también como acoso laboral,(...) Así pues, del análisis de las actas se evidencia que la empresa accionada al tomar las medidas organizativas y cerrar la Oficina de Atención al Cliente en donde prestaban sus servicios los accionantes, no impulsó las acciones necesarias para la reubicación de la accionada, incurriendo en uno de los supuestos del mobbing, vale decir, diferencias de trato y distribución no equitativa del trabajo, evadiendo dicha responsabilidad bajo la premisa de que éstos no estaban preparados para la nueva tecnología implantada, lo que no puede servir de escudo, tomando en cuenta que la Convención Colectiva que rige las relaciones laborales de dicha empresa, en su cláusula nº 10, pauta que en caso de implantación de nuevas tecnologías, la empresa se compromete a dictar a todos sus trabajadores los cursos que sean necesarios, a los efectos de brindar la igualdad de oportunidades, lo cual fue incumplido por la parte querellada (...)

(...) no es menos cierto que CANTV no le ha garantizado las mismas condiciones de trabajo que a todos sus trabajadores, considerando que ello ha generado una disminución considerable de la capacidad económica de los trabajadores accionantes, a quienes se les ha privado de obtener el bono de productividad por metas alcanzadas, al impedirseles el ejercicio efectivo de su derecho al trabajo en forma productiva y eficiente, en detrimento de sus derechos constitucionales, a la igualdad, a la no discriminación y una calidad de vida digna (...)

En ese mismo sentido, el tribunal ordenó la restitución de los trabajadores demandantes, en los términos siguientes:

“(...) en el desempeño de funciones similares a las que venían cumpliendo, antes de la comisión de las violaciones constitucionales advertidas, en un espacio físico determinado adecuado a las labores previamente asignadas, absteniéndose de llevar a

cabo cualquier acto en detrimento de los derechos a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo, a la dignidad y a los demás derechos constitucionales (...)"

d) Cabe agregar, que en la sentencia emanada del Juzgado Superior Primero de la Coordinación del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, Barquisimeto, de fecha 27 de Febrero del año 2008, partes, Rafael Ortega Matos contra Electricidad de Occidente, C.A; se establece el Amparo Constitucional como un mecanismo que se limita a restablecer el derecho infringido y, en consecuencia, a hacer cesar la violación de éste, así como también, a demostrar el mobbing o acoso moral del cual ha sido víctima el trabajador.

Al mismo tiempo, en dicha sentencia se establecen aspectos referentes al mobbing, entro los cuales se citan:

“El mobbing constituye un deliberado maltrato verbal. Se atenta contra la dignidad e integridad física y psicológica del trabajador. El hostigador suele aprovechar los errores de la víctima (trabajador) para exponerlo frente a los demás como un incompetente.

En principio suelen ser conductas irrelevantes o insignificantes, pero al ser reiterado y prolongado en el tiempo termina por minar la salud y la resistencia psíquica del trabajador hasta conseguir destruir su autoestima o producir enfermedades psicosomáticas que previamente no existían y que son el resultado de la indefensión que aprende la víctima.

El acoso laboral está considerado no tanto como una nueva enfermedad sino como un riesgo laboral de tipo psicosocial.”

Después de lo anterior expuesto, indica Fernández, M. y Nava, Y. (2010) que las enfermedades ocasionadas por el mobbing o acoso moral no son nuevas, ya que se tratan de enfermedades que se originan por la exposición del trabajador a este riesgo psicosocial, por ello deben ser catalogadas como derivadas del trabajo. Además, la sentencia emanada del Juzgado Séptimo Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, de fecha 10 de Noviembre del año 2010, surge de una demanda por daños y perjuicios por mobbing laboral, en la cual el juez resalta aspectos fundamentales en cuando a la existencia o no del mobbing alegado por la parte actora, para así, determinar sobre la procedencia o no de los conceptos demandados por la misma; de la forma siguiente:

“(...) es necesario hacer referencia al término inglés Mobbing Laboral o situaciones laborales estresantes, trabajador hostigado, estrés psicológico y/o agotamiento físico, producidos por horarios excesivos, tareas monótonas, etc., siendo el mismo definido como el acoso u hostigamiento moral, es decir, una violencia psicológica que uno o varios individuos en grupo ejercen sobre otro con el ánimo de provocar disfuncionalidades en el desarrollo de su prestación laboral hasta llegar al agotamiento de su capacidad productiva (...)”

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

“(...) la proliferación de estas conductas confiere una sensación de impunidad a los agresores y de indefensión a las víctimas potenciales que acaban

viciando el ambiente de trabajo, creando una organización tóxica. (Iñaki Piñuel y Zabala, Profesor titular de Economía y Dirección de Empresas. Universidad de Alcalá, Madrid (...))”

“(...) el mobbing laboral es una forma de violencia psicológica extrema, consistente en un maltrato psicológico a la persona en la esfera de lo laboral, repetido en diversas ocasiones (no es un episodio aislado), siempre generador de un daño (el desgaste, la tensión o machaque padecidos van a afectar a la persona que lo sufre en diversas áreas), su objeto es intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y/o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas. (...)”

“(...) los tres criterios diagnosticados más comúnmente aceptados por la doctrina, en los casos de mobbing son; la existencia de una o más de las conductas de hostigamiento internacionalmente reconocidas por la investigación como tales; la duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un periodo y por lo tanto no responde a una acción puntual o esporádica. Se entiende que como mínimo a lo largo de más de 6 meses. Empleadores con más de 50 trabajadores; la repetición de las conductas de hostigamiento o frecuencia de los comportamientos de hostigamiento por lo menos semanal (una vez o más a la semana) (...)”

Con referencia a lo anterior, la demanda fue declarada sin lugar, debido a que no quedaron patentes los caracteres que definen al acoso laboral. A los efectos de este, Castillo, Mario (2011), establece que la acción de amparo constitucional resulta ser una vía eficaz para la

protección de los derechos fundamentales, garantizando el trabajo y la estabilidad en el empleo, en contraposición de la acción resolutoria del contrato de trabajo por causa justificada, que conlleva a la terminación de la relación de trabajo.

### **2.5.2.2 Acción de Extinción del contrato de trabajo por causa justificada de retiro y despido indirecto.**

El trabajador o trabajadora, tiene en sus manos el ejercicio de la acción de extinción de la relación de trabajo con resarcimiento de los daños y perjuicios causados, ello, según lo consagrado en el artículo 80 de la LOTTT:

## **CAPÍTULO V**

### **De la Terminación de la Relación de Trabajo**

#### **Artículo 80. Causas Justificadas de retiro.**

Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella:

f) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la salud y seguridad del trabajo.

h) "Acoso Laboral..."

j) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

Se considerará despido indirecto:

a) "La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario..."

b) La reducción del salario.

c) El traslado del trabajador o trabajadora a un puesto inferior.

d) El cambio arbitrario del horario de trabajo.

e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

“En todos estos casos, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a recibir, además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización.”

Según se ha citado, la LOTT, en su artículo 80, brinda al trabajador o trabajadora dos alternativas, hacer valer dentro de las causas justificadas de retiro, el acoso laboral o, la vía del despido indirecto, de acuerdo a las causales señaladas en los literales a) al e) que sintetizan una serie de conductas que se consideran hostigadoras hacia el trabajador. De tal manera, la resolución de contrato, tal como expresa Kahale, D. (Ob. Cit) está fundamentada en comportamientos singularmente graves, que impiden la continuidad del contrato del trabajo. Además, dependiendo de las situaciones perturbantes, que impliquen desmejoras, entre otros, la víctima la encuadrará en una u otra causa señaladas en la LOTT.

Por otra parte, es importante mencionar que dentro de las indemnizaciones a que tiene derecho el acosado, se encuentra la consagrada en el artículo 83 de la LOTT, tal como se indicó con anterioridad, en caso de que el trabajador se retire por causa justificada, en aquellos contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado.

### **Artículo 83**

En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el trabajador o trabajadora se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono o la patrona deberá pagarle una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión

de la obra o el vencimiento del término y la indemnización prevista en esta Ley.

#### **2.5.2.2.1 Indemnización por Daño Moral.**

Dentro de los criterios jurisprudenciales, que marcaron un precedente al momento de la víctima hacer valer las acciones correspondientes en virtud del acoso laboral y solicitar las indemnizaciones que dieran lugar, destaca la sentencia emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, N° 144, de fecha 07 de Marzo del año 2002; Caso: José Francisco Tesorero Yáñez, contra Hilados Flexilon; Ponente Omar Mora Díaz, de la cual se desprende el criterio, que para solicitar la indemnización por daño moral, en materia de infortunios de trabajo, tras haber demostrado el accidente o enfermedad profesional, se deberá aplicar la teoría de la responsabilidad objetiva, también denominada del riesgo profesional, según la cual procede el pago de una indemnización por daño moral a favor del trabajador accidentado, independientemente de la culpa o negligencia del empleador. Por ende, bastará que el trabajador demuestre la existencia de un hecho dañoso con ocasión al trabajo, y de la cual la demostración de la incapacidad sobrevenida será la relevante a los fines de cuantificar el monto de la indemnización. Con referencia a lo anterior, es vital resaltar lo consagrado en el artículo 43 de la LOTTT:

### **Capítulo V**

#### **De las Personas en el Derecho del Trabajo**

##### **Artículo 43. Responsabilidad objetiva del patrono o patrona.**

“Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado,

y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores...en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores...y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.”

Resulta evidente, que dicho artículo, al igual que otros comprendidos dentro de la LOTTT, fueron fundamentados en diversas jurisprudencias que marcaron un camino trascendental en el desarrollo de los derechos laborales. De esta forma, se produce un cambio a lo largo del siglo XX en cuanto al criterio de la prueba en el ámbito laboral, gracias a la presión de obreros organizados. En consecuencia, la responsabilidad del patrono era siempre exigible sin importar de quien era la culpa, así, tanto la jurisprudencia laboral como LOPCYMAT, y ahora la LOTTT establecen lo relativo a la responsabilidad objetiva, en cuyo caso, el patrono quedará exento de responsabilidad si llegase a probar que el daño fue ocasionado de mala fe por el propio trabajador.

#### **2.5.2.2.2 Estimación del daño moral.**

En el marco de las observaciones anteriores y tomando como base la sentencia antes reseñada, la cuantificación del daño debe realizarla el juez a su libre arbitrio, de manera discrecional, racional y equitativa. En efecto, el juez se encuentra en el deber de exponer en el fallo el análisis de los hechos concretos que le permitan declarar la procedencia del daño moral y los parámetros que utilizó para cuantificarlos. A continuación se citan extractos de la sentencia:

“Determinado como fuere que el accidente es de naturaleza laboral, en el marco de la teoría de la

responsabilidad objetiva, prospera la indemnización por daño moral. Al respecto, la doctrina y jurisprudencia patria, han señalado que se debe dejar al juez amplias facultades para la apreciación y estimación del daño moral y si bien es cierto, pertenece a la discreción y prudencia de éste, la calificación, extensión y cuantía del mismo, no es menos cierto que con relación a los hechos objetivos que el juez debe analizar en cada caso concreto para la estimación del daño, deberá considerar los parámetros fijados por esta Sala, en los términos siguientes:

(...) el sentenciador que conoce de una acción por daño moral debe hacer un examen del caso en concreto analizando los siguientes aspectos: a) la entidad (importancia) del daño, tanto físico como psíquico (la llamada escala de los sufrimientos morales); b) el grado de culpabilidad del accionado o su participación en el accidente o acto ilícito que causó el daño (según sea responsabilidad objetiva o subjetiva); c) la conducta de la víctima; d) grado de educación y cultura del reclamante; e) posición social y económica del reclamante; f) capacidad económica de la parte accionada; g) los posibles atenuantes a favor del responsable; h) el tipo de retribución satisfactoria que necesitaría la víctima para ocupar una situación similar a la anterior al accidente o enfermedad; y, por último, i) referencias pecuniarias estimados por el Juez para tasar la indemnización que considera equitativa y justa para el caso concreto. En consecuencia, el Juez debe expresamente señalar en su decisión el análisis que realizó de los aspectos objetivos señalados en el precedente párrafo, exponiendo las razones que justifican su estimación, las cuales lo llevaron a una indemnización razonable, que permita, controlar la legalidad del quantum del daño moral fijado por el Juez.

Se observa claramente, que en la sentencia se ratifican las variables que deben ser analizadas para la estimación de la indemnización por daño moral, en el caso de la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Además, tomando como referencia, la

sentencia del Juzgado Tercero Superior del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, de fecha 06 de Julio del año 2010, Juez, Mercedes Gómez; caso, José Narciso Quintana Márquez contra Organización de Logística Industrial, C.A, en cuanto a la indemnización por daño moral, se resalta lo siguiente:

(...) con la indemnización, el actor debe buscar un resarcimiento justo y equitativo, que le otorgue ganas de seguir y prosperar, es importante que sienta debe sentir que el Estado tutelo su caso y, aun con todo el vía crucis que reviste todo proceso judicial, sienta que tuvo oportunidades y mas que una victoria económica es "moral", donde un Estado responsable Social de Derecho y Justicia otorgue un aliciente para que viva un poco dignamente y le demuestre que existen nuevas fronteras en el ámbito personal social e incluso nuevas perspectivas de tipo laboral (...)

En este mismo orden y dirección, en cuanto al daño moral y acoso laboral se refiere, también resalta la sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, N° 720, de fecha 30 de Junio del año 2004, Partes: Helianta Mejías contra Sociedad Mercantil Unifot, C.A., Ponente: Magistrado Alberto Valbuena Cordero. En efecto, se trata de una demanda por daño moral, como consecuencia del maltrato psicológico hacia una trabajadora, originado por la actuación dolosa, intencional del patrono, con el fin de lograr la renuncia de ésta; lo cual se conoce como mobbing. La acción jurisdiccional fue declarada con lugar por el tribunal competente, condenándose a la empresa a pagar la indemnización por el daño moral ocasionado a la trabajadora; sin embargo, por adolecer la sentencia de vicios de incongruencia e inmotivación, la parte demandada acciono la vía de casación.

Por otra parte, la sentencia N° 731, de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 17 de Julio del año 2004, partes Carmen Medina contra la Sociedad Mercantil Unifot II, S.A., con ponencia del Magistrado Rafael Perdomo, relata de igual manera, una acción dirigida contra la Sociedad Mercantil Unifot II, S.A.; intentada por daño moral causado a la trabajadora, mediante tratos inadecuados, abusivos por parte del empleador, lo cual le produjo un estado de angustia y desesperación. La demanda fue declarada con lugar y se ordeno el pago de la indemnización respectiva por daño moral, con referencia a que se están tutelando derechos inherentes a la personalidad de un ser humano, como son el honor y la vida, entre otros, producto de un abuso del derecho.

Igualmente, destaca la sentencia N° 865, de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 23 de Julio del año 2004, partes Yusmary Godoy contra la Sociedad Mercantil Unifot II, S.A., y el ponente el Magistrado Rafael Perdomo, en semejantes circunstancias a las decisiones antes mencionadas, versa sobre una acción por daño moral, puesto que debido a los malos tratos ocasionados al trabajador por parte del empleador, éste (el trabajador) sufrió un cuadro de angustia e incertidumbre, situación calificada como “cuadro ansioso depresivo”, por un médico psiquiatra adscrito al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En tal sentido, se declaró procedente la indemnización por daño moral, fundamentada en el artículo 1196 del Código Civil.

### **2.5.2.3 Indemnización por accidente de trabajo y enfermedad ocupacional.**

En efecto, otra de las vías que tiene a su disposición el trabajador víctima de acoso, es solicitar la debida indemnización por accidente de trabajo y enfermedad profesional, ello, de acuerdo a lo plasmado en la

LOPCYMAT, en el artículo 129, del cual se desprende que en el supuesto de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, deberá pagar al trabajador una indemnización en los términos estipulados en la Ley.

De la misma manera, el trabajador podrá solicitar la indemnización por daño material y moral, de acuerdo a lo contemplado en el Código Civil, y en las sentencias anteriormente plasmadas. La jurisdicción laboral es la competente para conocer estas acciones que se derivan de enfermedades o accidentes profesionales, por ser éste el competente para conocer en este ámbito tan especial los infortunios laborales; excepto en aquellos casos de responsabilidades penales, las cuales serán resueltas por la jurisdicción penal; dicha afirmación en cuanto a la competencia laboral se encuentra contemplada en la sentencia N° 144, de fecha 07 de Marzo del año 2002, anteriormente señalada en la presente investigación.

En este orden de ideas, el artículo 130 de la LOPCYMAT, indica la indemnización a que está obligado el empleador, ello tomando en consideración la falta y la lesión, en los términos siguientes:

#### **CAPÍTULO IV**

#### **De las responsabilidades e indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedad ocupacional**

##### **Artículo 130 Indemnizaciones a los trabajadores y trabajadoras.**

En caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste estará obligado

al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes, de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión, equivalente a:

2. El salario correspondiente a no menos de cuatro (4) años ni más de siete (7) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral.

3. El salario correspondiente a no menos de tres (3) años ni más de seis (6) años...en caso de discapacidad total permanente para el trabajo habitual.

4. El salario correspondiente a no menos de dos (2) años ni más de cinco (5) años,...en caso de discapacidad parcial permanente mayor del veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión y oficio habitual.

5. El salario correspondiente a no menos de un (1) año ni más de cuatro (4) años, ... en caso de discapacidad parcial permanente de hasta el veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual.

6. El doble del salario correspondiente a los días de reposo en caso de discapacidad temporal.

Cuando la gran discapacidad esté asociada a la discapacidad temporal, la indemnización será una indemnización equivalente al triple del salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad.

Cuando la secuela o deformaciones permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, hayan vulnerado la facultad humana del trabajador, más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias... el empleador queda obligado a pagar al trabajador, por concepto de indemnización, una cantidad de dinero equivalente al salario de cinco (5) años contando los días continuos.

A los efectos de estas indemnizaciones, el salario base para el cálculo de las mismas será el salario integral devengado en el mes de labores inmediatamente anterior.

En este sentido, se manifiesta la responsabilidad civil del patrono; así pues, el empleador declarado responsable quedará obligado a indemnizar al trabajador, durante todo el tiempo que dure la discapacidad, por el doble de su salario y hasta siete años de salario como máximo, si dicha discapacidad es permanente. Además, existen unos extremos que debe demostrar el trabajador para que sean procedentes las indemnizaciones por enfermedades profesionales, los cuales están contemplados en la Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, Nº 1185, fecha 13 de Julio del año 2006, partes Carlos Torres contra Venezolana de Prerreducidos Caroní, C.A., ponente el Magistrado Luis Eduardo Franceschi; de acuerdo al extracto siguiente, tomado de la sentencia contra la cual se ejerce el recurso de casación:

“Se evidencia de los autos que el actor ciertamente logró demostrar la existencia de una enfermedad padecida por éste, que en atención a los conceptos reclamados, cataloga como enfermedad profesional, sin embargo (...) es necesario que se demuestre el hecho generador de la lesión orgánica, para que pueda considerarse la obligación por parte de la demandada y corresponda la indemnización legalmente establecida. En este sentido, de las actas procesales que constituyen el presente expediente y analizadas las pruebas aportadas por las partes, se observa que el actor teniendo la carga probatoria, en primer lugar no alegó en momento alguno que la enfermedad se derivara de la labor que desempeñaba, pues no especifica en su libelo en qué consistía las tareas desempeñadas por éste, ni las razones por las cuales, a su decir, dichas tareas dieron origen a la enfermedad padecida pues solo se limitó en su libelo de demanda a manifestar que padecía de una enfermedad de origen ocupacional sin decir las razones por las cuales se deriva dicha enfermedad, igualmente planteado el debate probatorio no aportó ningún instrumento que permita demostrar la relación de causalidad a la que estaba obligado a probar (...)

“De la doctrina transcrita, y acogiendo dicho criterio, siendo requisito indispensable probar la existencia y comprobación de la enfermedad y que la misma se genere del servicio prestado o con ocasión de él, se concluye que el trabajador no demostró tales hechos, en razón de la cual no puede prosperar la acción intentada.”

Continúa la sentencia...

(...) Ahora bien, conteste con la jurisprudencia reiterada de esta Sala, para que una demanda por enfermedad profesional prospere, el actor debe alegar y demostrar tanto la enfermedad como la relación existente entre el estado patológico aducido y el trabajo desempeñado, de modo que se pruebe que la enfermedad se ha producido en el lugar y tiempo del trabajo, es decir, asociada al servicio personal prestado (...)

Cabe agregar, lo trascendental que resulta la labor del INPSASEL y del juez en aquellas demandas por cobro de prestaciones sociales y daño moral; tal como se ve reflejada en la sentencia emanada del Juzgado Superior Séptimo del Trabajo del Circuito Judicial del Área Metropolitana de Caracas, de fecha 30 de Julio del año 2008, partes, Fanny Ramírez contra Hidrológica de la Región Capital, C.A. (HIDROCAPITAL), la cual relata la situación de mobbing que sufrió la víctima, en virtud de los diversos cambios de las condiciones de trabajo así como de cargos laborales, muchos de ellos sin especificación de sus funciones, con actividades por debajo de sus aptitudes y nivel profesional, lo cual fue incrementando la situación de ansiedad y produjo el surgimiento de la enfermedad profesional, lo cual quedo demostrado en dicho juicio.

Es preciso mencionar, que el Juez cuya sentencia fue apelada, ordenó de oficio:

“(...) la práctica de una Experticia Psiquiátrica al Departamento de Psiquiatría y al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), a los fines de que practique los exámenes Psicológicos y Psiquiátricos para determinar que la ciudadana Fanny Del Carmen Ramírez Villegas, padece o ha padecido de algún maltrato psicológico laboral o cualquier otra enfermedad mental derivada o no de su actividad profesional en el desempeño de su trabajo (...) (...) siendo que la ciudadana Ana Luisa Da luz, en su carácter de Psicóloga I, del Departamento de Psiquiatría del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), presentó informe, y en la cual concluye que la actora sufre de una enfermedad ocupacional como consecuencia del cambio de condiciones laborales (...)”

Como puede observarse, se verifica gracias a la experticia realizada la enfermedad profesional que sufre la actora; lo cual resalta como prueba vital en este tipo de demandas. Al mismo tiempo, indica la sentencia en uno de sus extractos, lo relativo a la estimación del monto a pagar de indemnización por daño moral, lo cual ha sido la doctrina asentada por la Sala de Casación Social, en los términos siguientes:

(...) en materia de indemnización por daño moral, por demás, corresponde su estimación al Juzgador y no a, un tercero en calidad de experto, en virtud de que esta estimación hecha por el Juez, es actualizada al momento en que dicta el fallo, ello de conformidad con la norma contenida en el artículo 1.196 del Código Civil y tomando en consideración que el pago que se dispone como reparación de los daños morales, no tiende a compensar el perjuicio extra- patrimonial sufrido, sino que este sirve para acordar una satisfacción al damnificado, es por ello que la suma que sea condenada la parte demandada a cancelar a la parte demandante, debe ser una suma de dinero que tenga en cuenta el desasosiego, sufrimiento, molestias, etc, pero no como una compensación al dolor físico o psíquico,

sino como una retribución satisfactoria de tales quebrantos (...)

Sobre la base de las consideraciones anteriores, la estimación realizada por el juez, no debe resultar, ni exorbitante en atención al daño sufrido por la víctima ni resultar un monto exiguo; ello en consideración a la afectación emocional que pueda tener la víctima, donde lo razonable resulta que dicha retribución sea en lo posible satisfactoria, según la apreciación del juez.

En tal sentido, señala Kahale, D. (2009), que el acoso laboral y el daño ocasionado no se determinan solo por la subjetiva vivencia del trabajador, sino que requiere de datos objetivos. Ello debido, a que un hecho es que el trabajador se sienta acosado y otro, es que objetivamente y de acuerdo a ciertos requisitos se haya producido el acoso laboral.

#### **2.5.2.4 Vía Civil, con fundamento en lo consagrado en el Código Civil Venezolano.**

Una de las vías que le resultan más idóneas al trabajador víctima de acoso laboral, con el fin de defender su honor, intimidad y reclamar los daños y perjuicios que se le hayan ocasionado, es la vía civil, con fundamento en el artículo 1185 del Código Civil el cual establece:

### **TÍTULO III**

#### **De las Obligaciones**

#### **CAPÍTULO I. De las Fuentes de las Obligaciones**

#### **Sección V. De los hechos ilícitos**

**Artículo 1.185.**

“El que con intención, o por negligencia o por imprudencia, ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo.

Debe igualmente reparación quien haya causado un daño a otro, excediendo, en el ejercicio de su derecho, los límites fijados por la buena fe o por el objeto en vista del cual le ha sido conferido ese derecho.”

En este sentido, toda persona que cause un daño a otro, está obligada a repararlo; por ende, el trabajador acosado, según lo planteado por Kahale, D. (Ob.Cit), deberá alegar en su demanda y demostrar, a su vez, la enfermedad y la relación existente entre el estado patológico invocado y el trabajo desempeñado, que debe haberse producido en el lugar y tiempo de trabajo. De esta manera, el juez podrá observar que la enfermedad alegada por el trabajador y certificada por el INPSASEL, se encuentra asociada en gran proporción al servicio profesional prestado por éste, y así, poder condenar al demandado a los daños y perjuicios ocasionados por el hecho ilícito que produce el daño que nace a consecuencia del acoso laboral.

Seguidamente, la pretensión del actor, debe fundamentarse en los artículos 1.195 y 1.196 de dicho Código Civil, en caso que el acoso laboral haya sido provocado por varias personas.

**Artículo 1.195.**

“Si el hecho ilícito es imputable a varias personas, quedan obligadas solidariamente a reparar el daño causado...”

**Artículo 1.196.**

“La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito.

El juez puede, especialmente, acordar una indemnización a la víctima en caso de lesión

corporal, de atentado a su honor, a su reputación o a los de su familia...”

En este propósito, las personas que causen un daño están obligadas de manera solidaria a resarcirlo, por lo cual, se extiende la acción de reparar a todo daño tanto material como moral, a consecuencia de las conductas hostigadoras. Por ende, el juez, a su libre albedrío, establece una indemnización cuando los comportamientos objeto de la demanda atenten contra el honor o la reputación de la víctima del acoso. Cabe decir, que los daños y perjuicios deben ser solicitados por el trabajador de forma paralela con la acción laboral, es decir, en la demanda antes señalada de extinción del contrato de trabajo por causas justificadas de retiro o despido indirecto.

#### **2.5.2.5 Vía Penal.**

La víctima acude a la vía penal, tomando en consideración si la agresión sufrida constituye o no un delito y ello sea sancionado penalmente, es decir, se aplica la respectiva pena de prisión una vez realizado el procedimiento penal correspondiente. Esto en consideración de que el patrono tiene el deber de velar porque las condiciones humanas y morales donde se desempeña su personal sean las más apropiadas, ya que hay acciones que se encuentran tipificadas como delito. En este sentido, el Código Penal, tal como se señaló en su oportunidad, no establece como delito al acoso laboral, por ende, la víctima puede encuadrar la agresión dentro de los delitos contra la libertad individual, la libertad del trabajo, simulación de los hechos punibles, lesiones personales, difamación e injuria, entre otros.

En otro orden de ideas, de acuerdo a lo establecido en el artículo 132 de la LOPCYMAT, la acción penal se ejercerá con la intervención de oficio del Ministerio Público, en aquellos delitos tipificados en la Ley por efecto de la relación laboral; así, el representante de dicho Ministerio recopila datos y pruebas que puedan constituir indicio de conducta punible y decidir sobre el enjuiciamiento de hechos de acoso laboral mediante la vía judicial.

#### **2.5.2.5.1 Tribunales de Violencia contra la Mujer.**

La Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida libre de Violencia consagra un procedimiento especial, a los fines de investigar, juzgar y sancionar al sujeto activo del delito. De tal manera, que en dicha legislación al estar establecido como delito el acoso, amenaza u hostigamiento, la violencia laboral y psicológica; la víctima puede acudir al Ministerio Público, organismos policiales o directamente ante los tribunales especializados de violencia contra la mujer a efectuar la denuncia correspondiente; dicho procedimiento especial, se inicia, bien de oficio, por denuncia o por querrela, con o sin la asistencia de abogado.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se destaca la sentencia emanada de la Corte de Apelaciones Penal del Circuito Judicial Penal del Estado Barinas, de fecha 25 de Febrero del año 2014, partes, Víctima querellante Violeta Villafañe, Acusado Francisco Contreras. Delito, Acoso u Hostigamiento, Ponente, Dr. Abraham Valbuena; la cual se deriva en virtud de un recurso de apelación ejercido contra la sentencia absolutoria recaída sobre el ciudadano Contreras; el cual fue declarado con lugar por falta de motivación.

La sentencia apelada fue dictada por el Tribunal de Primera Instancia en Funciones de Juicio N° 1 con Competencia en delitos de Violencia contra la Mujer del Circuito Judicial Penal del Estado Barinas. En tal sentido, del análisis realizado por la juez de juicio de la conducta calificada como acoso u hostigamiento, se citan los extractos siguientes:

“Conforme a la exposición de motivos de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia el acoso u hostigamiento, es una modalidad agravada del tipo penal de violencia psicológica, toda vez que constituyen acciones de carácter concreto y directo que comportan una lesión de derecho de la víctima a actuar y decidir con libertad. Pero la define como un tipo de violencia independiente de la violencia psicológica, y a todo evento, se observa:

1. La Convención de Belem Do Pará, en su artículo 1, señala que, “debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico.”

En este mismo sentido, el artículo 14 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define que “la violencia contra las mujeres a que se refiere la presente ley, comprende a todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial, la coacción o la privación arbitraria de la libertad así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado.”

2.- Que la conducta abusiva del agente activo de manera constante, se refiera a actos de intimidación, chantaje, acoso y hostigamiento, que atente contra la estabilidad emocional, laboral, económica, familiar o educativa.

(...) En este particular, es necesario definir lo que se refiere el acoso y luego el hostigamiento y, así se observa:

En cuanto al acoso, la Real Academia Española, en el Diccionario de la lengua española (2001) expresa que es "...la acción y efecto de acosar". Entendiéndose por acosar como "...perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos..."

En cuanto al hostigamiento, la Real Academia Española, en el Diccionario de la Lengua Española (2001), expresa que es "la acción y efecto de hostigar". Entendiéndose por hostigar como "...Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. Incitar con insistencia a alguien para que haga algo..." (...)

(...) esta juzgadora se permite inferir que el acoso y hostigamiento en el caso sub iudice, se refiere que la conducta abusiva del agente activo de manera constante, verse a la persecución sistemática y frecuente para apremiar, importunar al sujeto pasivo mujer con molestias o requerimientos, con el fin de atentar contra la estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él (...)

En efecto, del análisis que realizó la juez al tipo penal de acoso y hostigamiento en los términos que anteceden, así como también de las pruebas que fueron promovidas, declaraciones de testigos, expertos, entre otros, concluyo en que no quedo configurado dicho acoso y dicto sentencia absolutoria. Luego, una vez ejercido el correspondiente recurso de apelación la víctima, el mismo es declarado con lugar, con la consecuencia de la nulidad absoluta del fallo impugnado, ordenándose la celebración de un nuevo juicio oral y público; ya que la juez no cumplió las exigencias de la motivación del fallo ni expreso la manera en que formo su convicción.

En este sentido, de acuerdo a lo expresado por el Observatorio Venezolano de Derechos Humanos de las Mujeres, en lo adelante (OVDHM), solo un pequeño porcentaje de los casos de violencia contra la mujer, denunciados en el Ministerio Público, llega a los tribunales y de ello una minoría obtiene la sanción legal correspondiente. Además, los operadores del sistema de justicia, jueces, y fiscales especializados, no se encuentran capacitados de forma adecuada, para interpretar la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia, ocasionando así, diferimientos injustificados de audiencias, sobreseimientos y pérdida de los archivos fiscales y judiciales, todo lo cual produce en la víctima de acoso laboral en ocasiones, desconfianza en el sistema judicial y un alto nivel de impunidad. De acuerdo a cifras suministrada por dicho Observatorio, para el año 2012, en 35 Tribunales de Violencia contra la Mujer, fueron recibidas 5018 denuncias, de las cuales, solo el 50% llegó a conclusiones.

Las investigaciones realizadas por dicho OVDHM demuestran que solo un caso de cada nueve (1/9) es denunciado, ya que existe desconocimiento de la mujer en relación con sus derechos, así como alternativas y formas de ejercerlos.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Naturaleza de la Investigación**

Una vez que se ha determinado que la investigación se puede desarrollar de forma sistemática, luego de fundamentarla en las respectivas bases teóricas, lo siguiente es proceder a definir el tipo de investigación que se llevó a cabo.

Por su finalidad, la investigación es pura, debido a que tiene por objeto ampliar y mejorar los conocimientos y comprensión de los mismos en cuanto al mobbing, marco regulatorio que existe en Venezuela y los convenios internacionales con relación internacional, ratificados por el país en materia de acoso laboral.

Cabe agregar, que la metodología que se empleó en la realización del presente trabajo investigativo, tomando en consideración el problema planteado, está basada en el método cuantitativo, el cual se caracteriza por la obtención del conocimiento de forma objetiva, el papel de la teoría resulta fundamental en la investigación social y se realiza el estudio de una realidad social, mediante una concepción objetiva y un método confiable; tal como indica Hurtado, I. y Toro, J. (2007), por esta razón, dicho método aportó mecanismos indispensables para el desarrollo del tema objeto de la investigación.

Por su abordaje, el presente estudio es de tipo documental, entendido éste, según lo establecido por el Manual de Trabajo de Grado, de Especialización, y Maestría y Tesis Doctorales, UPEL (2010) como: “El estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el

conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor.” (p.20)

Es vital destacar que este tipo de investigación, en virtud de la revisión documental y del análisis de la bibliografía existente, tanto en el ámbito nacional como internacional; va a permitir realizar un abordaje del marco normativo venezolano referente al acoso laboral, su tratamiento jurídico, jurisprudencias, así como aquellos convenios internacionales que el país ha ratificado en esta materia.

### **3.2 Nivel de la Investigación**

La modalidad de la presente investigación, se enmarca de tipo descriptiva, debido a que tiene como propósito la descripción cuantitativa de un evento o fenómeno tal cual ocurre en la realidad. En este sentido, señala Tamayo y Tamayo (2004) que: “La investigación descriptiva, comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes, o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente...trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.” (p.35)

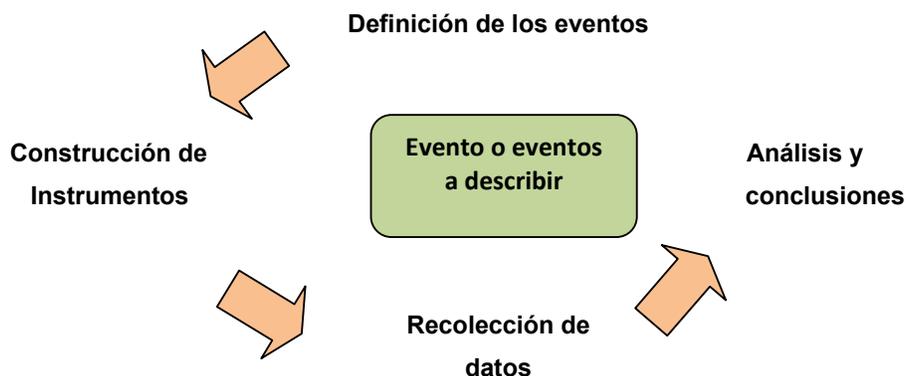
En este mismo orden, Ramirez, T. (1999), quien cita a Selltiz y Jahoda (1977), señalan que el estudio descriptivo es, por un lado, la descripción, con mayor precisión, de las características de un determinado individuo, situaciones o grupos, con o sin especificación de hipótesis iniciales acerca de la naturaleza de tales características. Y, por otro lado, la determinación

de la frecuencia con que algo ocurre o con la que algo se halla asociado o relacionado con otro factor. Términos similares, indica Hurtado, J. (2008) al mencionar:

“en la investigación descriptiva el propósito es exponer el evento estudiado, haciendo una enumeración detallada de sus características, de modo tal que en los resultados se pueden obtener dos niveles, dependiendo del fenómeno y el propósito del investigador: un nivel más elemental, en el cual se logra una clasificación de la información de función de características comunes, y un nivel más sofisticado en el cual se ponen en relación los elementos observados a fin de obtener una descripción más detallada.” (p.101)

De tal manera, que toda investigación descriptiva implica un desglose de los elementos que componen el evento a estudiar, bien mediante la obtención de resultados a través de características comunes o más detalladas, al aplicar un nivel más avanzado; todo ello, se muestra en la figura 2, de la página siguiente.

**Figura 2. Esquema para una investigación descriptiva**



Fuente: Hurtado, J. (2008)

De tal manera, que se evidencia la base de la investigación, ello en virtud, de que se realizó el estudio del evento, es decir, se indagó acerca del acoso laboral, sus características, de la diversa normativa legal, doctrina y jurisprudencia; así como de las diversas vías para obtener la debida tutela o protección en los casos de acoso laboral.

Para recopilar toda la información necesaria, se recurrió a la consulta y revisión de diversos materiales bibliográficos y documentales. Además, en la ejecución de la investigación se utilizó un cuadro técnico metodológico, el cual, facilitó el desglose de cada uno de los objetivos específicos en elementos más detallados, tales como la variable objeto de estudio, la definición de la variable, los indicadores, ítems, fuente y las técnicas de recolección de datos, todo lo cual, sirvió de base para la mejor visualización de los mismos; ver (Anexo 6).

En este orden de ideas, Hurtado, I. y Toro, J. (2007) indican lo siguiente:

“El cuadro técnico metodológico busca la descomposición de los objetivos o de las hipótesis de investigación en unidades de contenido más precisas que el enunciado general que los define. Esta descomposición nos permitirá extraer de los enunciados generales elementos estructurales más específicos y precisos, con la intención de que una vez convertidos en categorías de análisis o variables, indicadores o ítems, puedan servirnos como elementos medibles en los instrumentos de recolección de datos.” (p.76)

### **3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, son las herramientas usadas por el investigador para obtener, recabar, almacenar y manejar la información necesaria para la investigación. La selección de

las mismas dependerá de la investigación que se esté realizando, puesto que se debe seleccionar aquella o aquellas que garanticen el correcto desarrollo de la investigación. Arias, F. (1999).

Además, indica la autora Hurtado, J. (2008) las técnicas tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de los datos, es decir, el cómo. Dichas técnicas pueden ser de revisión documental, observación, encuesta, técnicas sociométricas, entre otras.

En atención a lo planteado, la técnica utilizada en la presente investigación documental es la revisión documental, la cual se operacionaliza en la técnica análisis de documentos, a partir de la utilización de técnicas lógicas, como la inducción, la deducción, el análisis y la síntesis; lo cual fue aplicado a diversidad de leyes, doctrinas, jurisprudencias y sentencias. Ahora bien, en lo que respecta a la técnica del análisis, desde un punto de vista lógico, Sabino, C. (1992) afirma que analizar “significa descomponer un todo en sus partes constitutivas, para su más concienzudo examen.” En cuanto a la síntesis, indica, “que con la síntesis e interpretación final de todos los datos ya analizados, puede decirse que concluye la investigación (...) Sintetizar es recomponer lo que el análisis ha separado, integrar todas las conclusiones y análisis parciales en un conjunto coherente que cobra sentido pleno, precisamente, al integrarse como un todo único.”

En lo que respecta a los instrumentos, estos representan la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar la información, es decir, el con qué. Están en correspondencia con las técnicas, y la selección de las técnicas a utilizar en una investigación está relacionada con el tipo de indicios que permiten captar el evento de estudio, agrega la autora ob cit.

### **3.4 Validez y Confiabilidad**

#### **3.4.1 La Validez.**

La validez de un instrumento representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir, ello de acuerdo a lo planteado por Palella y Martins (2003).

#### **3.4.2 La Confiabilidad:**

De acuerdo con Flames, Abel (2001) la confiabilidad del investigador se utiliza cuando éste basándose en criterios propios o de otros autores emite la opinión “es confiable o no confiable” de un instrumento de recolección de información sin necesidad de realizar operaciones cuantitativas (p. 44)

Tanto la validez como la confiabilidad resultan fundamentales en toda investigación, por ende, la presente investigación al ser de tipo documental, fue utilizada la confiabilidad del investigador.

## CAPÍTULO IV

### PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En virtud del proceso de investigación, desarrollado y llevado a cabo por la autora, se alcanzaron los objetivos planteados, por lo cual se procederá a dar respuesta a los mismos; en este propósito, en lo que respecta al **primer objetivo del estudio diseñado para describir como se expresan las relaciones laborales en Venezuela, se pudo constatar lo siguiente:**

De acuerdo a la revisión documental, Bencomo, T. (2008) agrega que las relaciones laborales consisten en la relación jurídica entre el empleador, la empresa y el trabajador, la cual se caracteriza por un proceso de interacción para emprender y concretar una labor productiva. Dichas relaciones implican vínculos que surgen en la relación de trabajo, que hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo, siendo reguladas por las leyes vigentes.

Resulta vital precisar, de acuerdo a la anterior definición, que estas relaciones implican vínculos dentro de la relación de trabajo, caracterizados por la relación entre el trabajo y el capital, donde cada actor tiene un rol específico que cumplir, bajo la regulación de leyes vigentes en un determinado momento; sin normas, el proceso productivo no podría sostenerse, ello, de acuerdo a lo expresado por Hernández, O. y Milano, A. (2008). Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su artículo 63, indica que se presume que existe una relación laboral cuando una persona, denominada trabajador presta un servicio a un patrono. De esta manera se infiere que en toda relación laboral están presentes dos elementos: quien presta el servicio y quien lo recibe.

En este sentido, Lucena, H. (2005), indica que en teoría, las relaciones laborales hacen posible el funcionamiento de toda la estructura económica que sustenta a la sociedad, obviamente, como todo un proceso histórico en permanente construcción.

Las relaciones laborales son amplias, es decir, comprenden diversos aspectos de las interrelaciones y de la colaboración entre los hombres dentro del marco de la organización de la producción; denota así, factores que no son meramente técnicos, objetivos y mensurables, sino también otros más sutiles como las costumbres humanas, prejuicios, ideologías, aspiraciones y creencias de cada actor. Se desprende de lo antes mencionado, que dichas relaciones expresan los intereses de los actores, los cuales, como característica de estas relaciones laborales, tienden a ser intereses confrontados; se encuentran involucradas distintos factores, la lucha de poder, las negociaciones, concesiones, y llegar así al punto de equilibrio deseado; todo ello regulado por la ley.

Es vital mencionar, que un clima organizacional donde se encuentre presente relaciones laborales de calidad (trabajo formal, estable, seguro, suficiente) así como un trabajo influenciado mas por la calidad de servicio que por la cantidad, determina a su vez, la calidad del sistema productivo. Caso contrario, unas relaciones laborales precarias, denota que el sistema productivo no va en aras de la competencia por la calidad, sino por los bajos costos.

Cabe agregar, de acuerdo a los estudios realizados por Elton Mayo (1933), el cual cita Urquijo, J. (2001), concluye que independientemente de las condiciones ambientales, la reducción de fatiga y todas aquellas mejoras que impliquen un progreso en las relaciones laborales, lo esencial es entender que el ser humano reacciona favorablemente a su

trabajo cuando se le trata como una persona humana. Además, resalta la existencia de aportes fundamentales para las relaciones laborales, tal como se muestra en el cuadro 5.

### **Cuadro 5. Aportes para las Relaciones Laborales**

<b>1-Las políticas de relaciones humanas en las organizaciones, resultan beneficiosas para lograr que se genere un clima de mutuo respeto y un incremento de productividad tanto en los patronos como en los trabajadores.</b>
<b>2-Las actividades sociales promovidas por la empresa garantizan un ambiente armonioso de todas las actividades en ella realizadas.</b>
<b>3-La necesidad de una inversión en un estudio del comportamiento humano en el trabajo, debido especialmente a los beneficios que representan para la empresa y la sociedad.</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Mayo, E. (1933) Citado por Urquijo, J. (2001)

Ahora bien, en criterio de la autora de acuerdo a la investigación realizada, en Venezuela, las relaciones laborales están fundamentadas en la complejidad de tareas, más cantidad y menos calidad de trabajo, condiciones de trabajo no aptas para el buen desempeño del mismo, solo un pequeño porcentaje de empresas han ido mejorando dichas condiciones, cumpliendo lo establecido en la LOPCYMAT y fomentando la salud de sus trabajadores, mediante la adecuada información e incentivos, así éstos mostraran mayor pertenencia hacia la empresa, como seres valiosos dentro de un clima organizacional que les brinde seguridad física, psíquica y social.

Asimismo, en el sector empresarial se evidencia, no estar del todo preparados para abordar, reconocer y solucionar una situación de acoso laboral; optan por la salida más radical como lo es, despedir al trabajador víctima de mobbing por considerarlo no preparado para el cargo, sin ahondar más allá en la problemática del mismo.

**En cuanto al segundo objetivo específico, consistente en la descripción del marco regulatorio venezolano en materia de mobbing laboral para evitar el acoso en el lugar de trabajo, se destaca lo siguiente:**

El marco regulatorio venezolano en materia de mobbing laboral, se traduce, en un conjunto de legislaciones vigentes, tal como se puede observar en el cuadro 6 de la página siguiente; dentro de las cuales, si bien no existe una ley especial que regule específicamente situaciones de acoso laboral, a excepción de lo preceptuado en el artículo 164 de la LOTTT; representan el compendio de avances legislativos al alcance de la víctima para hacer valer sus derechos en el ámbito de las relaciones de trabajo. De modo tal, que cuando se infringe algún derecho inherente a la persona o a sus condiciones de trabajo, el trabajador debe encuadrar la situación de acoso laboral en dicha normativa jurídica.

Así, la falta de ley especial que contrarreste estas conductas hostiles y humillantes, no representa impedimento alguno para que el trabajador denuncie la situación y de esta forma, pueda reconocer e identificar cuando esté en una situación de mobbing laboral y tomar las acciones legales oportunamente. Además, dentro del marco de legislaciones, resulta fundamental, la norma contemplada en el artículo 56 de la LOPCYMAT, según la cual, el patrono no podrá ni por sí ni por tercero emplear conductas ofensivas, intimidatorias, maliciosas que vayan en perjuicio psicológico y moral del trabajador. En efecto, dicho texto legal también plantea el denominado trabajo digno, como derecho fundamental de los trabajadores, así como su debida protección contra la violencia en el lugar de trabajo; al igual que establece el debido reconocimiento a los agentes psicosociales como posibles agentes causantes de accidentes de trabajo y de enfermedad ocupacional.

Resulta indispensable, y ello a criterio de la autora de la presente investigación, unificar dichos artículos que se encuentran dispersos en las legislaciones estudiadas en una sola legislación especial en materia de mobbing laboral, lo cual a su vez, gracias a los aspectos en esa desarrollados, en específico, lo atinente a la materia probatoria, puede facilitar el desarrollo del proceso para la víctima, debido a que en ocasiones la falta de prueba contundente hace decaer la acción intentada, o bien, la mala interpretación que pueda realizar el juzgador del materia probatorio aportado, por lo novedosa que puede resultar esta compleja problemática que representa el mobbing laboral.

#### **Cuadro 6. Marco Regulatorio en Materia Laboral, del Mobbing**

<b>Instrumento Jurídico</b>	<b>Artículos</b>
Constitución Nacional (CRBV)	1,2,20,21,26,43,46 (4º),60,61, 83,87,88 y 89
Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social	18 (1º,3º)
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	1(1º,2º,4º,6º), 56 (1º,3º,4º,5º,8º,9º,14º,15º), 69 (1º), 70 y 73
Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	10 y 11
Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008)	Título II.
Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer	2,11,54 y 57
Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	3,14 y 34
Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)	156 (f), 164,166, 528, 79 y 80

Fuente: Elaboración propia.

**Por otra parte, en cuanto al tercer objetivo específico de la investigación, diseñado con el propósito de determinar el alcance de**

**los convenios internacionales ratificados por Venezuela en materia de mobbing o acoso laboral, es vital resaltar lo siguiente:**

En los instrumentos jurídicos internacionales abordados en la presente investigación, lo cuales, han sido creados tomando en cuenta la perspectiva de los derechos humanos, se ha venido desarrollando paulatinamente el tema de la violencia de género, lo cual involucra a su vez, el acoso laboral, cuando la víctima es una mujer, uno de los sujetos más afectados, así como lo relativo a la calidad de vida, el derecho a la igualdad y seguridad personal contra la violencia, y además, el derecho de todo trabajador de ejercer su labor en un ambiente de trabajo sano; de modo tal, que el alcance de estos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos es trascendental, amplio y muy significativo, ya que plantean el respeto así como también el reconocimiento de estos derechos fundamentales a todo ser humano, como el derecho a la vida, igualdad, no discriminación, y su fiel cumplimiento, desde cada ciudadano hasta el deber del Estado, en todos sus niveles de poder, en lo que conlleva al eficaz ejercicio y reclamo de estos derechos.

Es evidente entonces, el alcance amplio que tienen tantos los tratados como los convenios ratificados por Venezuela, ya que los mismos en virtud de dicha ratificación le resultan aplicables a sus ciudadanos; tanto la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer como la Convención Belem Do Pará, han sido utilizados de base para la creación de diversas leyes en la materia de identificación y prevención de violencia contra la mujer, acoso laboral así como también las políticas de prevención, programas, entre otros, del acoso en el trabajo; tal como los cuales integran normativas y principios ya establecidos en dichos tratados y declaraciones de acción internacional, es decir, que recogen los estándares internacionales, donde resaltan principios como la igualdad, equidad, empoderamiento y participación.

Cabe agregar, que las manifestaciones del acoso en el trabajo, varían según el contexto social, económico e histórico, por lo cual la aplicación de los estándares internacionales para erradicar esta cruel realidad, debe ser adaptada al caso y momento específico de cada país. De tal manera, que Venezuela, una vez que ha ratificado los Convenios estudiados con anterioridad, ha suscrito su compromiso con las prácticas en él señaladas, lo cual ha ido conduciendo a la reforma de leyes o creación de nueva legislación en el país y así afianzar el logro de los objetivos tanto como el alcance de los resultados.

En este sentido, es vital resaltar, que en fecha 10 de septiembre del año 2013, se cumplieron los requisitos, para que Venezuela deje de estar obligada a cumplir con las obligaciones consagradas en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por ende, queda al margen de la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sin embargo, en lo que respecta a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, mantendrá su competencia sobre el Estado Venezolano para conocer de aquellas violaciones consagradas en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.

De acuerdo a lo expresado por Vargas, J. (2013) en un artículo publicado por el Diario el Universal el día 19 de Septiembre del 2013, esta situación constituye una ruptura en relación a lo que había sido la política del Estado Venezolano en materia de Derechos Humanos, ello en consideración a que Venezuela ratificó la mayoría de los tratados internacionales sobre Derechos Humanos que se han aprobado, tanto en el ámbito de la ONU como de la OEA. Asimismo, indica el autor, que dicha decisión está fundamentada en diversas decisiones del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) contentivas de aplicaciones e interpretaciones de tratados internacionales en el derecho interno contrarias a preceptos

fundamentales, contenidos en los convenios internacionales sobre la materia.

Ahora bien, entre dichas decisiones judiciales, se resaltan las siguientes: Decisión de la Sala Plena de la antigua Corte Suprema de Justicia, de fecha Octubre de 1999, la cual lesionó el principio de la buena fe o *pacta sunt servanda* y lo relativo a la imposibilidad de invocar normas de derecho interno para justificar el incumplimiento de una obligación internacional, al condicionar la observancia de los tratados internacionales a los conceptos de democracia participativa y justicia social. Luego, una vez que se constituyó el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), fue dictada en el año 2003, por la Sala Constitucional la sentencia N° 1942, en la cual se señala, que dicha sala es el máximo intérprete de los tratados sobre Derechos Humanos, solo a efectos del derecho interno. Por último, para el año 2008, la sentencia N° 1939, también de dicha sala, aplicó de manera errada los tratados internacionales sobre derechos humanos en el derecho interno, expresa el autor Vargas, J (ob.cit), ya que instó al Poder Ejecutivo, fundamentado en el principio de colaboración de poderes y de conformidad con lo dispuesto en la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de denuncia, para que procediera a abandonar esta Convención, debido a la supuesta usurpación de funciones en que incurrió la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al ordenar la reincorporación al Poder Judicial de los exmagistrados de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

**Finalmente, en lo que respecta al cuarto objetivo específico que busca analizar la jurisprudencia venezolana en materia de mobbing y su impacto en las relaciones laborales, se desprende de los documentos consultados lo siguiente:**

Como resultado de los diversos criterios jurisprudenciales existentes sobre el acoso laboral, se observa que la doctrina de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, así como de los distintos juzgados que emitieron su veredicto y fueron señalados en la presente investigación, contemplan escasas sentencias en materia del mobbing, aunado a que en su mayoría, a pesar de sentar valiosos precedentes, han sido declaradas sin lugar, es decir, a favor de la empresa; ello tomando en consideración la desinformación que aun mantienen algunas víctimas en cuanto al acoso, instancias a donde demandar, denunciar, la forma de probar sus alegatos, entre otros.

En consecuencia, de esta serie de sentencias se desprende que el trabajador o trabajadora víctima de mobbing, cuenta con múltiples alternativas legales al momento en que sienta vulnerados sus derechos laborales, es decir, resulte víctima de acoso, amenaza, violencia psicológica, o acoso laboral; si bien no existe un ordenamiento legal específico que regule netamente el mobbing, como si lo poseen otros países como lo es el caso de Colombia y Argentina; la víctima cuenta con diversos mecanismos legales para que le sean resarcidos los daños causados a su salud, ritmo de vida, entre otros. Como bien se resalto al estudiar las sentencias, se encuentra la acción de amparo constitucional, la cual es un mecanismo extraordinario destinado a restablecer los derechos y garantías de rango constitucional vulnerados o amenazados. Una vez que el acosador vulnere los derechos constitucionales de la víctima, esta puede interponer contra aquel una acción de amparo, con el fin que se le restablezca la situación jurídica infringida, siguiendo el procedimiento planteado en la Ley Orgánica sobre Derechos y Garantías Constitucionales; lo cual resulta insuficiente, ya que mediante este mecanismo no se sanciona en modo alguno el mobbing.

Resalta la autora, que en ocasiones ciertas denuncias por violencia laboral no solventan la situación acaecida por la víctima, es decir, estas no obtienen la debida reparación o simplemente no proceden por falta de pruebas contundentes, difíciles de aportar para la víctima, debido a las características propias del acoso; lo cual trae como consecuencia la desmotivación a presentar la denuncia o continuar el proceso judicial iniciado según sea el caso, ya que impera la creencia de que los organismos fiscalizadores de los centros de trabajo (INPSASEL) no cumplen fielmente con su labor o se parcializan entre fiscalizar a centros públicos y privados, olvidándose que el actor primordial para culminar el proceso y hacer valer sus derechos hasta el final, el actor del proceso, es el propio trabajador, víctima de acoso.

Además, la acción judicial que interponga la víctima, debe ser muy sólida, y ser tomada en cuenta la protección a su integridad física, psicológica y emocional. Por otra parte, en cuanto a la vía administrativa, el trabajador igualmente dispone del procedimiento diseñado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), para verificar si efectivamente esta frente a una situación de mobbing, y siendo ello afirmativo, el ente certifica sus consecuencias como enfermedad ocupacional, y a su vez la víctima tiene en sus manos la posibilidad de acudir de activar el mecanismo jurisdiccional, a los fines de demandar las posibles indemnizaciones contempladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Asimismo, el trabajador víctima de acoso laboral, cuenta con la acción de reclamo de condiciones de trabajo, ante la Inspectoría del Trabajo, ello de acuerdo a lo contemplado en el artículo 513 de la LOTTT, que establece que el trabajador o trabajadora o grupo de trabajadores y trabajadoras, podrán introducir reclamos sobre condiciones de trabajo, por

ante la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción. Los reclamos interpuestos serán atendidos por la Inspectoría del trabajo, de acuerdo al procedimiento que indica dicha ley. Ello radica en aquellas circunstancias distintas al despido, que afectan y lesionan al trabajador en sus derechos, por ende, este puede acudir ante la Inspectoría del Trabajo, quien ejerce las funciones de guardián administrativo, para exigir al patrono que cumpla las obligaciones de promover la prevención y el tratamiento contra el acoso laboral; a través de una audiencia que será en forma oral, privada, y será presidida por un funcionario del trabajo, quien actuara como mediador o conciliador entre las partes.

De esta manera, tal como lo establece la LOTTT, se aplicara la sanción correspondiente al patrono en los casos de verificarse el acoso laboral hacia el trabajador; a su vez dentro de la vía jurisdiccional el trabajador tiene la posibilidad de demandar las posibles indemnizaciones consagradas en la LOPCYMAT; el daño material y moral conforme a lo establecido en el Código Civil o acudir a los Tribunales de Violencia contra La Mujer, en caso de configurarse el acoso o amenaza y la victima sea una trabajadora, amparada por la ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

En consecuencia, las jurisprudencias, van despejando cada vez más el camino que debe recorrer el trabajador una vez formule su demanda, estableciendo parámetros a las relaciones laborales, donde priven los derechos humanos, un ambiente laboral sano y tomando en consideración lo alegado y probado por las partes. Adicionalmente, el mobbing afecta por igual a hombres y a mujeres de todas las edades, provocando en ellos hundimiento psicológico en incluso el suicidio, siendo la salida más saludable denunciar.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

Sobre la base de la información obtenida, la cual se desprende de la diversidad de medios bibliográficos consultados, conllevan a la autora de la investigación a plasmar las conclusiones, ello, dando respuesta al objetivo general formulado al inicio de la investigación, consistente en analizar el Marco Regulatorio Nacional en materia laboral, en lo atinente al Mobbing y el menoscabo que este produce en las Relaciones de Trabajo; en este sentido, se evidencia, la existencia de un marco normativo amplio, a disposición de la víctima de acoso laboral, para que una vez manifieste el conocimiento previo de la situación, se configuren los requisitos indispensables del mobbing y cuente con la asesoría necesaria, pueda tramitar eficazmente la demanda ante los tribunales respectivos.

De esta manera, el trabajador, víctima de acoso laboral podrá acudir a la vía legal que considere pertinente, de acuerdo a su caso particular, es decir, existe la vía administrativa, ante la Inspectoría del Trabajo, o a través del Inpsasel, el cual es el autorizado para certificar el mobbing como enfermedad profesional y así la víctima, con dicha certificación pueda acudir a la vía jurisdiccional; al igual que la vía judicial, donde el trabajador deberá encuadrar su caso de acoso laboral, de acuerdo a lo tipificado en la legislación respectiva, lo cual le resulta aplicable, bien en cuanto a la demanda por daño moral, indemnizaciones, entre otros.

Se concluye igualmente, que con la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras, la

legislación incluye dentro de su articulado un artículo novedoso relativo al acoso laboral; el artículo 164:

“Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral. Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen sobre la materia”.

De tal manera, que el acoso laboral representa una conducta prohibida por la legislación laboral, que puede suscitarse entre trabajadores, patronos o sus representantes o grupos de trabajadores, los cuales atentan directamente contra la dignidad del trabajador y degradan las condiciones de trabajo. Dicho ordenamiento lo aborda desde una perspectiva integral, ya que se está en presencia de una problemática compleja, donde la sola sanción no resulta suficiente. Es vital mencionar, que la LOPCYMAT, también contempla en su normativa, dicho flagelo, ya que el mismo representa una enfermedad profesional.

A su vez, dentro de los hallazgos efectuados a los casos demandados por las víctimas de mobbing, los cuales fueron tramitados en instancias jurisdiccionales, se observa, que con frecuencia, el agresor del trabajador es el empleador, configurándose así, el mobbing descendente o vertical; así como también estas demandas prosperan o no, dependiendo de las pruebas que tenga a su disposición la víctima.

En todo caso, la mejor herramienta es la prevención; un trabajador saludable, desde todo punto de vista, físico, mental, espiritual, con alto grado de motivación a su trabajo, incentivado por la empresa, ello no solo en el aspecto económico, sino también mental, en cómo se presentan las relaciones entre el equipo de trabajo, superiores, entre otros, equivale a mantener y mejorar la productividad de la misma. El clima organizacional es fundamental para mantener relaciones laborales óptimas, basadas en el respeto, la tolerancia y la igualdad de oportunidades.

En la actualidad, si bien se ha ido incrementando tanto a nivel nacional como internacional la preocupación por esta problemática, no obstante, persiste el desconocimiento en diversas empresas venezolanas, de la misma, las cuales optan por despedir al trabajador al manifestarle dicha situación por simplemente no considerarlo apto para el cargo o problemático; a la par de que los trabajadores no son conscientes o no están familiarizados con lo que comprende el concepto de mobbing. Por ende se hace imperiosa la necesidad de difundir dicho flagelo, empezando desde la empresa, actualizando al personal de trabajo en cuanto al conocimiento que deben manejar de los factores de riesgos psicosociales, específicamente, en lo que atiene al acoso laboral; a los delegados de prevención, sindicatos entre otros, ya que hombres y mujeres están expuestos a recibir este tipo de amedrentamiento y humillaciones en su entorno laboral, lo cual produce graves consecuencias a su salud mental, resultando por ende factible, trabajar desde la prevención.

Es evidente entonces, que el acoso laboral, produce un menoscabo a las relaciones de trabajo; resultan alarmantes los casos que se presentan en las empresas, los cuales, pocos son denunciados, y no salen del espectro del lugar de trabajo, ello aunado a que no existen estadísticas recientes de esta enfermedad hasta la fecha, cuantos casos se han

certificado, reportado, por estado, entre otros; solo se hace referencia a casos certificados para el año 2010, cuando se presento el primero, en el Distrito Capital. La prevención por parte de los centros de trabajo, obligados a garantizar el bienestar de los trabajadores, debe ir a la par de las debidas fiscalizaciones, cumplimiento de la ley y aplicación de sanciones por parte de los entes encargados de la materia.

## RECOMENDACIONES

- Dar a conocer a toda sociedad la problemática que produce el acoso laboral, en aras de su mejor entendimiento, tolerancia a nivel de relaciones interpersonales en los centros de trabajo y mejor percepción del problema.
- Voluntad general e iniciativas desde los centros de trabajos para colaborar en la formulación de propuestas globales de prevención del acoso laboral.
- Canalizar y realizar una buena distribución de los recursos desde el Estado hacia los entes regionales y municipales, para que así, estos puedan diseñar y llevar a cabo sus propias políticas de prevención del acoso en el trabajo de acuerdo a los casos denunciados en su comunidad.
- El Inpsasel debe realizar estudios y mantener estadísticas mensuales o anuales actualizadas y confiables en la materia.
- Brindar capacitación continua al recurso humano perteneciente a los entes de trabajo, mediante charlas mensuales, de actualización, cuando lo considere el área pertinente de la empresa; así como también implementar las políticas de formación de recursos humanos a los que laboran en los entes receptores de denuncias de casos de mobbing laboral y así lograr la detección precoz de este flagelo.
- Prevención, como herramienta fundamental para combatir el acoso en el trabajo, de tal manera, que dentro de las políticas del Estado se impartan charlas, en diversos organismos públicos y privados y así informar al colectivo sobre la legislación en la materia, sensibilizarlo sobre el alcance y la gravedad de ese fenómeno, surjan debates que

promuevan un cambio en la opinión pública y puedan crearse estrategias en conjunto.

- Propiciar la educación desde el concepto de la igualdad, tanto la que surge en el seno de la escuela como en la familia; y así, los niños tendrán como base valores más sólidos de respeto, buena comunicación, socialización, tolerancia, autoestima y sana convivencia dentro de las diferencias, de tal manera que se fomente en los mismos, el rechazo a los comportamientos violentos.
- Fomentar la creación de centros especializados en brindar atención y tratamiento tanto para las personas víctimas de acoso laboral como de aquellas agresoras.
- Llevar a cabo campañas sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, a los fines de sensibilizar a la población sobre el problema y a su vez, impulsar la gestión de dichos riesgos en las empresas, mediante el compromiso y el enfoque participativo.
- El Estado debe materializar los planes de acción para hacer frente al acoso laboral, desde un enfoque multidisciplinario, compuesto por el apoyo jurídico, médico y psicológico; así como también que abarque mejoras al sistema de justicia, la salud, inversión de recursos, el monitoreo respectivo de cada programa de prevención y otros servicios.
- Intensificar la labor del Estado de defender los derechos humanos en todas las situaciones, en particular en lo atinente a la vida libre de violencia.
- Las Organizaciones gubernamentales, no Gubernamentales y académicas, a través de sus activistas, deben consolidar y mantenerse en la ardua labor de propulsar iniciativas de lucha contra

el mobbing, consistentes en la formulación, evaluación y seguimiento de planes y programas, para que así tanto los estándares internacionales como a nivel nacional se vean materializados y no sean letra muerta.

- Incentivar el liderazgo y propulsores en la materia, mediante acciones tangibles y comprobables.
- El Estado en conjunto con los entes receptores de denuncia deben trabajar hacia la aplicación efectiva de las normas legislativas en la materia, que tipifican como delito el acoso laboral. Asimismo se recomienda el debate y promulgación de una ley especial sobre el Acoso Laboral.
- Garantizar a toda persona el acceso a la justicia, mediante un sistema de justicia eficiente.
- Asignar presupuesto de acuerdo a las necesidades de cada institución gubernamental y no gubernamental encargada de apoyar a las víctimas de acoso laboral.
- Motivar e informar a las personas víctimas de mobbing, a formular la denuncia respectiva.
- Generar diversas campañas de sensibilización sobre los Riesgos Psicosociales en el trabajo y promover su gestión en las empresas.
- Las posibles reformas que se implementen al marco legal existente en la materia, deben ser lo más precisa y completa posible, para que así, no dejen márgenes a la discrecionalidad o mala interpretación.
- La creación de líneas de investigación en las diversas universidades y centros de estudios, a fines de realizar estudios sobre el mobbing.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, A. y Crawford, N. (1992). **Bullying at work**. Virago, Press. Londres.
- Álvarez, Francisco (2010). Manual de Derechos Humanos. Vadell hermanos Editores. Caracas, Venezuela.
- Álvarez, Pedro (2009). Los Riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Volumen 11, Nº 3, 2009. Universidad Rafael Bellosillo Chacín. Caracas, Venezuela.
- Añez, Carmen y Useche, María. (2003). **Modelos reguladores de las relaciones laborales establecidos por el capital**. Gaceta Laboral Vol.9 Num.2. Universidad del Zulia. Venezuela.
- Aramburu, Luis y Zabala, Higuera (2002) **“Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias”**. Cuadernos de Relaciones Laborales, Volumen 20, Numero 2.
- Aranguren, Williams (2011). **Género y Trabajo**. Revista Estudios Culturales. Volumen 4, Nº 8. Venezuela.
- Arias, F. (1999) **El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración**. Tercera Edición. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela.
- Ausfelder, T. (2002) **El acoso moral en el trabajo**. Océano-Ámbar. Barcelona
- Balestrini, Miriam (1997). **Cómo se elabora un Proyecto de Investigación**. BL. Servicio Editorial. Caracas, Venezuela.
- Bencomo, T. (2008). **El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica**. Universidad Autónoma de México (UNAM). México.
- Bonefeld, Wernwer (1994). **Reformulación de la Teoría del Estado**. En **¿Un Nuevo Estado?** Editorial Cambio XXI. México.
- Bourdieu, P. (2005). Las estructuras sociales de la economía. Manantial. Buenos Aires. Argentina.

Blanch, J. (2003), **Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos**. Editorial UOC. Primera edición. Barcelona.

Carballo, Cesar (2000). **Derecho Laboral Venezolano. Ensayos** Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

### **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947)**

Camargo, J. (2010). Rasgos de Personalidad y Autoestima en víctimas de Acoso Laboral. *Revistas Diversitas. Perspectivas en Psicología*.

Carosio, A. (2010). El trabajo de las mujeres: desigualdad, invisibilidad y explotación. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*. Volumen 15, N° 35. Caracas, Venezuela.

Cassitto, María (2004). **Sensibilizando sobre el Acoso Psicológico en el Trabajo. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores**. N° 4. Organización Mundial de la Salud. Italia.

Castillo, Mario (2011). **La acción laboral por vulneración del derecho al honor e intimidación en el trabajo**. XXXVI Jornadas J.M. Dominguez Escovar, Protección de los Derechos Sociales conforme a la Legislación y la Jurisprudencia Venezolana. Editorial Horizonte.

Ceres. (1992). **El acoso sexual en el trabajo desde una perspectiva sindical**. Cir. Inform.11.

**Código Civil (1982)**. Gaceta Oficial N° 2.990, Extraordinaria, de fecha 26 de Julio de 1982.

**Código Penal (2005). Reforma parcial**, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.768, de fecha 13 de Abril del 2005.

Conesa, J y Sanahuja, M. (2002). **“Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (mobbing)”** Al, Numero 30.

Concepción, M; Martel, V. y Santana R. (2012) **El Mobbing: ¿el crimen perfecto? No, qué más quisieran “algunos”**. Universidad libre Colombia. Volumen 10, Numero 17. Bogota, Colombia. (Artículo de investigación)

**Constitución de la República de Venezuela (1961)**. Gaceta Oficial N° 3.357, de fecha 23 de Enero de 1961

**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).** Gaceta Oficial N° 5.453, de fecha 24 de Marzo de 2000. Enmienda de fecha 19 de Febrero de 2009, Gaceta Oficial N° 5.908.

**Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).** Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. (Pacto de San José).

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém Do Pará.** Suscrita en Junio de 1994.

**Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura (1989).**

**Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.** Aprobada el 18 de Diciembre de 1879.

**Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Ratificado por Venezuela el 25 de Junio de 1984.

Cloninger, S. (2003). Cattel y los cinco grandes. Teorías analítico-factoriales de los rasgos. Prentice Hall. México, D.F.

**Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789).**

**Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. (1998)**

**Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)** Asamblea General de las Naciones Unidas. Adoptada el 10 de diciembre de 1948.

**Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).** IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres.

De Andrés, Paloma. (2005). **Violencia contra las Mujeres. Violencia de Género. Prevención y Detección.** Ediciones Días de Santos. España.

De Elena y Peña, J. (2005). **Los problemas de denominación en el estudio del mobbing.** Encuentros en psicología social.

**Derechos Humanos de las Mujeres Venezolanas.** Informe alternativo. Ponencia en Pdf. Disponible en: [www.observatorioddhnmujeres.org](http://www.observatorioddhnmujeres.org).

- Díaz de Quijano, S. (1993). La Psicología Social de las Organizaciones: Fundamentos. Barcelona. PPU.
- Drachemberg, Eduardo (2008). Acoso Laboral: Epidemia creciente. Documento en línea. <http://www.acosoescolar.com/inicio/INFOCOP.pdf>
- Drucker, Peter (1993). **Gerencia para el Futuro**. Editorial Norma. Colombia.
- Einarsen, S. and Hauge, L. (2006). **Antecedents and consequences of workplace mobbing**: At literatura review. European Journal Of Work and Organizational Psychology.
- Ermida, Oscar (1999). **Globalización y Relaciones Laborales**. En **Revista Venezolana de Gerencia**. Año 4, Numero 9, Vicerrectorado académico-LUZ. Venezuela.
- Fayol, Henry (1983). Administración Industrial y General. En Principios de la Administración Científica. Editorial Herrero Hermanos, Sucs. México.
- Fernández, Julio (2010). **Que es y cómo actuar ante el acoso en el trabajo**. Escuela de Relaciones Laborales USM.
- Fernández, M., (2002) **Algunos aspectos del mobbing laboral**. En Revista Protección Laboral, número. 33, 4º.
- Field, T. (1996). **Bully in sight**. Wessex Press. Wantage.
- Fornés Vives, J. (2002) "Mobbing: **La violencia psicológica como fuente de estrés laboral**". Enfermería Global, 1.
- Flames, Abel. (2001) **Como elaborar un trabajo de grado con enfoque cuantitativo**. Editorial Fundación A. Guárico. Venezuela.
- García, M. Ibañez, J. y Alvira, F. (2000) El análisis de la realidad social. Compilados. Alianza Editores. Madrid.
- Girard, R. (2002) **Veo a Satán caer como el relámpago**. Editorial Anagrama. España.
- González, Ángela (2009). **La Complejidad Organizacional de la Nueva Gerencia**. Artículo publicado en la Revista Ciencias de la Educación, Volumen 20, Número 25. Valencia. Venezuela.

- González de Rivera, J. (2002). **El maltrato psicológico. Como defenderse del mobbing y otras formas de acoso.** Madrid. Editorial Espasa-Calpe.
- Guimon, J. (2001). **Intervenciones en Psiquiatría Comunitaria.** Core Academic. Ginebra.
- Granadillo, Nancy. (2010). **Los Delitos de Género y otros aspectos procesales previstos en la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia.** Segunda Edición. Ediciones Paredes. Caracas, Venezuela.
- Heinemann, P. (1972) **Mobbing. Group violence by children and adults.**
- Hernández, R. (2007). **Derecho colectivo del trabajo.** Editorial Orión. Guatemala.
- Hernández, Oscar y Romero, Antonio (2008). **Temas relevantes de las relaciones laborales contemporáneas en Venezuela.** Publicado en Gaceta Laboral. Volumen 14. Nº 3. Maracaibo. Venezuela.
- Hirigoyen, Marie. (2001). **El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.** Barcelona: Paidós.
- Hirsch, Joachim. (1994). **Fordismo y Posfordismo. La Crisis Social Actual y sus Consecuencias.** En ¿Un Nuevo Estado? Bonfeld, Wernwer. Editorial Cambio XXI. México.
- Horstein, H. (1996). **Brutal Bosses and their prey.** Riverhead Books. Nueva York.
- Hubert, A.B. (2001). **Risk sectors for undesirable behavior and mobbing.** European Journal of work and Organizational Psychology, 10 (04), 375-392.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). **Paradigmas y métodos de Investigación en Tiempos de Cambio.** Editorial CEC, S.A. Los Libros de El Nacional, Caracas, Venezuela.
- Hurtado, J. (2008). **El proyecto de investigación.** Comprensión holística de la metodología y la investigación. Sexta Edición. Ediciones Quirón. Caracas, Venezuela.

Informe Mundial sobre Violencia. Organización Panamericana de la salud. (2002) Consultado en Página <http://www.paho.org/hq>

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional siglas “Niosh”, (1999). **Stress at Work**. Publication nº 99-101. Niosh, Cincinnati. Oh. Disponible en línea: <http://www.cdc.gov>.

Kahale, Djamil (2009). **Mobbing: El Acoso Laboral Tratamiento Jurídico y Preventivo**. Vadell Hermanos Editores. Caracas. Venezuela.

Khalef, A. (2003). ¿Es la Violencia en el Trabajo una Fatalidad? artículo publicado en la Revista, Educación Obrera. Oficina de Actividades para los Trabajadores. OIT.

Laskowsky & Marchant. (2005). **Mobbing o acoso psicologico en el trabajo**. Un acercamiento al fenómeno. Documento en línea. Disponible en <http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/9.htm>.

Leymann, H. (1996) **The Content and development of mobbing at work**. University of Umea, Sweden. European Journal of Work and Organizational Psychology.

**Ley Aprobatoria de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. “Convención Belem Do Pará”**. Gaceta Oficial Nº 35.632, de fecha 16 de Enero de 1995. Caracas, Venezuela

**Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999)**. Gaceta Oficial Nº 5.398, de fecha 26 de Octubre de 1999. Caracas, Venezuela

**Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de Trabajo (1986)**. Gaceta Oficial Nº3.850, de fecha 18 de Julio de 1986. Caracas, Venezuela.

**Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio ambiente de trabajo (2005)**. Gaceta Oficial Nº38.236, de fecha 26 de Julio del 2005. Caracas, Venezuela.

**Ley de Reforma Parcial del Decreto Nº 6.243, con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012)**. Gaceta Oficial Nº 39.912, de fecha 30 de Abril del 2012.

**Ley de Reforma de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia (2014)**. Gaceta Oficial Nº 40.548, de fecha 25 de Noviembre del 2014. Caracas, Venezuela.

**Ley Orgánica del Trabajo (1997).** Gaceta Oficial N° 5.152, Extraordinaria, de fecha 19 de Junio de 1997. Caracas, Venezuela.

**Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).** Gaceta Oficial N° 6.076, de fecha 07 de Mayo del 2012. Caracas, Venezuela.

Linares, Juan (2014). **La Impunidad del Acoso Laboral en Venezuela.** Documento online en: <http://juanlinaresruiz.blogspot.com/2014>.

López, Carmen Marina; Seco, Enrique y Ramirez, Diana (2011). **Prácticas de Acoso Laboral en Empresas Colombianas: Una Mirada Estructural e Intersubjetiva.** Universidad del Rosario. Colombia.

López, María de los Ángeles y Vázquez, Paula (2003). **Mobbing: Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el Trabajo.** Editorial Pirámide. Madrid.

Lucena, Héctor (2005). **Propuestas alternativas en las relaciones de Trabajo Venezolanas: La cogestión y el cooperativismo**". En: I Congreso Latinoamericano sobre Gerencia, Ley y Jurisprudencia Laborales. Su impacto en el Desarrollo Socioeconómico. Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo. Universidad Metropolitana, Caracas.

Lucena, Héctor (2009) **Lo Laboral en Tiempos de Transición.** Universidad de Carabobo. Primera reimpresión. Valencia, Venezuela.

Liotard Jean Francois (1990). **Perigranations.** París. (En red) Disponible en: <http://www.lib.uci.edu/>.

**Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** (2010). Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), 4ta Edición. Caracas, Venezuela.

Martins dos Santos Souza, T. (2006). **Emocoos e capital. As mulheres no novo padrao de acumulacao capitalista.** Pontificia Universidade Catolica de Sao Paulo. Sao Paulo.

Mobbing: **lo primero que tiene que saber la víctima es que es inocente.** Entrevista a Piñuel, I. (2013). (En red) Disponible en: <http://mediacionyviolencia.com.ar/>.

Morín, E. (1999). **Pensamiento Complejo.** Editorial L. Harmattan. París.

Mujica, M. (2000). **Nuevas Estrategias para Gerenciar. Una Visión Epistemológica.** Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Noguera, Eduardo. (2013) Artículo de prensa, Disponible online en:  
[http://www.inpsasel.gob.ve/moo\\_news/Prensa\\_722.html](http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/Prensa_722.html)

**Norma Técnica sobre el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008). (NT-02-2008).** Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Gaceta Oficial N° 39.070, de fecha diciembre de 2008.

Olney, S. (2015). **Orgullo en el Trabajo.** Un estudio sobre la discriminación en el Trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Servicio de Género. Igualdad y Diversidad. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (1947). C.81 **Convenio 81, sobre la Inspección del Trabajo.** Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (1951) C.100 **Convenio 100, sobre Igualdad de Remuneración.** Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (1958) C.111 **Convenio 111, sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)** Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). R111. Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). C.155 **Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.** Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (1982) C.158 **Convenio 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo.** Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2004). **Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Po una Globalización justa: crear oportunidades para todos.** Ginebra.

Ossorio, M. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Editorial Heliasta SRL, Buenos Aires, Argentina.

Ovejero, Bernal A. (2006) **El mobbing o acoso psicológico en el trabajo.: Una perspectiva psicosocial.** Revista de psicología del trabajo y las organizaciones.

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).**

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).**

Palella, S. Martins, F. (2003) **Metodología de la investigación cuantitativa**. Fedupel. Caracas, Venezuela.

Palomeque, M. (1991). **Los Derechos laborales en la Constitución Española**. Centro de Estudios Constitucionales. Madrid.

Pando, M.; Aranda, C.; Preciado, L.; Franco, S. y Salazar, J. (2006) **Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo**. Revista científica. Enseñanza e Investigación en Psicología. Julio-Diciembre, año/ volumen 11, numero 002. Universidad Veracruzana. Xalapa, México

Páres, M. (2004). **Fases del mobbing**. <http://www.acosomoral.org>.

Piñuel, I. (2001). **Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo**. Santander (España): Sol Terra.

Piñuel, I. (2004a) **Neomanagement. Jefes tóxicos y sus víctimas**. Aguilar, Madrid.

Piñuel, I. (2004b) **La evaluación y diagnostico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros**.

**Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador"**. Adoptado el 17 de Noviembre de 1998. Firmado por Venezuela el 27 de Enero de 1989.

Ramírez, S. y Leal, L. (2012). **Consideraciones Sociojurídicas sobre los programas de prevención en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida Libre de Violencia**. Cuestiones Jurídicas. Volumen VI. Nº 2. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.

Ramírez, T. (1999). **Cómo hacer un Proyecto de Investigación. Guía Práctica**. Editorial Panapo. Caracas.

**Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973).** Gaceta Oficial N° 1.631 Extraordinaria, de fecha 31 de Diciembre de 1973.

**Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006).** Gaceta Oficial N° 38.426, de fecha 28 de Abril del 2006.

**Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007).** Gaceta Oficial N° 38.596, de fecha 03 de Enero del 2007.

Rodríguez, G. **Artículo 15 Derecho a la Vida. Comentarios a la Constitución Española de 1978.**

Sabino, C. (1992) El Proceso de Investigación. Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.

Sánchez, M. y Ambrosio, M. (2010). **Acoso Laboral contra la Mujer en México (Mobbing).** Revista Latinoamericana de Derecho Social. Número 10. México.

Sanjuán, Miguel A.F. (2007) **La Complejidad en la Ciencia.** Grupo de dinámica no lineal y Teorías del Caos.

Spyropoulos, G. (1976). **Relaciones Laborales. Conceptos Generales y Tipología Internacional.** Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. México.

Tamayo y Tamayo, M. (2004). **El Proceso de Investigación Científica.** Evaluación y administración de proyectos de investigación. Editorial Limusa. México.

Taylor, Frederick. (1983). **Principios de la Administración Científica.** Editorial Herrero Hermanos, Sucs. México.

Universia. **Mobbing.** Reportaje. España. (En red) Disponible en: <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/index.htm>

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010). **Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** Fondo editorial de la UPEL. 4ª Edición. Caracas, Venezuela.

Urquijo, José (2001). **Teoría de las Relaciones Industriales. De cara al siglo XXI.** Publicaciones UCAB. Tercera Edición. Versión Renovada. Caracas. Venezuela.

Vargas, Juan Carlos (2013). **Golpe contra los Derechos Humanos**.  
Artículo publicado en el Diario El Universal. Fecha 19 de Septiembre del  
2013. Caracas, Venezuela. Disponible en:  
<http://www.eluniversal.com/opinion/130919/golpe-contra-los-derechos-humanos>

[www.inpsasel.gov.ve](http://www.inpsasel.gov.ve)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org).

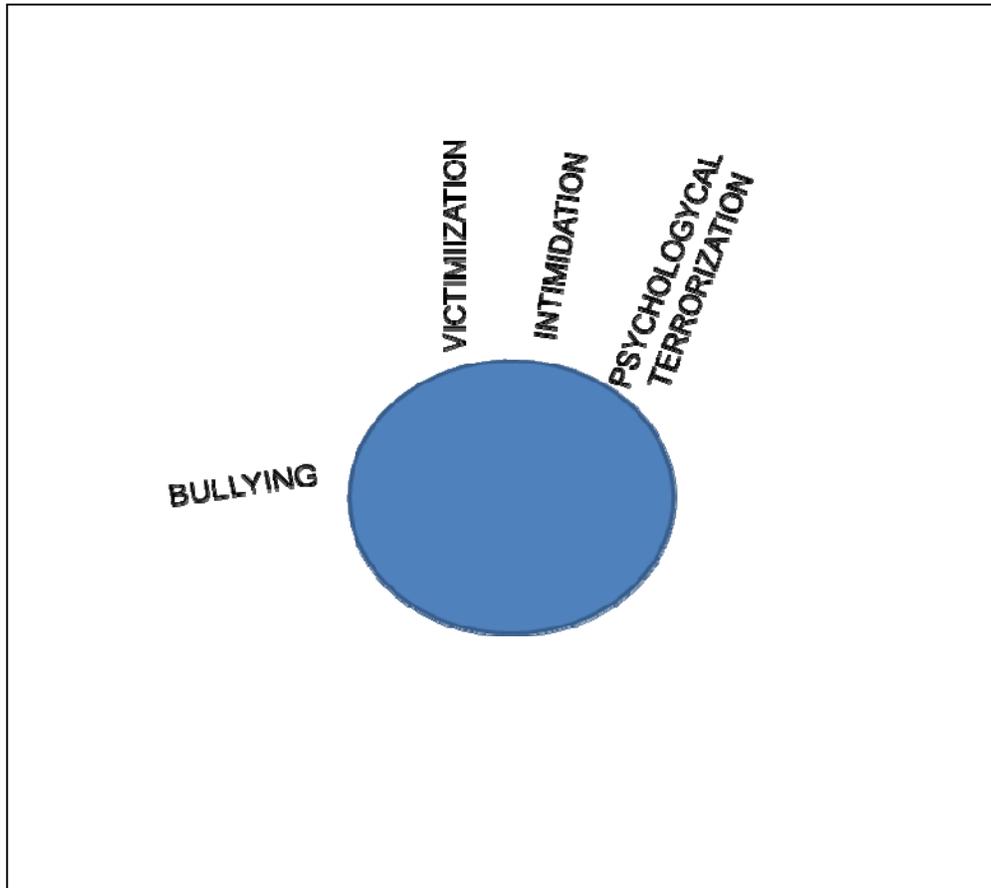
[www.tsj.gov.ve](http://www.tsj.gov.ve)

Yanes, Douglas (2012). [duglasyanes.blogspot.com](http://duglasyanes.blogspot.com)

Zamorano, Egleé (2002). **Creatividad en la educación superior**. Tesis  
de doctorado no publicada, Universidad de Carabobo, Bárbula.  
Venezuela.

## **ANEXOS**

ANEXO 1  
Diversas denominaciones del Mobbing



## ANEXO 2

### Manifestaciones del Acoso Laboral

**¿Cómo identificar el mobbing?**

**La finalidad del victimario es debilitar psicológicamente a la víctima, hacer que pierda fuerza, no cumpla sus funciones o renuncie. Para ello se vale desde las agresiones verbales (criticar, gritar, humillar, vilipendiar) hasta sobrecargarlo de trabajo o asignarle tareas imposibles de cumplir con el fin de causarle angustias**



También puede ocurrir a la inversa: **anular las capacidades del trabajador quitándole responsabilidades**, ofreciéndole tareas rutinarias, ignorando sus opiniones y hasta su presencia.

Aunque regularmente el acoso laboral es de tipo verbal (**rara vez ocurre una agresión física**), no siempre es abierto. Se puede producir a través de comentarios lanzados "al vuelo" mientras la persona está presente, amedrentándola sin dirigirse directamente a ella.

Los "juegos pesados" dentro de la oficina también son considerados una forma de mobbing. Ridicularizar o caricaturizar a los compañeros afecta la salud del ambiente laboral.



**El chisme o la difusión de rumores difamatorios** de la integridad de la persona es una forma de acoso laboral porque no sólo socava la integridad de la persona sino que puede afectar su desarrollo profesional.

Los acosadores también **pueden entorpecer una carrera** al no promover ascensos o el acceso a capacitación en el área.

Como se trata de una obsesión, los acosadores pueden llegar a **invadir la privacidad del acosado** interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, instalando métodos de espionaje, destruyendo documentos claves para el trabajo de la víctima, etc.

**Atacar sus convicciones personales**, ideología o religión es una forma poderosa de lastimar psicológicamente a la víctima.



## ANEXO 3

### Tipos de Mobbing

# ACOSO LABORAL

y las graves consecuencias



Ignorarte, recibir burlas o insinuaciones y acusarte por cosas que no hiciste son tipos de acoso laboral, también llamado "mobbing". Conoce las formas en que puedes convertirte en víctima y lo que ocasiona.

#### TIPOS DE "MOBBING"

 <b>IGNORARTE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• El resto del equipo lo nulifica</li><li>• Sus ideas son descartadas sin analizarse</li><li>• No le permiten expresarse</li><li>• Rechazo constante</li></ul>	 <b>INJUSTICIAS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bajo o nulo reconocimiento</li><li>• Sin permisos importantes ocasionales</li><li>• Constantes amenazas de despido</li><li>• El reconocimiento de nuestro trabajo lo recibe otra persona</li></ul>										
 <b>BURLARSE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Pueden ser a sus espaldas o directas (la persona no está de acuerdo)</li><li>• Se crea un triángulo de acoso: víctimas - espectadores - agresor</li></ul>	 <b>VIOLENCIA FÍSICA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ataques físicos por diferencias de opinión o intereses particulares.</li><li>• Pueden despertar la agresión de la víctima.</li></ul>										
 <b>DESCALIFICARTE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Culpar por faltas que otros cometieron</li><li>• Ponerle trabas (no pasar recados, dar información incorrecta etc.)</li><li>• Sembrar dudas sobre su trabajo u otra situación.</li><li>• Enviar e-mails o mensajes internos con calumnias sobre tu trabajo o persona.</li></ul>	 <b>VIOLENCIA SEXUAL</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Insinuaciones de jefes o compañeros de trabajo</li><li>• Miradas lascivas o inapropiadas</li><li>• Condicionar situaciones laborales a cambio de favores sexuales (Es un delito y procede ante las autoridades laborales)</li></ul>										
 <b>ABUSO DE AUTORIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Actuar hostilmente con sus subordinados:</li><li>• Gritar o dar malos tratos</li><li>• Menospreciar</li><li>• Darse el crédito por el trabajo de un subalterno</li><li>• Sembrar miedo</li></ul>	<b>GRAVES CONSECUENCIAS</b> <table border="0"><tbody><tr><td>• Bajo rendimiento laboral</td><td>• Problemas con la familia</td></tr><tr><td>• Baja autoestima</td><td>• Pérdida de empleo</td></tr><tr><td>• Ambiente laboral hostil</td><td>• Tensión nerviosa y estrés</td></tr><tr><td>• Aumenta la probabilidad de accidentes</td><td>• Depresión</td></tr><tr><td></td><td>• Suicidios</td></tr></tbody></table>	• Bajo rendimiento laboral	• Problemas con la familia	• Baja autoestima	• Pérdida de empleo	• Ambiente laboral hostil	• Tensión nerviosa y estrés	• Aumenta la probabilidad de accidentes	• Depresión		• Suicidios
• Bajo rendimiento laboral	• Problemas con la familia										
• Baja autoestima	• Pérdida de empleo										
• Ambiente laboral hostil	• Tensión nerviosa y estrés										
• Aumenta la probabilidad de accidentes	• Depresión										
	• Suicidios										

#### LO QUE HAY QUE HACER

Reportar lo que sucede.  
Es un derecho y una obligación en pro de vigilar los intereses de la propia empresa. Tanto en la iniciativa privada como en oficinas de Gobierno tienen el deber de escucharte y dar seguimiento al caso.



Fuente: mobbing.com.mx, acosolaboral.com.uy Edición: Mónica I. Fuentes Pacheco Diseño y Arte Digital: Alberto Nava Consultoría

## ANEXO 4

### Tipos de Violencia contra la Mujer



## ANEXO 5

### Efectos sobre la Salud que produce el Mobbing

PSICOPATOLÓGICOS	PSICOSOMÁTICOS	COMPORTAMENTALES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reacciones de ansiedad</li> <li>• Apatía</li> <li>• Reacciones de evasión</li> <li>• Problemas de concentración</li> <li>• Humor depresivo</li> <li>• Reacciones de miedo</li> <li>• Relatos retrospectivos</li> <li>• Hiperreactividad</li> <li>• Inseguridad</li> <li>• Insomnio</li> <li>• Pensamiento introvertido</li> <li>• Irritabilidad</li> <li>• Falta de iniciativa</li> <li>• Melancolía</li> <li>• Cambios de humor</li> <li>• Pesadillas recurrentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hipertensión arterial</li> <li>• Ataques de asma</li> <li>• Palpitaciones cardíacas</li> <li>• Enfermedad coronaria</li> <li>• Dermatitis</li> <li>• Pérdida de cabello</li> <li>• Dolor de cabeza</li> <li>• Dolores articulares y musculares</li> <li>• Pérdida de balance</li> <li>• Migraña</li> <li>• Dolor estomacal</li> <li>• Úlceras estomacales</li> <li>• Taquicardia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reacciones auto y hetero-agresivas</li> <li>• Trastornos alimenticios</li> <li>• Incremento en el consumo de drogas y alcohol</li> <li>• Incremento en el consumo de cigarrillo</li> <li>• Disfunción sexual</li> <li>• Aislamiento social</li> </ul>

Fuente: Cassitto, M. OMS, (2004)

**ANEXO 6**  
**Cuadro Técnico Metodológico**

<b>Cuadro Técnico Metodológico</b>					
<b>Objetivo General:</b> Analizar el Marco Regulatorio en materia laboral, en lo atinente al Mobbing y el menoscabo que éste produce en las relaciones de trabajo.					
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Categoría</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Item</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Fuente</b>
Describir como se expresan las relaciones laborales.	Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajador</li> <li>• Patrono</li> <li>• Salario</li> <li>• Sindicato</li> <li>• Condiciones de Trabajo</li> <li>• Convenciones Colectivas</li> <li>• Organización del Trabajo</li> <li>• Clima laboral</li> </ul>	N/A	Técnicas lógicas: Inducción, deducción, análisis y síntesis.	Documentos especializados y actualizados.
Describir el marco regulatorio venezolano en materia de Mobbing laboral para evitar el acoso en el lugar de trabajo.	Marcos regulatorios venezolano en materia de Mobbing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Nacional</li> <li>• <u>Leyes:</u> LOPCYMAT, LOT, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley de Igualdad de oportunidades para la Mujer, Ley Orgánica sobre el derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, LOTT.</li> <li>• <u>Códigos:</u> Código Civil, Código Penal.</li> <li>• <u>Reglamentos:</u> Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, RLOT, Reglamento Parcial de la LOPCYMAT.</li> <li>• Norma Técnica NT-02-2008</li> </ul>	N/A	Técnicas lógicas: Inducción, deducción, análisis y síntesis.	Normativa jurídica vigente en Venezuela, en materia laboral, relativa al mobbing.
Determinar el alcance de los Convenios Internacionales ratificados por Venezuela, en materia de mobbing o acoso laboral.	Convenios Internacionales ratificados por Venezuela en materia de Mobbing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ONU</li> <li>• OEA</li> <li>• Convenios de la OIT</li> <li>• CEDAW</li> <li>• Convención de Belem Do Pará</li> <li>• Plataforma de acción de Beijing.</li> </ul>	N/A	Técnicas lógicas: Inducción, deducción, análisis y síntesis.	Normativa jurídica Internacional en materia de mobbing.
Analizar la jurisprudencia venezolana en materia de mobbing y su impacto en las relaciones laborales.	Jurisprudencia Venezolana	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tribunales</li> <li>• TSJ</li> <li>• Sala de Casación Social</li> <li>• Resoluciones: Ministerio del Trabajo, INPSASEL.</li> <li>• Legislación vigente</li> </ul>	N/A	Técnicas lógicas: análisis y síntesis.	Documentos legales vigentes.

Fuente: Torres, Joalice (2015)

  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO

**ACTA DE DISCUSION DE TRABAJO DE GRADO**

En atención a lo dispuesto en los Artículos 129 y 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 94 del citado Reglamento, para evaluar el Trabajo de Grado titulado:

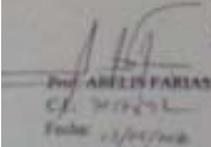
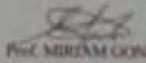
**"EL MOBBING LABORAL: UNA REALIDAD COMPLEJA EN EL MUNDO DEL TRABAJO"**

Presentado para optar al grado de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO**, por el (los) siguiente(s):

**TORRES GUERRA, JOALICE MAIRY**  
C.I. 17.316.372

Habiendo examinado el Trabajo presentado, declaramos que el mismo está **APROBADO**.

En Valencia, a los once días del mes de mayo del año dos mil dieciséis.

 Prof. ABELIS FARIAS C.I. 24.124.252 Fecha: 13/05/2016	 Prof. MIRIAM GONZALEZ (Pbro) C.I. 24.044.444 Fecha: 13/05/2016
 Prof. ELIANE UZCATEGUI C.I. 7.199.465 Fecha: 13/05/2016	 Prof. MIRIAM GONZALEZ (Pbro) C.I. 24.044.444 Fecha: 13/05/2016