

# CAPITULO I

“PROYECTO PROYECTO DE PREVENCION,  
PARA EVITAR EL ACOSO SEXUAL, EN EL  
MARCO DE LA LEY 2450, DE  
REGULACION DEL TRABAJO  
ASALARIADO DEL HOGAR”

GLADYS VIRGINIA ROMERO ARAMAYO

2011

El presente trabajo se basa en las transformaciones que se vienen dando en nuestra sociedad, desde lo que ha sido la promulgación de la Nueva Constitución Política del Estado, donde en su acápite relacionado con el tema del derecho al trabajo, considera que es un derecho que tiene toda persona a un trabajo digno, prohibiéndose por tanto todo tipo de explotación como también de violación a sus derechos primordiales o fundamentales.

Hoy por hoy han surgido varios tipos de violaciones a las personas en diferentes situaciones y uno de ellos, es el tema del “acoso laboral”, también conocido con el nombre de acoso “moral en el lugar del trabajo”.

El acoso laboral es conocido frecuentemente a través del término inglés mobbing que significa “acosar”, “hostigar”, “acorrallar en grupo”; es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, temor o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss = jefe).

Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden “accidentes fortuitos”, llegando a las agresiones físicas en los casos más graves.

Por tanto se considera al acoso laboral o moral como el “Conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo”.

La actividad laboral en muchos países del mundo entre los que se encuentra Bolivia en empresas nacionales e internacionales radicadas en el país, sean privadas o públicas, sin importar el rubro a que se dediquen, utilizan la práctica del acoso moral ante la precariedad de las ofertas de trabajo con el nivel de competitividad laboral necesarios en el día a día, aunque este, el acoso moral o mobbing no se encuentre tipificado en la normativa laboral Boliviana, no es menos cierto que existe y que se practica de manera cotidiana contra un (a) empleado (a) cuyo superior(a) desea que abandone su puesto de trabajo “sin responsabilidad” para el empleador, dejando la vacante para ser adjudicada dicha plaza a “otro u otra” que goce de las simpatías del encargado, o evitar la sombra que el empleado pueda hacer gravitar sobre el jefe o encargado, o que por tales presiones abandone “renunciando” a sus prestaciones laborales, aunque las reivindicaciones sociales son irrenunciables al tenor de espíritu del Código laboral, no es menos cierto que se soslayan las obligaciones de las mismas por el desconocimiento a los derechos humanos y su protección.

Entre las causas que se toman en cuenta tenemos: Justificar despidos cuando no se tiene argumentos sólidos para hacerlo o forzarla a un abandono ilícito por medio de chantaje u obligarla a renunciar a una indemnización o una jubilación.

También surge como un medio de racismo cuando se quiere separar del trabajo a un empleado que tiene una cultura contraria al empleador, o por el tema de color de piel, o finalmente cuando la persona es una sombra para algún compañero de trabajo

Es así que de varias maneras se presenta el acoso laboral o moral llamado Mobbing, que a todas luces es violador de los derechos humanos reconocidos y protegidos por nuestro país, desde su propia Constitución Política del Estado hasta en los Convenios o Tratados Internacionales.

Si el acoso conduce hoy más que nunca a graves problemas psicofisiológicos en las víctimas, no es porque la técnica del acoso se haya perfeccionado; lo que ha cambiado es más bien la pasividad y ausencia de solidaridad de los compañeros y la profunda transformación del sentido de Justicia en el mundo del trabajo.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

En materia laboral surgen día a día métodos para dejar fuera del camino a trabajadores, los mismos que se disfrazan bajo tipos de violaciones a Derechos Humanos con la finalidad de alcanzar objetivos que están fuera del marco de la ley.

Tal es el caso del acoso laboral, o llamado acoso moral en el que se usa acciones como el stress, temas raciales, temas de competitividad y otros que mellan la dignidad de una persona, y que por tanto dejan de que se cumpla lo establecido en la Constitución que dice textualmente: “derecho a un trabajo digno y en circunstancias dignas”.

## **OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.**

### **OBJETIVO GENERAL**

Demostrar la necesidad de implementar un Artículo en la Ley General del Trabajo, a objeto de evitar el Acoso Sexual Laboral.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Analizar los diferentes tipos de delitos laborales que se han ido presentando en el mundo.
2. Establecer un análisis exhaustivo; de lo que representa el Acoso en nuestra legislación laboral, para identificar su alcance y perjuicio, en beneficio de la trabajadora del hogar.
3. Determinar el daño que se produce con el acoso laboral y sexual a cualquier persona.
4. Proponer mediante Ley, la obligatoriedad del Artículo 119 (Bis).-(El Acoso Sexual en el Trabajo) en la Ley General del Trabajo, con el fin de evitar el acoso sexual laboral.

## **PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.**

**A.-** ¿De qué manera se podrá evitar el acoso sexual laboral?

**B.-** ¿Será necesario incluir un Artículo específico que contenga una medida preventiva al acoso sexual laboral?

**C.-** ¿Cuáles serán las instancias a las que se deberá recurrir para evitar el acoso sexual laboral?

### **LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN.**

#### **A.- Límite Sustantivo.**

El presente trabajo estará sustentado por el estudio de: La Nueva Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo, la Ley de Seguridad Social, la Ley del Funcionario Público, los Tratados Internacionales, los Derechos Humanos; también se hará un análisis del Derecho Comparado con la finalidad de poder encontrar similitudes y diferencias, y de esta manera obtener mayores bases de análisis.

#### **B.- Límite Temporal.**

La elaboración del Trabajo de Investigación, demandará un lapso de aproximadamente tres meses.

#### **C.- Límite Espacial.**

El desarrollo del presente trabajo será efectuado en la ciudad de Tarija, con alcance en todo nuestro territorio nacional.

#### **D.- Unidades de Observación.**

- 1.- La Constitución Política del Estado,
- 2.- La Ley del Funcionario Público,
- 3.- Ley de Seguridad Social,
- 4.- Ley General del Trabajo,
- 5.- Tratados Internacionales referidos a los Derechos Humanos, al Campo Social,
- 6.- Derecho Comparado.

## **JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **A.- Justificación Científica.**

El presente trabajo será justificado de manera científica a través de la interpretación normativa existente en nuestro país, la que va desde el análisis de la C.P.E. hasta el análisis del nuevo Anteproyecto de Ley Laboral.

El Derecho Comparado será también un medio de investigación y de experiencia de propuestas similares en el mundo.

### **B.- Justificación Jurídica.**

A partir de la nueva Constitución Política del Estado, se incorporan nuevos derechos en la misma que hasta hace poco no eran conocidos, tal es el caso de los acosos en fuentes laborales y la discriminación que no fueron considerados ni en anteriores Constituciones ni tampoco en la Ley General del Trabajo y que por tanto pasaron desapercibidos.

Hoy por hoy, todo ha evolucionado y por tanto las actitudes de las personas han cambiado, hoy la competitividad ha dado lugar a carreras desenfrenadas con el uso de medios ni correctos ni justos que ponen al desnudo la falta de protección a trabajadores y otro tipos de personas. Ello ocurre con mucha frecuencia en lo que es el acoso laboral donde para sacar del camino a una persona que hace sombra a otra., quien tiene mayor currículum, que se destaca de mejor manera en el trabajo es necesario acosarlo discriminarlo usando para ello medios como ser el tema de diferencias políticas, raciales, religiosas, de costumbres y otros que dan lugar a que éste trabajador tarde o temprano se aleje de la fuente laboral por que se encuentra rendido ante esas actitudes.

Lo propio con el caso del acoso sexual laboral, donde también se cohibe a la apersona y que va desde una simple mirada morbosa, a fricciones corporales y lo más grave a intimidaciones mucho más graves, actitud ésta que se presenta en ambos sexos, no distingue ni a patronos ni a empleados y es usada como medio de presión

que ejerce el patrón al trabajador y que lo acepta para no quedarse sin trabajo o en su caso como medio de extorsión de empleadores a patrones.

### **C.- Justificación Social.**

El presente trabajo tiene plena justificación social toda vez que día a día con el avance de la tecnología y del derecho, los nuevos conocimientos que va adquiriendo el hombre, dan lugar a que las conductas del ser humano también estén marcadas por hechos que no deben ser aceptados en la sociedad.

La competitividad entre los seres humanos, ha dado lugar a que surjan celos laborales que hacen nacer en los empleadores como en compañeros de trabajos celos y rabia en contra de otro compañero que se destaca por su aspiración su deseo de prosperar y de lograr con mayor facilidad el éxito, ello trae consigo que sea necesario eliminarlo del camino para que no se constituya una piedra en el camino, usando para ello armas innobles como acosarlo, hacer que pierda credibilidad, usar las diferencias raciales, religiosas de costumbres y otras para que el trabajador no se sienta a gusto y por tanto ante la presión del acoso renuncie al trabajo o al menos a sus aspiraciones de escalar peldaños dentro del trabajo.

### **D.- Justificación Personal.**

Se elabora el presente trabajo de investigación por el interés que se tiene a las áreas sociales del derecho en la que se encuentra el Derecho Laboral.

Pero al mismo tiempo como un requisito para obtener la licenciatura en Derecho en la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho”, Tarija.

### **VIABILIDAD O FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.**

El investigador dispone de los medios materiales y financieros que demandará el trabajo de investigación, lo que permitirá su desarrollo y conclusión.

El tiempo que demande el trabajo de investigación se estima en el orden de los tres meses.

Se estima que las consecuencias de la investigación serán positivas particularmente en lo que respecta a la defensa de los Derechos de los Trabajadores con respecto al acoso laboral o moral que pueden ser objeto en sus fuentes de trabajo.

### **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

¿Será necesario que tanto las instituciones estatales así como las empresas privadas cuenten con normas preventivas de cumplimiento obligatorio para evitar el acoso laboral?

### **REVISIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA.**

#### **A.- Metodología.-**

Los métodos que se utilizarán en el presente trabajo de investigación serán los siguientes:

Método histórico lógico, el método de la revisión documental, el de análisis y síntesis, el método deductivo e inductivo, el método de enfoque sistémico, y el método de la legislación comparada.

#### **B.-Fuentes Primarias o Directas.-**

Se consignará en ellas las diferentes entrevistas y encuestas que se realicen tanto a trabajadores, empleadores, personal del Ministerio de Trabajo, Inspectorías Laborales, Jueces Laborales y otros que estén en relación con los temas laborales, las diferentes leyes y códigos en actual vigencia en nuestro país, y aquellas obras que traten sobre el problema de investigación.

#### **C.- Fuentes Secundarias o indirectas.-**

Dentro de las fuentes secundarias que se tomará en cuenta en el presente trabajo tendremos Informes, Libros, Revistas, artículos, Códigos, bibliotecas especializadas, Convenios y Tratados Internacionales, etc.



#### **D.- Adopción de una Teoría.-**

La implementación del artículo 119(Bis).-(El Acoso Sexual en el Trabajo) dentro de la Ley Laboral, tratará de evitar el acoso laboral en las empresas públicas y privadas de nuestro país.

#### **NIVELES DE INVESTIGACIÓN.**

##### **A.- Nivel Exploratorio.-**

Será de este Nivel, porque el Tema de Investigación, si bien existen estudios sobre acoso sexual, éste nos permitirá intentar algunas bases para iniciar la investigación sobre el acoso laboral.

Esta Investigación permitirá la obtención de información suficiente a objeto de realizar con ella una investigación completa y rigurosa, permitiendo al mismo tiempo una flexibilidad metodológica.

##### **B.- Nivel Descriptivo.-**

Será de este Nivel, porque planteada la Hipótesis, se determinarán las Variables tanto la Independiente como la Dependiente; de esta manera se trabajará con las características ya predeterminadas en la misma Hipótesis.

##### **C.- Nivel Explicativo.-**

Será de este Nivel, por cuanto trata de establecer la relación causal entre la Variable Independiente y la Variable Dependiente; sin embargo, previamente se realizará un Análisis Exploratorio y un Análisis Descriptivo.

#### **HIPÓTESIS.**

La implementación del Artículo 119(Bis).-(El Acoso Sexual en el Trabajo)s dentro de la Ley Laboral, evitará el acoso sexual laboral.

##### **A.- Variables.**

##### **B.- Variable Independiente.**

Artículo 119(Bis).-(El Acoso Sexual en el Trabajo) dentro de la Ley Laboral.

**C.- Variable Dependiente.-**

Acoso Sexual laboral.

**D.- Operacionalización de las Variables.-**

<b>HIPÓTESIS:</b>	<b>VARIABLES:</b>	<b>INDICADORES:</b>
La implementación del Artículo 119(Bis).-(El Acoso Sexual en el Trabajo dentro de la Ley Laboral, evitará el acoso sexual laboral.	<b>VARIABLES INDEPENDIENTE</b>	- Elección de la forma de encarar el trabajo.
	Implementación del Artículo 119(Bis).-(El Acoso Sexual en el Trabajo) dentro de la Ley Laboral.	- Información sobre los objetivos laborales.
		- Evitar la socialización entre los empleadores y los empleados y entre los empleados entre sí
	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	- Prolongación de las horas de trabajo.
	Acoso Sexual Laboral.	- Quejas constantes.
		- Bajo rendimiento laboral.
		- Moral baja.

## **I.1.- CONCEPTO DE DERECHO LABORAL**

En una minuciosa definición de Cabanellas establece que es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado y cuanto atañe a las profesionales y a la forma de presentación de los servicios y también lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Complementando la definición y para dar una idea de la amplitud del contenido del derecho laboral, el propio autor mencionado señala que comprende: derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas aprendizaje, agencia de colocaciones, determinación de las causas despido injustificado); derecho en el trabajo (reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad); derecho del trabajo (salario, contrato del trabajo, limitación de la libertad, contractual, relación de trabajo); derecho después del trabajo (previsión social, jubilaciones, pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo de tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales); derecho colectivo del trabajo (sindicato profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos, conciliación y arbitraje).

Lo que interesa de la relación queda reseñada, es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe en dilucidar si alguno de los temas incluidos en uno de los grupos hubiese tenido mejor cabida en otro. En lo que desde luego la doctrina discrepa, es una determinación de si la previsión social corresponde al derecho laboral o si es una disciplina autónoma.

Krotoschin establece otra definición que ve como el conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes ,comprendiendo todas las consecuencias que en realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional a un lado jurídico.

## **I.2.- DEFINICIÓN DE SERVICIO DOMESTICO (Trabajadora del hogar).**

Primeramente para establecer una definición de servicio doméstico, debemos reconocer los vocablos no significados que representan estas sílabas.

Servicio; es toda acción y efecto de servir, es el trabajo u actividad esencialista en provecho de alguien, teniendo una utilidad o un beneficio.

Esta situación está de acuerdo al mérito y tiempo dedicado por la profesión establecida, también se lo define como conjunto de medios, objetos y elementos personales organizados que cooperan a una mejor realización de un trabajo los cuales contribuyen a satisfacer a una sociedad o convivencia general y pública.

El servicio de empleo; denominación difundida sobre todo desde comienzos de la Segunda Guerra Mundial para designar la organización preferentemente de preponderante carácter oficial, la cual era la que tendría a facilitar la colocación de trabajadores cualquier situación laboral en diferentes para forzosos o que los cuales deseaban cambiar de actividad.

El significado del servicio doméstico; hoy en día denominado (trabajadora del hogar) se acuesta en un tapete de discusión en toda América Latina, por la constante inmigración de latinos a Europa en busca de nuevos empleos y mayores beneficios económicos para sus familias.

El servicio doméstico tiene una definición de subordinación, la cual rodea mas que todo a la actividad familiar u hogareña es la actividad que realiza la trabajadora del hogar en un determinado núcleo familiar, este lugar ya determinado y exclusivo referente a los quehaceres de la manutención de la casa, para su mejor desarrollo social en el marco del desenvolvimiento del núcleo familiar.

El trabajo domestico presenta diferentes características que la diferencian de otra clase de trabajo y son los siguientes:

- Es una forma de trabajo; pero este es exclusivamente realizado en el hogar.
- Tiene una remuneración para lo cual se lo llamara asalariado.

- Es de carácter subordinado; dependencia laboral y patronal.
- Tienen los beneficios que la ley dispone (ley especial) para el cumplimiento de sus derechos y obligaciones.

### **I.3.- CARACTERÍSTICAS DE LA TRABAJADORA DEL HOGAR.-**

Si bien la trabajadora del hogar se caracteriza por ser un trabajo realizado en el hogar, que es asalariado, bajo dependencia patronal y regulado por una ley especial. Se debe entender el significado general de lo que representa el trabajo; es el esfuerzo humano ya sea este físico mental para la obtención de un rendimiento determinado.

### **I.4.- CONCEPTO DE TRABAJO, EN EL ÁMBITO DE LA LEY DEL TRABAJADOR DEL HOGAR.-**

El concepto de lo que representa el trabajo del hogar, es menester exponer que toda actividad de la persona encaminada a una función económica esfuerzo físico y mental en lo cual se obtiene un resultado se constituye un trabajo.

El vocablo trabajo del tranvial frances, el trarreglio pronunciado en italiano, trábalo en portugués deriva de las voces latinas con la idea de sujeción y presión.

Para unos proviene de trabs; trubis, traba que significa el trabajo es traba del hombre.

La academia española establece que proviene de tripalium que era el aparato para sujetar las caballerías (respaldos voz tripalis).

El trabajo doméstico proviene del latín domus y es aquel por el cual una de las partes se obliga como la otra, a la prestación de trabajos materiales una relación con el hogar, para asistencia del mismo.

La otra parte a su vez, se obliga a establecer una remuneración por dichos servicios (un salario).

Cabe señalar que se entenderá en término jurídico Al empleado doméstico como (trabajadora del hogar) y el patrón como empleador.

# CAPITULO II

“PROYECTO PROYECTO DE PREVENCION,  
PARA EVITAR EL ACOSO SEXUAL, EN EL  
MARCO DE LA LEY 2450, DE  
REGULACION DEL TRABAJO  
ASALARIADO DEL HOGAR”

GLADYS VIRGINIA ROMERO ARAMAYO

2011

## **II.1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS.-**

La declaración de la independencia, en 1825, no cambió la estructura colonial, persistió el trabajo servil en la agricultura, la minería y la manufactura de los talleres artesanales urbanos. Esto constituía la base de una sociedad injusta profundamente atrasada y dependiente con respecto al desarrollo del capitalismo central.

El desarrollo del capitalismo en Bolivia, no se da como producto de una dinámica propia, sino a consecuencia de la tardía incorporación al sistema capitalista occidental que le había asignado a nuestro país el rol de proveedor de materias primas para su gigantesco desarrollo industrial, hecho que configuró la característica de un país capitalista, dependiente y atrasado.

Sin embargo, este capitalismo en Bolivia, no se da como producto de una dinámica propia, sino a consecuencia de la tardía incorporación al sistema capitalista occidental que le había asignado a nuestro país el rol de proveedor de materias primas para su gigantesco desarrollo industrial, hecho que configuró la característica de un país capitalista, dependiente y atrasado.

Sin embargo, este capitalismo no modificó el trabajo servil ni la manufactura artesanal. Bolivia no tenía mercado para su producción de minerales, por lo que se los exportaba y la plusvalía se realizaba en el exterior. Como la ganancia no se producía en el mercado interno a los empresarios (barones de la plata, primero, barones del estaño, después) no les interesaba la transformación del siervo rural y del artesano urbano en un consumidor asalariado para una inexistente producción capitalista nacional.

Esta situación, la producción servil en el campo y la artesanal en las ciudades era el complemento perfecto del capitalismo de exportación minera. El capital originario de las minas provino de arcas de los grandes latifundios, y la mano de obra asalariada de los pongos y artesanos sumidos en la miseria no les convenía la industrialización ni el capitalismo en Bolivia porque la ganancia de la exportación de minerales se duplicaba al convertirse en bienes de consumo que no producía al país, lo que dio

origen al capital y a la oligarquía comercial. El bajísimo costo de la producción agropecuaria, era la razón para la manutención indefinida de las relaciones de producción servil en el campo, lo que beneficiaba a un minúsculo grupo social y causaba la miseria en la mayoría campesina.

“Fue ilusoria la pretensión de los libertadores de buscar la modificación de la realidad social mediante el imperio de la norma; norma jurídica y las proclamas liberales incluso posteriormente, algunos gobernantes latinoamericanos creyeron: que modificando las Constituciones políticas cambiarían la realidad social”.

El naciente Estado Bolivariano, se identifica con las corrientes modernizante provenientes del capitalismo europeo, al continente americano, concretizándose en el decreto de 04 de julio de 1825, expedido por el Libertador Bolívar en el Cuzco (Art.1°).

Que ningún individuo del estado exija directa o indirectamente el servicio personal de los peruanos indígenas, sin que proceda un contrato libre del precio de su trabajo) así como la ley de 26 de septiembre de 1826 dictada por el congreso constituyente, con su decreto reglamentario suscrito por el Presidente el mismo día, por la cual, siguiendo el Decreto Bolivariano, se declara el trabajo libre y otorga facultades al Poder Ejecutivo para que reglamente las relaciones de trabajo.

Las instituciones coloniales como la mita, yaconazo y comunidad campesina son atacadas por el sistema salarial es decir, del sistema capitalista.

Es así que el decreto de 4 de julio declara obligatoria la vigencia del contrato libre de trabajo, prohibiendo a los prefectos y demás autoridades políticas, militares y eclesiásticas, el uso de los indígenas contra su voluntad en puntos ajenos, séptimas, mita, pongueajes y otros servicios domésticos y rurales; así, como instaura el salario en dinero constante a favor de los trabajadores de las minas, y haciendas, sin obligarles a recibirles especies contra su voluntad que no sean corrientes en plaza.

El decreto reglamentario del Presidente Sucre, es cito en el establecimiento del pago del jornal en dinero efectivo, prohibiendo los maltratos físicos o de” cualquier forma”



estableciéndose sanciones penales así como las multas a favor del afectado y del erario público.

Todo este cuerpo legal se basaba en la doctrina liberal clásica, en concepto como la libertad del trabajo y de la industria, la libertad de los convenios y la libre y absoluta propiedad individual.

También se declaró la libre competencia de comerciantes en los centros de trabajo e ingenios, así como la prohibición a los empresarios de usar otros pesos y medidas a las establecidas.

“La mita, era una relación de trabajo compulsiva, originada en un supuesto servicio de interés público a favor de la corona, pero bajo las modalidades de salario y dependencia patronal. Los empresarios en Potosí, es decir los azogueros, recibían 50 indios para el trabajo minero, estando obligados a cancelar tres reales y medios por día de trabajo de sol a sol. Sin embargo, como es fácil observar en las Provisiones del Virrey Francisco de Toledo, de 9 de junio de 1572 en muchos casos se sustituye el salario por el pago de los jornales en campos y metales de provecho en las minas que los hubiere, con el propósito de lograr un incremento de la producción”.

Respecto a las relaciones de trabajo, la mita que era la institución productiva más importante de la colonia, había sido abolida en el transcurso de la guerra de la independencia lo que provocó la llamada “fuga de indios a sus antiguas y lejanas comunidades andinas” y a la dictación de las normas laborales en 1826 en procura de proteger a los trabajadores que aun quedaban en los centros de mineros. Estos, con el objetivo de mantener la producción minera, cuya recuperación se buscaba a través de una política de atracción de capitales extranjeros y el fomento de las exportaciones.

Con respecto de la comunidad campesina, el Estado insurgente, bajo el principio liberal de igualdad jurídica de los ciudadanos, descalifica los títulos cacicales otorgados por los españoles incorporándolos a la administración estatal colonial, sustituyendo el poder de mediación comunal por las autoridades políticas republicanas.

La Reforma Agraria Bolivariana intenta modificar las relaciones familiares y de cooperación comunal hacia la capitalista, promulgando materiales para el cambio de dichas relaciones.

Es así que los decretos dictados por los presidentes Bolívar y Sucre, de abierta inspiración liberal, a la salida de los libertadores, se acatan pero no se cumplen, mas por la inexistencia de unidades de producción modernas, que por contrariar el férreo orden político de la oligarquía existente que no permitía el desarrollo de relaciones de trabajo libre. Fue tal esta situación, que el presidente Andrés de Santa Cruz mediante decreto de 2 de julio de 1829, retrocede en el régimen social, autorizado nuevamente a los gobernantes y curas el uso de pongos, muleros y mitanes mujeres, para el servicio personal de acuerdo a los cánones coloniales; también ordena la revista para fines del tributo indígena, legalmente extinguida o abolida por los libertadores.

De esta manera, podemos apreciar que en la realidad, los primeros 55 años de la república, conocida como época del caudillismo político, se combinan formas diversas de trabajo servil, como el peonaje y la alanoca en el sector minero, el yaconazo en las propiedades de los terratenientes; las relaciones de cooperación artesanal en los gremios de las ciudades, las relaciones nos dan una idea de las complejas formas de transición del capitalismo colonial al capitalismo moderno y de los modos de protección yuxtapuestos en la formación social boliviana.

En suma, se establecieron relaciones de trabajo capitalista basada en la antigua concepción contractual del derecho romano, por el cual la categoría jurídica de obra o servicio era objeto de alquiler o arriendo a igual que las heredades rústicas, el flete de los animales o de los esclavos. Esta concepción proviene del Código Civil Napoleónico que es implantado en Bolivia, por el cual el arrendamiento de dos clases: una de cosas y otra de obra.

El de obra, es un contrato por el cual una de las partes sin que dañe ni afecte a terceros. En el Derecho Romano, pactados entre iguales, servían para regular la

compra-venta y el arrendamiento de esclavos, animales y propiedades, sin que el Estado intervenga en dichas transacciones.

De esta manera, estos conceptos de Derecho Civil Romano, pasan a normar las relaciones de trabajo bajo los principios de la autonomía de la voluntad, la libertad de contratación y la propiedad privadas. Sin embargo, este código Civil de 1830, en su Art.586°, presupone la veracidad de la palabra del empresario en cuanto a la cantidad, el pago del salario y las buenas cuentas.

Por otra parte, el yaconazo como relación de trabajo doméstico, instaurado por el virrey Toledo, es derogado por el decreto del 4 de julio de 1825, aunque en los hechos persiste hasta el segundo tercio del presente siglo.

Asimismo, la fuerza de trabajo campesina era objeto de apropiación diversa mediante el arriendo de la tierra, los contratos de compañía y el trabajo libre de jornaleros.

En las leyes dictadas de 1830 a 1850 durante los gobiernos de Santa Cruz y Manuel Isidoro Belzu, sobre el trabajo de los artesanos, resalta su carácter gremial o corporativo al estilo europeo.

## **II.2.- LAS PRIMERAS LEYES LABORALES EN BOLIVIA.-**

A fines del siglo pasado se dictaron algunas normas sobre trabajo asalariado como la del 16 de noviembre de 1896, normativa y protectora del “enganche de peones” Por otra parte, varios autores citan leyes dictadas por el Libertador Bolívar sobre salarios, pero, que en todo caso, son antecedentes históricos de la legislación laboral boliviana.

Pero, nuestra legislación laboral, propiamente, empieza a elaborarse desde la segunda década del presente siglo. En los años 20 se produjo todo un movimiento de los trabajadores, utilizando fundamentalmente el instrumento de la huelga, frente a la situación de extrema pobreza, explotación, desprotección y lamentables condiciones de trabajo en todo sector productivo, especialmente en las minas. Este contexto fue el que produjo la dictación de las primeras leyes del trabajo.

Entre 1921 y 1930 se realizaron los primeros congresos nacionales de trabajadores provocando un creciente consenso nacional sobre la justicia de sus reivindicaciones.

Asimismo, se fundaron las federaciones Obreras Locales (FOL), Federación Obrera Internacional (FOI) y luego la Federación Obrera del Trabajadora (FOT), que se constituyeron en actores importantes de la vida nacional.

Con la ascensión al Gobierno de los republicanos, en la persona de Don Bautista Saavedra, se gestó un momento importante en la búsqueda de apoyo y de consenso entre sectores de la población, el naciente movimiento obrero, los partidos políticos y sus representantes para la dictación de leyes en beneficio de trabajadores.

La década de los 20 sería el escenario de una prolongada crisis nacional, agravada por el influjo de la quiebra mundial del sistema capitalista en 1929.

Por otra parte, las masacres de Catavi en 1919 y de Uncía en 1923, con la huelga de 1922 se constituyeron en preferentes de la confrontación social.

Es en este contexto en el que se dictan las primeras leyes laborales.

- El 20 de febrero de 1920 por ley se establece el “servicio permanentemente de médico y botica para empresas mineras” con mas de 50 trabajadores, reglamentado por DS de 20 de marzo de 1920.
- El 29 de septiembre de 1920, B. Saavedra dicto un DS. Sobre huelgas obreras y paros patronales que reconoce el derecho de huelga y creaba instancias de Conciliación y Arbitraje.
- En la legislatura de 1921 se aprobaron los primeros proyectos sobre leyes de accidentes de trabajo, reglamento de huelgas y jornada máxima.
- El 19 de enero de 1924, el congreso aprueba la primera Ley Nacional sobre accidentes de trabajo.
- Ese mismo congreso, el 21 de noviembre de 1924, por primera vez, la ley de la jornada máxima de ocho horas, ”aunque solo para “empleados de comercio y otras industrias”.

- La jornada de 8 horas es ampliada para casi todos los sectores laborales; a los “empleados” de minas y ferrocarriles tranviarios (1925), trabajador de la fábrica de fósforos (1927), hoteleros (1929), etc.
- Ley del 25 de enero de 1924 que constituye el ahorro obrero obligatorio, antecedente para el posterior establecimiento del Seguro Social Obligatorio.
- La ley del 18 de marzo de 1926 se aprueba la creación y funcionamiento del Departamento Nacional del Trabajo (primer antecedente para la posterior creación del Ministerio del Trabajo) que tenía amplias facultades en beneficio del trabajador.
- Por ley de 12 de febrero de 1927, la Jefatura del Departamento Nacional del Trabajo se convirtió en la Dirección General del Trabajo, que además, estableció cuatro jefaturas distritales de trabajo en La Paz, Oruro, Potosí y Uncía.

El 18 de abril se dictó una importante ley de Enfermedades Profesionales e Indemnización, la que fue reglamentada por decreto de 11 de junio de ese año estableció la calificación para los grados de incapacidad.

Sobre la conquista de la jornada máxima el antecedente real de esta disposición legal estuvo nuevamente en la lucha sindical de los trabajadores. Fueron los mineros de Huanuni los que, en noviembre de 1919, luego de una prolongada huelga general, arrancaron las firmas del prefecto de Oruro y del Gerente, de la Patino Mines, en un convenio sectorial, por el trabajo continuo de las minas, durante las 24 horas del día, debía ser cubierto cada 8 horas, por tres equipos o “puntos” de trabajadores diferentes. A no dudarlo fue una conquista de envergadura histórica, sobre todo si se tiene en cuenta que la jornada normal en las minas de Patino era de 12 horas diarias.

### **II.3.- DERECHOS UNIVERSALES DE LAS PERSONAS, LOS DERECHOS HUMANOS.-**

Hacia 1970 empezó a circular en el lenguaje internacional la expresión de los derechos humanos, que en principio parece superflua, por cuanto en contenido no difiere del tradicionalmente designado como derecho de la personalidad o derechos individuales. Tal vez aunque con escasa conciencia en los mas que quiera aludir al

espíritu y a la letra de la declaración universal de los derechos del hombre, aprobada por las Naciones Unidas en 1948.

En todo caso de derechos humanos se habla por diplomáticos, políticos o periodistas y se hace referencia casi siempre a una trasgresión supuesta o real del respeto que el hombre o mujer merece como individuo, como ciudadano y como integrante de la comunidad universal.

De manera más singular aun, tales violaciones se denuncian en algunas repúblicas iberoamericanas, que han padecido procesos demagógicos o soportan el flagelo de la subversión social, con reacciones vehementes de las que no se pueden estar ajenos, ni el error frecuente, ni siquiera el exceso cuando los represores no solo sirven vindicta pública, sino también encuentran satisfacción corporativa de una venganza específica.

Lo más notable es lo que más recuerdan a los derechos humanos en países ajenos, son los que sistemáticamente y desde su misma instauración los han atropellado de fronteras para dentro para con sus súbditos y mas allá de sus límites fronterizos, en invasiones ocasionándoles o en las enquistadas zonas de influencia, precisamente en los sistemas colectivistas que se prevalecen en un poderío bélico, potencial para impedir toda investigación acerca de la materia.

La declaración universal de derechos humanos establece en su artículo primero, todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos a su vez estos dotados como están de razón y conciencia y el deber de comportarse fraternalmente los unos con los otros.

El artículo segundo y subsiguientes establecen los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna, ni color político, derechos a la vida, libertad y seguridad de su persona, no permitiendo la esclavitud, ni a servidumbre, ni este sometido a torturas, ni tratos crueles ni inhumanos a su vez tiene todo derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica y la protección legal sin distinción de desigualdad y recurrir a los tribunales componentes y no poder ser aprendido sin que

se compruebe su culpabilidad y otras ,esta declaración establece para su mejor desenvolvimiento.

#### **II.4.- LA LEY LABORAL.-**

##### **EL DERECHO LABORAL.**

En una minuciosa definición de Cabanellas establece que es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado y cuanto atañe a las profesionales y a la forma de presentación de los servicios y también lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Complementaron la definición y para dar una idea de la amplitud del contenido del derecho laboral, el propio autor mencionado señala que comprende: derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas aprendizaje, agencia de colocaciones, determinación de las causas despido injustificado) derecho en el trabajo (reglamentación de sus condiciones, leyes protectora de los trabajadores, leyes de fabrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad) derecho del trabajo (salario, contrato del trabajo, limitación de la libertad, contractual, relación de trabajo) derecho después del trabajo (previsión social, jubilaciones, pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo de tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales) derecho colectivo del trabajo (sindicato profesionales convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje).

Lo que interesa de la relación queda reseñada, es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del derecho, sin que importe en dilucidar si alguno de los temas incluidos en uno de los grupos hubiese tenido mejor cabida en otro. En lo que desde luego la doctrina discrepa, es una determinación de si la previsión social corresponde al derecho laboral o si es una disciplina autónoma.

Krotoschin establece otra definición que ve como el conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional a un lado jurídico.

## **ÁMBITO DE PROTECCIÓN LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.-**

La Constitución Política del Estado en su Parte Primera, Título Segundo Sección III del Art. 46 al 55 (Derecho al Trabajo y al Empleo).

Art. 46º.- **I** toda persona tiene derecho:

1.- Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

2.- A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas satisfactorias.

El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social económico.

**II.** El estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

**III.** Se prohíbe toda forma de trabajo u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

**Art. 49º.- III.** El Estado Protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinara las sanciones correspondientes.

## **LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

- **Derecho de Trabajar.-** El trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general; de ahí que el derecho de trabajar debe ser protegido por la sociedad, considerándolo con la dignidad que merece y proveyendo ocupación a quien la necesite.



- **Derecho a una Retribución Justa.-** Siendo la riqueza, la renta y el interés del capital frutos exclusivos del trabajo humano; se debe pagar un salario justo que vaya a satisfacer las necesidades vitales del trabajador y sea compensatoria del rendimiento obtenido y del esfuerzo realizado
- **Derecho a la Capacitación.-** Le incumbe a la sociedad estimular el esfuerzo individual proporcionando los medios para que, en igualdad de oportunidades, todo individuo pueda ejercitar el derecho a aprender y perfeccionarse
- **Derecho a Condiciones Dignas de Trabajo.-** La consideración debida al ser humano, la importancia que el trabajo reviste como función social y el respeto recíproco entre los factores concurrentes de la producción consagran el derecho de los individuos a exigir condiciones dignas y justas para el desarrollo de su actividad y la obligación de la sociedad de velar por la estricta observancia de los preceptos que las instituyen y reglamentan.
- **Derecho a la Preservación de la Salud.-** El cuidado de la salud física y moral de los individuos, debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna los requisitos adecuados de higiene y seguridad.
- **Derecho al Bienestar.-** El derecho de los trabajadores al bienestar cuya expresión mínima se concreta en la posibilidad de disponer de vivienda, indumentaria y alimentación adecuadas. De satisfacer sin angustias sus necesidades y las de su familia en forma que les permita trabajar con satisfacción, descansar libres de preocupaciones y gozar mesuradamente de expansiones espirituales y materiales, impone la necesidad social de elevar el nivel de vida y de trabajo con los recursos directos e indirectos que permita el desenvolvimiento económico.
- **Derecho a la Seguridad Social.-** El derecho de los individuos a ser amparados en los casos de disminución, suspensión o pérdida de su capacidad para el trabajo, promueve la obligación de la sociedad de tomar unilateralmente a su cargo las prestaciones correspondientes o de promover regímenes de ayuda mutua u

obligatoria destinados, unos a otros, a cubrir o complementar las insuficiencias o inaptitudes propias de ciertos períodos de la vida o las que resultan de infortunios provenientes de riesgos eventuales.

- **Derecho a la Protección de su Familia.-** La protección de la familia es el medio más indicado de propender al mejoramiento del género humano y a la consolidación de principios espirituales y morales que constituyen la esencia de la convivencia social.
- **Derecho al Mejoramiento Económico.-** La sociedad debe apoyar y favorecer las iniciativas de los individuos tendientes a ese fin, y estimular la formación y utilización de capitales, en cuanto constituyan elementos activos de la producción y contribuyan a la prosperidad general.
- **Derecho a la Defensa de los Intereses Profesionales.-** El derecho de agremiarse libremente y de participar en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales constituyen atribuciones esenciales de los trabajadores que la sociedad debe respetar y proteger asegurando su libre ejercicio y reprimiendo todo acto que pueda dificultarlo o impedirlo.

Como menciono al principio no existe una norma que indique los derechos y deberes de los que gozan los sujetos que intervienen en la relación laboral, mismos que nacen dependiendo de la naturaleza del mismo trabajo.

## **VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.-**

Nuestra Constitución Política del Estado en su art. 22°.- estipula que La dignidad y la libertad de las personas son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado. Según este artículo se garantiza la dignidad de las personas como también la libertad que no se puede violar bajo ningún aspecto.

La misma C.P.E. en su art. 46°. **I.-** Estipula que toda persona tiene derecho:

1.- Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para si y su familia una existencia digna

La Constitución Política del Estado en su Art. 45°.-

**I.-** Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a la seguridad social con carácter gratuito.

**II.-** la seguridad social se presta bajo los principios de universalidad, integridad, equidad, solidaridad, unidad de gestión, economía, oportunidad, interculturalidad y eficacia, su dirección y administración corresponde al estado, con control y participación social.

**III.-**El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias, y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, laborales y riesgos por labores de campo; discapacidad y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda asignaciones familiares otras previsiones sociales.

La Constitución Política del Estado Art. 48°.-

**I.** Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

**III.-** los derechos beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.

Nuestra L.G.T. en su Art. 4° protege al trabajador con el derecho más importante que se le podría dar “la irrenunciabilidad de los derechos laborales”, la misma dispone: “Los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables y son nulas las convenciones en contrario”.

Los Derechos Laborales son “Inherentes” al hombre (*que por su naturaleza no pueden separarse del ser trabajador como ser humano*), por lo tanto se hallan fuera del comercio, renunciar a ellos se asemeja a renunciar al derecho a la libertad, a la

vida, a la salud, o la integridad física; tal cual expresa la C.P.E en su Art. 48° I.- “Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II.- Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos”, por ello la Ley no le permite al trabajador optar por esta decisión.

Inclusive está regulada por el Código Civil en su Art. 21° sobre la naturaleza de los derechos de la personalidad y su limitación que expresan “Los derechos de la personalidad son inherentes al ser humano y se hallan fuera del comercio. Cualquier limitación a su libre ejercicio es nula cuando afecta al orden público o a las buenas costumbres”

Ya en 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

## **II.5.- RESUMEN DE LA SITUACIÓN LABORAL EN NUESTRO PAÍS.-**

Después de la Revolución Francesa, cuando ya regia el capitalismo, en los países más desarrollados como Inglaterra, florece la gran industria. Inglaterra fue el modelo económico sujeto de estudio de Marx, Engels y otros.

Fue en ese gran desarrollo industrial que aparece el maquinismo que desplaza, en parte, al hombre.

En esas circunstancias había jornadas agotadoras para los trabajadores, y la influencia política de ortodoxos y reformistas, logró gran influencia entre los descontentos trabajadores.

En este periodo aparece la gran conciencia de clase: los ortodoxos hablan de clase proletaria y los reformistas de clase trabajadora. Aparecen los partidos políticos con tendencia marxista y otros con tendencia reformista.

A partir de la revolución de octubre de 1917, se hicieron las internacionales socialistas: la primera y la segunda tenían una tendencia marxista ortodoxa, la tercera que empezó con esa tendencia terminó siendo reformista; en la cuarta internacional socialista se volvió a la concepción marxista ortodoxa.

## **Historia de la legislación laboral boliviana**

### **En la Colonia**

En la Colonia, nuestro territorio estaba regido por las leyes castellanas, explotadoras e inhumanas.

Sólo alimentaban a los nativos para que puedan seguir trabajando.

### **4 de julio de 1825**

Simón Bolívar dicta un decreto donde prohíbe la esclavitud y establece además que todo trabajo tendrá una justa remuneración.

### **Leyes de la época republicana relacionadas con el Derecho del Trabajo**

- Ley del 26/09/1825: Referente a una reglamentación sobre el trabajo minero.
- Ley del 16/11/1896: Sobre los trabajadores de la goma.
- Ley del 23/11/1915: Referente al descanso dominical.
- DS. del 19/01/1920: Referente al derecho de huelga.
- Ley del 19/01/1924: Relacionada con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley del 25/01/1924: Sobre la caja de ahorro obrero
- Ley del 21/11/1924: Sobre la protección a los empleados del comercio.

### **Constitucionalismo Social**

Bajo la presidencia del TCnl. Germán Busch se reforma la CPE dándole un contenido social a la misma, insertando en sus articulados principios tutelares y protectores del trabajador, incluyendo un capítulo especial sobre este tema.

### **Sindicalización**

Mediante Decreto Ley del 19/08/1936 se permite y autoriza la sindicalización estableciéndose, para algunos sectores, el carácter obligatorio.

### **Corte Nacional del Trabajo**

Bajo la presidencia de David Toro, mediante Ley del 08/10/1941 se crea la Corte Nacional del Trabajo (Tribunal dirimidor de los conflictos laborales).

### **Ley General del Trabajo**

Bajo la presidencia del TCnl. Germán Busch, mediante Decreto Supremo del 24/05/1939 se crea la Ley General del Trabajo que en la presidencia de Enrique Peñaranda, el 08/12/1942, es elevada a rango de ley. Su Decreto Reglamentario es el 224 del 23/08/43.

### **Código Procesal del Trabajo**

Mediante Decreto Ley 16896 del 25/07/79 se dicta el Código Procesal del Trabajo.

### **EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACION LABORAL EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURIDICO.-**

La realidad actual de nuestro país no es la misma de hace cincuenta años, pues al igual que el resto del mundo sufrimos verdaderas alteraciones en el mercado de trabajo y en el nivel de desempleo desestabilización de la economía, dando nacimiento al” mercado informal” de trabajo que es constituido por la fuerza de trabajo denominada excedente, en función de la pequeña oferta de empleos.

Las estadísticas hablan de un elevado nivel de desocupación en la población económicamente activa, que integra este sector productivo, producto de la crisis

económica iniciada por el choque de los precios del petróleo en Europa hace unos veinte años antes que en América latina, provocó la aparición de nuevas formas de contratación generadoras de relaciones de trabajo atípicas, como los contratos intermitentes, de temporadas, contratos de formación, contratos de etapa, etc.

Como ello se busca enfrentar la inhumana rebaja de empleos de calidad en la industria y las finanzas, compensados parcialmente por la “generación” de empleos precarios en el comercio y en los servicios. Se piensa que nuestro derecho de trabajo debe adaptarse a los nuevos tiempos, pues, perdura más de sesenta y cuatro años, marcado por el fuerte intervencionismo estatal, preponderante constituido de normas de orden público, habiendo contribuido para el inmovilismo empresarial y estimulado a la especulación financiera, inclusive con la aplicación de capital extranjero.

Se señala que el actual sistema jurídico es obsoleto en la medida que, actualmente, nuevas condiciones de vida, nuevos son los desafíos presentados, nuevos problemas a enfrentar, por eso sería imposible pretender que continúe el derecho del trabajo a desempeñar el mismo papel, por más eficiente que antaño se haya presentado, ya que, continuar con la misma estructura protectora estatal sería condenarlo a la aneficia.

Bajo esta perspectiva, se propone que la legislación del trabajo debería estar más abierta a la economía y a las necesidades de adaptación del conjunto, porque se asiste al fin de la creencia del progreso social ilimitado y sin retroceso, por el incremento de regalías para los trabajadores.

Los defensores de la flexibilización afirman que la coyuntura ha forzado a los trabajadores a soportar condiciones de trabajo menos favorables y ver retiradas sus conquistas que se pensaba estaba sólidamente implantado.

Se habla al mismo tiempo, de “desregulación” o sea, de la progresiva supresión de reglas imperativas como el correspondiente aumento de la libertad de estipulación.

De acuerdo con ellos, la realidad verifica insignificativo retroceso de la fuerza imperativa de las leyes de trabajo, admitiéndose que las convenciones colectivas se adapten con vistas a sectores o empresas en crisis. En definitiva, la legislación del

trabajo deberá estar más abierta a la economía y a las necesidades de adaptación coyuntural. En el fondo, es la lógica de los ciclos económicos a repercutir sus efectos en el funcionamiento de los sistemas de protección de los trabajadores.

En la importante cuestión que envuelve la definición del papel del estado en las relaciones laborales de la sociedad contemporánea, parece fundamental admitir que la reducción del tamaño del estado no puede volverlo capaz de meditar los conflictos, bajo pena de dejar a la gran mayoría de los trabajadores sin defensa alguna, completamente dominada por los grandes grupos económicos y financieros, que tienen el lucro como el único objetivo de sus acciones.

Los defensores de la flexibilización y desregulación laborales, tienen la firme convicción de que estos mecanismos son útiles al desenvolvimiento de las relaciones laborales y que necesitan ser bien utilizados y comprendido por todos los autores sociales, así tener de prioridad política asociada la opción por ejecutar un conjunto de políticas y acciones capaces de unir la estabilidad con crecimiento e inclusión social.

Así, se define a la flexibilización laboral como “la adecuación de la legislación del trabajo a la situación de crisis, modificando su rigidez con el objeto de lograr una solución estructural al problema social de desempleo”.

Tanto las constituciones de los diversos países del mundo, como la declaración universal de los derechos del hombre consagran al derecho de trabajo como una garantía fundamental de la persona; pero debemos entender que este derecho descansa en el principio de inmovilidad que es el fundamento de la seguridad a que tiene derecho todo trabajador para vivir de su propia fuente de sustentación básica es que , como dice el art. 3° de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, el trabajo es derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio. Exige respeto de las libertades y dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

La regulación de la estabilidad laboral tiene como fuente el convenio 158 de O.I.T.,



de 2 de junio de 1982 denominado convenio sobre la “Terminación de la Relación de Trabajo por iniciativa del Empleador”, en el cual se establecen determinados principios y reglas como por ejemplo, que el convenio no es de aplicación a los trabajadores contratados a plazo fijo, a los que se encuentran en periodo de prueba y los contratos con carácter ocasional. Igualmente se permite la exclusión del convenio a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presentan problemas especiales que revisten cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

Obviamente el derecho del trabajo en nuestro país ha sufrido drásticas reformas como la introducida en el mercado laboral por el decreto supremo N° 21060 de 29 de agosto de 1985 que garantizaba la libre contratación y rescisión laboral por parte del empleador de acuerdo con los intereses de la empresa bajo la premisa de que la desregulación y la flexibilización laboral resolverían todos los problemas de la inversión y la competitividad empresarial pero ahora se ha pretendido dar un poco de seguridad al trabajador al derogar el Art. 51 del ya mencionado decreto, dando paso así a una mayor seguridad para los trabajadores inclusive eventuales.

En la actualidad, la aplicación de nuevas formas de contratación temporal o intermitente con desconocimiento de los derechos laborales previstos en la legislación facilita la conclusión de los contratos de trabajo, lo mismo que mediante el cese colectivo, como el individual.

El cese colectivo se ve facilitado mediante la aplicación de los supuestos para la denominada terminación de la relación laboral por causas objetivas (caso fortuito y fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, disolución y liquidación de la empresa, quiebra y reestructuración patrimonial), así como la simplificación extrema de los procedimientos respectivos.

En algunos supuestos, como la quiebra, disolución y reestructuración de la empresa, basta una simple comunicación previa para dar por terminada la relación laboral con los trabajadores involucrados, mientras que en el caso del cese por motivos

económicos, tecnológicos, estructurales y/o análogos, el procedimiento permite la resolución de los contratos a partir de la declaración jurada de la empresa, probada mediante pericias de parte.

El despido individual puede depender en la práctica, de la absoluta voluntad del empleador, sin necesidad de causa justificada. La legislación mediante la causalidad del despido, pero de nada sirve que se mantengan causas que justifican el despido del trabajador (relacionadas tanto con la capacidad como con su conducta), si el despido arbitrario o sin causa justificada solamente es resarcido con el pago de una indemnización, reservándose el derecho a la reposición en el puesto del trabajo exclusivamente a los supuestos de despido (básicamente el despido discriminatorio).

El art. 13 de la ley general de trabajo dispone un periodo de tres meses de prueba en los contratos de trabajo por tiempo indefinido de los empleados y obreros en general dentro del cual el trabajador puede ser despedido sin ninguna responsabilidad por parte del patrono; empero, dicho periodo da lugar a continuos despidos de trabajadores que son remplazados por otros que corren igual suerte, y de este modo los empresarios toman los servicios de estos nada mas con el sueldo o salario mínimo, irregularidad que no se corrige para una mayoría de trabajadores sobre todo de baja instrucción, permitiendo la explotación de los mismos con el amparo del periodo de prueba.

# CAPITULO III

“PROYECTO PROYECTO DE PREVENCION,  
PARA EVITAR EL ACOSO SEXUAL, EN EL  
MARCO DE LA LEY 2450, DE  
REGULACION DEL TRABAJO  
ASALARIADO DEL HOGAR”

GLADYS VIRGINIA ROMERO ARAMAYO

2011

### **III.1.- CAUSAS DEL ACOSO LABORAL.-**

#### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ACOSO SEXUAL.**

Según los estudios realizados sobre el acoso sexual por el autor argentino Julio Martínez Vivot, en las relaciones laborales, señala que esta figura de acoso sexual ha sido precisada con esa designación en los EE. UU. de Norte América a partir de 1975, donde se presentaba en ese tiempo numerosas conductas en función de la diferencia de sexo. Las presiones ejercidas desde entonces sobre las personas del sexo opuesto, y aun del mismo sexo, como muestra de autoridad, poder o superioridad y basándose en ello, para obtener sus favores sexuales o su sometimiento sexual son circunstancias más conocidas y que en cierto tiempo se pusieron de manifiesto, hasta públicamente, con el ejercicio del llamado del derecho de pernada en la edad media.

#### **EDAD MEDIA**

La supresión de estos privilegios no afectó demasiado estas conductas de ejercicio y abuso de poder y puede afirmarse que, posterior a la Revolución Francesa, la Burguesía mantenía semejantes exigencias con respecto a su servidumbre. De allí que no debe extrañar que la revolución Industrial, que afectó el sistema de producción e introdujo la fábrica y con ella la obrera, aceptara también, como un hecho común y viable, que la mujer para comenzar a trabajar, se sometiera sexualmente al empleador o a quien lo representara.

#### **EDAD MODERNA**

Continuando con el análisis el mismo autor Martínez Vivot, señala: “Lo cierto es que al promediar la década del 70 comenzó a mostrarse que tales conductas, particularmente las llevadas a cabo en el ámbito laboral, constituirían un problema social que requería la intervención de la autoridad para su cese y su sanción”. Asimismo expresa: “no cabe duda que fueron entonces, en los EE.UU. de Norte América, entidades feministas las que denunciaron públicamente esta circunstancia. Afirmando que, en el lugar de trabajo era el sexo el medio para mostrar el poder como una forma más de la opresión de las mujeres por los hombres.

En consecuencia se sostuvo que las mujeres individualmente y como grupo, se veían humilladas al ser tratadas como objeto sexual, para ser utilizada por los hombres.

Así se explica que esta prédica se materializara, entonces, mediante una acción judicial afín a lo expresado, empleando para ello la legislación referente a la discriminación y la igualdad de derechos.

En efecto, según señala *Husbands*, al principio los tribunales federales de los EE.UU. se mostraron reacios para aplicar estos supuesto, manteniéndolos como problemas particulares de todos los trabajadores en el trabajo y que aquellos temían que la aceptación de la figura del acoso sexual, dentro de tal protección, trajera consigo un verdadero aluvión de litigios judiciales y que si aceptada tal tesis, ningún superior se animaría a establecer conversaciones con un subordinado de uno u otro sexo. Sin embargo, en 1977 quedó zanjada la cuestión en dichos Tribunales, al decir una Corte de Apelación que el acoso sexual por chantaje constituía, de hecho, una discriminación basada en el sexo, por considerar que no se hubiera solicitado la participación de la demandante en una actividad sexual de no haber sido por su condición femenina, lo que motivo los deseos sexuales de su superior, porque era mujer, a quien pidió accediera a sus solicitudes si quería conservar su empleo.

### **EN LA EDAD CONTEMPORANEA**

Asimismo en 1981 otra decisión judicial de igual grado calificó también el abuso sexual por intimidación como una forma de discriminación basada en el sexo. Ya en 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el Acoso Sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad.

Desde entonces, la OIT ha señalado el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia.

Pero finalmente, en 1986 la corte suprema de justicia de EE.UU. este Alto Tribunal manifestó que cuando un supervisor hostiga sexualmente a uno de sus empleados subordinados, esta discriminando contra el, en razón de sexo, agrego que el requisito de someterse a un abuso sexual, como condición de mantener el privilegio del derecho de trabajar, resulta tan denigrante y desconcertante como el de tener que soportar los mas ofensivos epítetos raciales. Al respecto puede afirmarse que estas decisiones han influido poderosamente en los parámetros de la legislación sobre el acoso sexual, en los países del Mundo.

Como se advierte, en los inicios el acoso sexual solo lo encontramos referido a las mujeres, y en particular a las que trabajan. No aparecían, entonces, referencias a que las misma situación podría presentarse respecto a los varones, que tal vez podían ser también victimas del hecho en una manifestación de poder femenino sometiendo a un masculino pero aquí está la clave para explicar esa omisión y ella es que el acoso sexual es una manifestación tal, pero a la vez, es una manera del ejercicio del poder con respecto a un subordinado, por lo menos en lo que se llamaría casos típicos de acoso sexual. Y es sabido que solo tiempo más tarde, con esfuerzos y venciendo resistencias, las mujeres fueron adquiriendo cargos de jerarquía, en lo que atañe a los cargos ejecutivos, o directivos. Entonces las denuncias y las referencias, y aun los casos judiciales, se refirieron exclusivamente a mujeres acosadas o que sentían así, solo después de algún tiempo, y en menor medida, comenzaron a aparecer y a difundirse como de acoso sexual a varones.

#### **DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL POR TRATADISTAS.-**

Para comprender lo que se entiende por acosos sexual se citara algunas definiciones:

##### **RUBINSTEIN**

Afirma que el Acoso sexual es la conducta verbal o física cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima, acatando a la vez que esta debe ser indeseada y que puede manifestarse como tocamientos, roces, frotamientos o pellizcos contra el cuerpo de un empleado para forzar o ejercer coacción, en procura de un intercambio

sexual, se manifiesta también en continuadas sugerencias o invitaciones para concurrir o participar en actos fuera del lugar de trabajo, flirteo ofensivo o sugestivas referencias o comentarios sobre conductas o actividades sexuales. Este comportamiento se transforma en ilegal cuando el rechazo o la aceptación de la víctima se han utilizado como amenaza, para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo.

### **HUSBAND**

“Se trata de una exigencia formulada por su superior que puede ser o no el propio empleador, de sexo masculino a un subordinado suyo, de sexo femenino, para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales”.

Dicho acoso debe necesariamente, ser solicitado en el centro de trabajo laboral, dependiendo la suerte el empleo de la víctima.

### **RODRIGUEZ SAUCE**

“El acosar, perseguir o importunar a un trabajador con fundamento en razones sexuales, persecución que tiene con fundamento el trabajo en relación de dependencia con motivo o en ocasión de trabajo.

### **GONZALES ELPIDIO**

“Imposición de mensajes sexuales”. Si la forma o contenido de la manifestación es intensa una sola exteriorización es suficiente para constituirlo.

### **DE LOS SUJETOS QUE PUEDEN REALIZAR ESTOS ACTOS.-**

#### **EL ACOSADOR**

El sujeto activo, o acosador es cualquier empleado o empleador que ejerce funciones jerárquicas en empresa o taller, lo que es connatural con el elemento fundamental que adorna esta figura, que es el poder, ya que solo ellos lo tienen y el acoso se presenta como una muestra de su ejercicio.

Desde luego, que como destaca SERNA CALVO, la distinción de quien es el autor de esta conducta es de importancia para el momento de delimitar las responsabilidades legales consiguientes. No tiene las mismas consecuencias y percepción para la víctima el hecho de que esa conducta sea cumplida por el propio empleador o por sus representantes en el lugar de trabajo, tampoco es censurable de la misma manera cuando el acoso cumplen estos y no el propio empleador, aunque este no siempre ha de pretender eludir su responsabilidad alegando su ignorancia o desconocimiento de las circunstancias.

El hecho consiste en un abuso de autoridad del empleador o de aquellos en los que delego su autoridad y que tiene el poder de conservar o privar al trabajador de sus beneficios laborales.

No debemos olvidar que aunque el porcentaje de acosadores es mayor que el de acosadoras estas se dan en la medida en que ocupan cargos jerárquicos, siendo en este caso, las víctimas los hombres.

#### **CARACTERISTICAS COMUNES EN EL ACOSADOR.-**

Se debe afirmar que no existen dos víctimas como no pueden existir dos acosadores con las mismas características y que se den idénticas circunstancias.

Sin duda, las personas fustigadoras tienen una serie de características comunes que deben ser aisladas, examinadas y valoradas para su más profundo conocimiento a fin de ayudar a aquellas a superar sus actitudes sexistas, pero cada sujeto activo de esta grave realidad es única en sí misma.

En 1993, el gobierno Noerlandes comunicó que se ha verificado mediante estudios realizados por la Universidad Erasmus y otras instituciones especializadas sobre el tema, que los sujetos activos de la violencia sexual en general, muestran como características y motivos comunes los que a continuación se detallan:

- Se los encuentra en todas las esferas sociales y en todas las edades.
- Un porcentaje elevado de ellos son menores de 35 años



- Se niegan a aceptar su responsabilidad y frecuentemente responsabilizan del hecho a la víctima femenina
- En su mayoría están convencidos de que la mujer le gusta que la violen
- Que la violación es un acto sexual
- Tiene una decidida intención de vivir conforme a la imagen del comportamiento masculino tradicional y su consecuente papel social sexista del hombre.

En el estudio realizado por orden de la Secretaría de Estado de los Derechos de la Mujer y los Consumidores de Francia, en 1991, se verificó que el hostigador en un 29% había sido el empleado, en el 26% un empleado de la dirección, en el 22% compañeros de trabajo y en un 27% clientes.

Psicológicamente el ACOSADOR, podría delinearse como una persona insegura o con complejos de inferioridad, los que al tratar de compensar demuestra su deseo de sentirse superior.

En otros casos se ha comprobado que se trata de personas con severos problemas de origen sexual, que merecen tratamiento pertinente, pero en la generalidad de los casos cuando el acosador es un hombre se demuestra que incide mucho la educación machista de la que fue objeto, lo que no permite que la mujer tenga tanta o mayor capacidad para ejercer un cargo jerárquico, sintiéndose perdido ante la idea de ser remplazado por una MUJER.

No se puede olvidar al acosador homosexual cuyo tratamiento merece un capítulo aparte por sus connotaciones.

Cuando hablamos de la acosadora mujer, que generalmente lo hace sintiéndose segura del poder que alcanza en su trabajo, el acoso se hace aun más persistente, con todas las respectivas variantes como, celos, odio, resentimiento al no ser correspondida y tratando de hostigar a su víctima por cualquier medio.

## **LA MUJER ACOSADORA.-**

Hoy en día, aunque en un número considerable menor, se da el caso de la acosadora laboral femenina en función del mayor número de mujeres que ejercen funciones de autoridad y de manifestar su poder en dicho ámbito. Algunas encuestas hacen referencia a esta circunstancia y destacar el número reducido de casos de este tipo, lo que se ha puesto de manifiesto.

Generalmente, cuando el varón es objeto de atención no deseada (acoso), se pone en funcionamiento un mecanismo opuesto al femenino, mientras la mujer al ser acosada busca ayuda, se siente desdichada, ultrajada, en el caso del hombre acosado este no denuncia la agresión, para mantener su fama de seductor que alberga cada hombre, además, la mayoría de los hombres que padecen estas molestias callan por temor a parecer imbéciles, que no supieron aprovechar la situación, Cabe hacer mención la novela CRICHTON (acosos) que alcanzo gran fama, incluso cuando fue dada a conocer como película en la que el acosador era una mujer, por lo que sale de lo habitual.

También influye, el limitado número de supuestos acosos sexuales en los que la mujer es el sujeto activo, por lo que debemos considerar, el reducido número de mujeres que ejercen funciones de autoridad, propias o delegadas con relación al número de hombres que en el mundo de la empresa cumplen funciones ejecutivas de mando y que, por tanto tienen personal a sus órdenes en situación de subordinación. Sin duda tal situación ha cambiado en los últimos decenios, pero aun sigue siendo reducida, más allá de los avances en capacitación, que hicieron las mujeres del trabajo, han logrado posiciones relevantes, directivas o de conducción.

Cabe destacar que en los supuestos de acoso tradicional por parte de la mujer, la víctima puede ser un empleado varón, pero también puede serlo UNA Mujer. No existen mayores datos ni otras constancias al respecto, pero atento al aumento de las prácticas lesbianas, no es de extrañar que puedan darse estas situaciones.

También, dentro de este tema es necesario señalar que en tal tipo de acoso llevado a cabo por hombres o mujeres con poder sobre su persona, no siempre aquel pretende los favores sexuales para sí, sino que se muestran casos en los que el asedio es para que el empleado acceda a favores sexuales o conductas afines a requerimientos de terceros, que pueden ser clientes o bien acreedores de la empresa.

Los expertos de la OIT en su informe de 1989 con respecto a este punto, dan importancia al tema considerando al damnificado tanto al hombre como a la mujer, puesto que ellos no preconizaron las medidas de protección para la mujer solamente.

El código de medidas para combatir al acosos sexual de la Comunidad Europea, lleva el título de “Protección de la dignidad de la mujer y el hombre” en el trabajo.

Lo que significa que la ley protege o considera como valedera la posibilidad de que el sexo masculino se vea apremiado por el acosos sexual femenino.

La doctrina femenina está dividida en este tema. Algunas autoras piensan que el hostigamiento sexual a los hombres, no puede ser considerado en el mismo nivel que el acoso a la mujer, porque aquellos gozan de una situación social que les da preponderancia respecto de ella. La otra posición sostiene que aquella opinión es sexista, porque parte de la idea equivoca, estereotipada, que las mujeres están irremediabilmente sometidas al hombre.

El Código penal Espalo de 1822, solo considera como víctimas posibles a la mujer, en 1989 el legislador español, al tratar este tema en los art. 383 y 384 del mismo código, introdujo expresamente en ellos el sustantivo persona, para designar a la víctima a fin de incluir también al hombre en su protección.

El Código Penal de Cuba 1988, en sus art. 301 y 302, considera como único sujeto pasivo posible de este delito del funcionario, a la mujer.

En el código Penal Suizo en el art. 194 es el único código que contiene una disposición protegiendo expresamente a la víctima de actos libidinosos homosexuales.

Como podemos apreciar, el acoso sexual femenino cobra vigencia en nuestro tiempo y merece un detenido estudio, en cuanto no solo al comportamiento psicológico femenino que en la mayoría de las veces es extremo llevando a la víctima a casos de desesperación, sino a las consecuencias laborales que acarrea este tipo de conductas para el empleado.

### **EL HOMOSEXUAL ACOSADOR.-**

La homosexualidad ha sido objeto de estudio por tratadistas y aun hoy se siguen descubriendo nuevos aspectos concomitantes con el problema.

Los aspectos más importantes de esta desviación sexual para poder comprender con mayor cabalidad hasta qué GRADO PUEDE EL ACOSADOR HOMOSEXUAL HOSTIGAR A SU VICTIMA, CON LA RESPECTIVA INCIDENCIA PSICOLOGICAS.

Para un mejor análisis en primera instancia se entenderá físico y luego los psicológicos en el homosexual.

Se entiende por homosexual al impulso sexual dirigido hacia personas del mismo sexo.

### **LA VICTIMA.-**

#### **A QUIEN SE CONSIDERA VICTIMA**

En la comisión del acoso sexual tenemos de una parte se tiene al sujeto activo, el acosador, autor o victimario y de otro lado al sujeto pasivo o persona acosada o víctima.

En general el estudio de la víctima, ha dado lugar a una nueva disciplina científica denominada victimología, conocer la victimología, conocer la víctima llevará a analizarla desde el punto de vista biológico, psíquico y social, como a cualquier persona.

Se entiende por víctima o sujeto pasivo a toda persona que sea objeto de acoso sexual no deseado y que perjudica notablemente su vida, su trabajo, su libertad e

individualidad. Aunque se debe reconocer que la mujer es en mayor porcentaje víctima de este tipo de proposiciones indeseables, claro que también existen casos de acoso sexual a varones, pero en porcentaje menor, siendo en este caso el hostigador el mismo hombre (homosexual) o la mujer que ocupa cargos jerárquicos y aprovechando tal situación para el ataque convirtiéndose en acosadora.

El sujeto de acoso sexual es generalmente un empleado dependiente. Este es quien puede ser acosado por el empleador, o quien lo represente, o por pertenecer al sexo masculino. Sin embargo se puede afirmar que mayoritariamente, el acoso se dirige a las mujeres en general, comprendidas entre determinadas edades y con cierto estado civil.

Al respecto Husbans sostiene, conforme a datos de un estudio realizado en España, que las trabajadoras entre los veintiséis y treinta años tiene más posibilidad de padecer de acoso sexual que las de otra edad, porque se dan en ellas dos factores importantes; la juventud y una actividad sexual real o supuesta, este autor agrega que la mujer separada, divorciada y viuda, no solo tiene más posibilidades en cuanto al acoso sexual, sino que además son víctimas de él en las formas más duras.

Hace referencia también a un estudio belga, con algunas diferencias, pues allí se destaca con posibles víctimas con mayor frecuencia, a las solteras, separadas o viudas, y que las menos de treinta años son las más expuestas al efecto.

Otros estudios muestran que los jóvenes trabajadores son los más expuestos al acoso sexual, particularmente por su inexperiencia y el desconocimiento de sus derechos al respecto.

Se destaca que uno de los momentos y situaciones más propensos al acoso sexual no se presentan con trabajadoras ya incorporadas a la empresa, sino precisamente, con quienes aun no tiene tal calidad y por tanto, son solamente aspirantes, un informe del sindicato español Comisiones Obreras sostiene que en el momento de acceder a un empleo es cuando representan más propuestas sexuales y se impone un asedio. Esto

muestra la dificultad para obtener empleo que existe en los más diversos lugares y los extremos de humillante conexión a que se pueden llegar para lograrlo.

En resumen se diría que el acoso sexual es un problema omnipresente que afecta por igual a mujeres de toda profesión, desde camareras, simples empleadas domésticas, hasta ejecutivas se observa en todo escalafón empresarial e industrial.

### **CARACTERISTICAS QUE SE DAN EN LA VICTIMA.-**

#### **AFECTACION FISICO-PSICOLOGICA DE LA VICTIMA**

Lo que se intenta mostrar a través del presente capítulo es la lamentable realidad de la afección físico-psicológica que sufre la víctima del acoso concretamente en el plano laboral, afectando su vida, su plena libertad espiritual, su intimidad y sexo. En consecuencia, veremos que es el hostigamiento sexual para la víctima desde distintas perspectivas.

La estudiosa en este campo es Catherine A. Machín non, quien ha expresado con Mérida claridad, parte de la situación en que se halla una persona que es objeto de atención sexual no deseada en el contexto laboral.

Esquemáticamente su planteamiento se podría resumir así:

- a) Avance sexual desde una posición de poder
- b) Ansiedad de la receptora al no saber si esas atenciones se desvanecerán frente a la indiferencia o por el contrario, recrudecían afectando su libertad y trabajo.
- c) Si el asedio se torna más crudo comienza el peligro cierto para la estabilidad de las condiciones laborales y el empleo mismo.
- d) El rechazo frontal a los avances suele provocar crueles represalias motivadas por el despecho, por lo que se recurre a mecanismos de amable rechazo. La determinación de contar el hostigamiento suele seguir caminos ignorados por la necesidad.

## **APARENTAR IGNORANCIA**

Cuando el acosado aparenta ignorancia a las solicitudes del acosador por prudencia, esperando un cambio positivo, suele suceder que este, por el contrario entiende que no existe rechazo, por lo que continua con las insinuaciones.

## **RECHAZO EXPRESO**

En el estudio del presente trabajo, se pudo analizar que muchas veces para algunos, la absoluta falta de aceptación, o aún el rechazo expresado a la pretensión no es impedimento para continuar.

Tal situación predispone a la víctima a encontrarse en permanente tensión puesto que esta siendo sexualmente extorsionado por quien tiene la posibilidad de regular, administrar o disponer derechos adquiridos o en expectativa.

## **PERSONAS MAS AFECTADAS**

Si bien no se puede establecer un régimen preciso de las preferencias de quienes fustigan sexualmente, los estudios de distintos países demuestran que las personas más afectadas son, en primer lugar, las mujeres jóvenes, como consecuencia de la vulnerabilidad propia de su inexperiencia, la falta de conocimientos legales y la timidez, entre otros factores.

No es posible descartar a las mujeres divorciadas, viudas y mujeres casadas con apremiante necesidad económica. Ahora que la mujer ha alcanzado puestos relevantes se convierte en acosadora, siendo sus víctimas varones jóvenes e inexpertos que se creen don juanés hasta que llegan al extremo del hostigamiento.

## **ALTERACIONES QUE SUFRE LA PERSONA ACOSADA**

La persona que es objeto del asedio sexual, normalmente, se siente nerviosa, deprimida a mas de hallarse agitada por profundos temores acompañados de confusión y vergüenza con el consiguiente sufrimiento mental que logra paralizarla, impidiéndole ejercer la defensa de sus legítimos derechos, que a veces los ignora, por lo cual, en esos casos, aun cuando existan normas legales que la protejan no se atreve

a denunciarlos. En nuestro medio ambiente, cuando una mujer denuncia ser víctima de hostigamiento sexual bien sabe que frecuentemente se minimizan los hechos y que es muy poco el apoyo que puede recibir mientras que los riesgos por los que puede atravesar.

La influencia en el trabajo de la persona acosada se detecta por las alteraciones en el comportamiento que esta sufre tales como:

- ◆ Exclusión de las invitaciones a festejos o agasajos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos eventos.
- ◆ La actitud turbada cuando se hace referencia a alguna broma o comentario que le resulta molesto porque ella lo relaciona con la in conducta de que es víctima
- ◆ La negativa a trabajar con determinadas personas
- ◆ Marcado stress en el empleado
- ◆ Pérdida repentina de la motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de tareas habituales.

Algunos de los temores están referidos a:

- a) Hablar de lo ocurrido
- b) La victimación (negligencia, indiferencia, torpeza del encargado de recibir la negativa)
- c) La crítica y presión de sus superiores y compañeros de trabajo por presentar la queja interna
- d) Falta de amparo de la legislación
- e) Dificultades probatorias
- f) Desconfianza en la credibilidad que podrían tener sus aseveraciones y riesgos de desprestigio social
- g) La falta de tino en los medios de publicidad para tocar temas tan delicados y personales.



- h) Haber interpretado mal los hechos ocurridos.
- i) No haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso
- j) A las represalias, abiertas o encubiertas
- k) A la pérdida de las condiciones laborales, los obstáculos futuros para ascensos o el despido

### **CONSECUENCIAS MÁS HABITUALES DEL ACOSO SEXUAL EN LA VICTIMA.-**

Cuando se produce una invasión inesperada o indeseada a la esfera privada de una persona, esta experimenta reacciones psíquicas y físicas. Sufre consecuencias de diverso orden, mucho más graves de lo que desde afuera, se quisiera aceptar.

No es posible enumerar todas las consecuencias comprobadas o posibles ya que depende de cada damnificado específico, y además el acoso sexual provoca distintos géneros de perjuicio, según el contexto. Solo se considera aquí el acoso sexual producido en el trabajo.

En el campo laboral es ya clásico encontrar dos géneros de perjuicios, sean directos e indirectos, las represalias y las consecuencias propias, privadas, o personales en el damnificado.

### **LAS REPRESALIAS**

Se manifiesta casi siempre en forma encubierta, sus rasgos más comunes son su crueldad refinada y la variedad de sus formas. Así las podemos encontrar:

- Con frecuente solidaridad masculina no expresada, tácita aun entre empresarios o directivos y empleados;
- Restricciones en permisos, licencias, horarios, horas extras, salarios, etc.
- Traslados con pseudos excusas o sin ninguna explicación, que generalmente tiene, al menos nuevas o mayores incomodidades, aunque sean legales;

- Calificaciones que muestran una disminución en el puntaje, sin antecedentes reales que los justifiquen, a partir de la época de los rechazos;
- Mala disposición o negación cuando se trata de obtener certificados de trabajo u concepto para otra empresa
- Trato velatorio en la relación con el compañero, superior o propietario involucrado;
- Tentativas o consumación de distintas formas de intimidación o violencias
- Daño o sabotaje en la elaboración o tarea encargada a la víctima, desvalorización permanente de su rendimiento
- Maltrato deliberado frente a terceros en el reclamo por pretendidas negligencias
- Exigencias de renuncia a su puesto
- El despido, como expresión máxima de poder

#### **REPERCUSIONES DIRECTAS EN LA VICTIMA.-**

Se advierte con frecuencia que la persona damnificada sufre padecimientos muy severos. Entre otros se anota:

- ◆ Un sentimiento de inseguridad y miedo:
- ◆ Ansiedad, tensión, irritabilidad, depresión, incapacidad para concentrarse, insomnio, fatiga, dolores de cabeza y otras manifestaciones de la extenuación en el trabajo:
- ◆ Enfermedades de origen psicosomático, negación y desvalorización de la persona;
- ◆ Ausentismo como único medio para evitar el acoso, lo cual es ingresado al legajo personal como antecedente, APRA justificar un potencial despido:

- ◆ Desconcentración, por tensión o ansiedad, con el consiguiente peligro para si y para otros la reducción de la calidad del trabajo producido
- ◆ Abandono temporáneo o definitivo del trabajo
- ◆ Clara percepción de ser una víctima cautiva
- ◆ Accidente en el manejo de material o instrumentos a su cargo
- ◆ Peligro o pérdida de los medios de subsistencia

### **EL HOMBRE COMO VICTIMA DEL ACOSO SEXUAL.-**

Es una realidad innegable, que tanto el hombre como la mujer son víctimas del Acoso sexual. En el caso del primero, es decir el hombre se muestra más renuente a denunciar tales hechos, posiblemente por su marcada educación machista, pero hoy por hoy, la mujer ejerce cargos de mayor responsabilidad, se ha convertido esta en acusadora, no siendo la única, pues el elevado porcentaje de homosexuales que en esta última década se dan a conocer con mayor descaro son los primeros en hostigar y presionar al empleado subalterno a ser complacido en sus exigencias sexuales.

En la relación laboral se da un orden jerárquico, resultando un ingrediente importante la cuestión de poder y, a mayor potestad de mando, resulta mayor la posibilidad de asediar sexualmente a los dependientes aun con chantajes o amenazas, con manifiesta exhibición de poder además de necesidades económicas apremiantes en el mundo de los homosexuales, hacen que estos se esfuercen y logren alcanzar puestos directivos importantes, y prevalidos de su situación buscan sin descanso hostigar, acosar e intimidar a sus dependientes, estos por pudor, vergüenza y a veces por temor a ser mal vistos, callan tales hechos que deben ser sancionados, en resguardo de la dignidad de la persona humana.

### **CONSECUENCIAS FINANCIERAS EN LOS ACTOS DE ACOSO SEXUAL PARA LOS EMPLEADORES.-**

Es difícil calcular lo que les cuesta a los empleadores el acoso sexual. Procede señalar, no obstante, que los costos pueden ser de tres clases.

Los más importantes son los derivados del ausentismo, de la menor productividad y de la rotación de personal consiguiente. En un estudio referido a ciento sesenta grandes empresas de los Estados Unidos, realizado en 1988, se constató que el acoso sexual les había costado, por término medio 6,7, millones de dólares al año.

El segundo tipo de costos se debe a la indemnización de las víctimas de un acoso sexual. En los Estados Unidos no son infrecuentes sumas de 1.000.000 o más dólares en conceptos de indemnización también pueden ser menores. En otros países no suelen rebasar de 10.000 dólares (Australia, Dinamarca, Japón, Reino Unido, Suecia y Suiza). Si bien teóricamente a seis meses de salario o, en algunos países, inclusive más. En el Reino Unido, las demandas por acoso sexual dan lugar a indemnizaciones medias más altas que las correspondientes a otros países, inclusive más que a otros tipos de demanda referentes a una discriminación sexual, lo cual parece indicar que, sin bien las indemnizaciones realmente pagaderas no son exorbitantes, a la empresa le conviene considerar seriamente tales quejas.

El tiempo que lleva la investigación y la refutación por la dirección de las demandas provocadas por casos de hostigamiento sexual, así como las costas y pagos judiciales correspondientes, representan un tercer tipo de costos para las empresas. La pérdida de tiempo y dichos gastos y costas pueden suponer una carga considerable para los empleadores.

En cierta medida, es posible evitar todos esos gastos si la empresa aplica normas explícitas de prevención del acoso sexual y toma medidas para garantizar su cumplimiento.

### **III.2.- ACOSO SEXUAL EN BOLIVIA.-**

Adentramos en el tema para considerarlo en nuestro país, es un asunto difícil, puesto que solo nos encontramos con la gran barrera de carácter de legislación al respecto, lo que hace que los casos de acoso sexual dados a veces hasta en un grueso reportaje en los ámbitos laborales no se denuncien, el mayor problema y posiblemente el más difícil para analizar es que se trata de un campo vedado, de prejuicios hasta casi

construir un tabú, nuestra sociedad conservadora intenta encubrir todo aquello que se considera nocivo para la moral y las buenas costumbres, la apariencia cuenta más en la generalidad de las veces, que el enfrenta la cruel realidad, y, por lo mismo, muchos entienden que es preferible un honorable silencio, al posible escándalo y comentarios insidiosos que podrían derivar de una queja o denuncia sobre los atentados libidinosos del acosador sexual.

Tampoco se puede dejar de señalar que otras veces no se delatan estos atentados por desconfiar que las autoridades actúen rectamente, ya sea por su limitado conocimiento en los campos de sexología, psicología y moralidad, o peor aún, porque tales autoridades no actúan con la necesaria imparcialidad, primando la malicia, para dejar hacer y dejar pasar comportamientos lascivos en la esfera del hostigamiento sexual.

Es más, en esta incipiente democracia, en la que si bien se tutean los derechos de la mujer, pero en la práctica, los mismos, con frecuencia, suelen ser desconocidos y contrariados, existiendo el fundado recelo o desconfianza que las denuncias no causaran efecto alguno, o que sea motivo de represalias y venganzas; otras veces pueden darse inclusive un tema referencial de la víctima que impide denunciar el hostigamiento sexual cuando este lo realiza un alto funcionario o dignatario de estado, quienes con engaños o ficticios argumentos pueden, inclusive despedir de su trabajo a la víctima, encubriendo así sus lujuriosas actitudes.

Cuando un caso se da por muy extremo, solo en este momento sale a luz, pero se llega a la denuncia, queda en eso, en mera denuncia, porque nuestro país no ampara a la persona damnificada, y aun mas porque estos hostigamientos contra el pudor y la honestidad sexual, los realiza el autor, generalmente, con el mayor sigilo para evitar sospechas de otras personas, por lo cual, son situaciones difíciles de probar; la negativa para declarar es general, ningún empleado o trabajador admitirá testificar sobre hechos o circunstancias que conoce, para evitar dificultades posteriores, que podrían poner en riesgo su fuente de trabajo.

A continuación se hace mención a algunos de los casos dados a conocer en publicaciones periódicas de nuestro país:

Presencia de 17 de abril de 2003 publica: “EL ACOSO DEL DIARIO VIVIR”, en la parte mas sobresaliente hace mención a varios casos de acoso sexual laboral, entre estos refiere el caso de una joven que tras recorrer de oficina en oficina, en la ciudad de La Paz, huyendo del acoso, termino en un night club, donde solo la acosan los fines de semana. Este es como muchos, el testimonio de una joven de 22 años, que en su primer trabajo se desempeño en una librería, fue objeto de acoso sexual por el dueño, un sujeto mayor, con un hogar formado; pero al sentirse atosigada tuvo que dejar el mismo, posteriormente, trabajo como recepcionista en una oficina, lamentablemente sucedió lo mismo, para mantenerse en el trabajo debía ser complaciente a las apetencias sexuales de su jefe, viéndose obligada a dejar el trabajo nuevamente, la sentirse hostigada y abrumada por los frecuentes hostigamientos sexuales, se dedica a trabajar en el night club, lugar donde solo la acosaban los fines de semana.

La Dra. Lourdes Donado, de la Organización Nacional de Protección a la Familia y a la Mujer, señala que el acoso sexual se da cuando existe una relación de subordinación entre las personas, el que tiene el poder hace prevalecer su condición para que la subordinada acceda a sus requerimientos, afirma también que el problema del acoso sexual en Bolivia es muy frecuente, aunque no existen datos sistematizados, pero que permanecerán recibiendo denuncias al respecto.

Las actividades en las que reiteradamente se da tal situación, son aquellas donde trabajan secretarias, empleadas domesticas, recepcionistas, empleadas públicas, profesoras. Entre los lugares el mayor número de acosos están en las alcaldías, el Parlamento y las universidades.

La Universidad Mayor de San Andrés en la ciudad de La Paz, por la cantidad de casos que quedaron en el olvido y la frecuencia con que se reitera el problema, ha llegado a establecer una instancia a la que se puede llevar las numerosas denuncias de profesores que acosan a sus alumnas, bajo amenaza de aplazo en sus asignaturas.

En el Fondo Complementario de la Construcción de La Paz, se tuvo la denuncia de varias empleadas, de haber sido acosadas por el Gerente General de aquella entidad, pero como nuestra legislación no protege a la persona agraviada, todas aquellas fueron despedidas, quedando hasta hoy el caso bajo un manto de oscuridad.

Otro caso interesante, relatado en el mismo artículo se refiere a una enfermera de 45 años de edad que trabajaba en la Fuerza Aérea, donde era permanentemente acosada por el jefe medio, ella elevó su denuncia a Derechos Humanos, a la Comisión de la Mujer de la Cámara de Diputados, de donde emanaron notas al Comandante de la Fuerza Aérea, con lo cual, se frenó por un tiempo el acoso, pero después continuó la misma situación, con el cambio del Comandante, posteriormente, esta infeliz mujer fue despedida de la institución sin justificación alguna.

El periódico de circulación regional publicó el 30 de agosto del 2003: “EL ACOSO EN BOLIVIA NO SE DENUNCIA”. Según una investigación de la Subsecretaría de Género y el INE, la violencia sexual no doméstica, asciende al 16% de casos de violencia contra la mujer. El 2,9% de las denuncias son de acoso, afirma la socióloga Marcela Revollo. El 78.6% de las mujeres denunciadas fueron acosadas una vez, mientras que el 21.4% sufrieron acoso varias veces.

La Dra. Revollo afirma que, después de haberse encuestado las cifras sobre acoso sexual, en el ámbito estatal son alarmantes, pues el 80% de las empleadas afirman ser objeto de acoso sexual laboral, lo que significa que el problema es realmente preocupante, se considera además que las mujeres acosadas no son precisamente las más bellas ni las más jóvenes, sino que se da la incidencia en casos de mujeres que son jefas de su hogar, es decir hablamos de mujeres solteras, sin olvidar el caso de las divorciadas, es decir, se trata de mujeres necesitadas de trabajo, donde se ve claramente que no son siempre los encantos femeninos los que originan el acoso, sino más bien implica abuso de poder de parte de un jefe que se sabe imprescindible para acceder a cargos de mayor jerarquía o para permanecer en la fuente de trabajo, tan escasas y difíciles de conseguir en nuestro país.

Las encuestas hechas por la socióloga Revollo en la ciudad de La Paz demuestran que el acoso sexual en Bolivia debe sancionarse porque es un problema candente, afirma además que se da un elevado porcentaje de mujeres casadas que por decoro, ética y, sobre todo por conservar limpia la imagen de su hogar no se atreven a denunciar el ultraje de que son objeto por parte de sus superiores.

Lo que no se ha encuestado en nuestro país son los acosos que sufren los hombres, posiblemente, porque estos son más cerrados en sus concepciones y no denunciarían abiertamente el ser objeto de presión y acosos por parte de sus jefas, por la postura machista imperante en nuestro medio, el hombre intenta aún mostrar que es el quién manda en la sociedad boliviana y con menor frecuencia se atrevería a denunciar a sabiendas que esto quedaría en mera denuncia y nada más.

El 17 de abril de 1994 el diario Presencia público: “ACOSADAS ACOSADORAS”; la psicóloga Maruja Serrano afirma que a causa de la pobreza en Bolivia, aparte de la fuerza de trabajo, la propia persona del trabajador esta en oferta cuando se busca empleo, dice la psicóloga, docente de la UMSA, añade que la ropa llamativa, a veces sugestiva con la que casi de rigor ir a buscar trabajo, es una prueba. En ese sentido, las víctimas con sus minifaldas, serían las primeras acosadoras, conscientes o inconscientes, Las personas que exigen protección en la relación laboral y pretenden encontrar en el patrón al padre, son presas fáciles de los acosadores.

La psicóloga afirma que al buscar trabajo, no solo se ofertan los servicios profesionales, sino que la presencia influye mucho para tomar o no a una empleada por lo que muchas veces, las mujeres son insinuantes en su forma de vestir y dan a entender, entre líneas, que están dispuestas a prestar otro tipo de servicios, por lo que los primeros acosados serían los jefes. Si se considera a que el acoso sexual es una relación de poder y de dependencia, se debería pensar que la proposición que interna una persona al llevar ropa llamativa, sería simplemente eso, tratar de llamar la atención, lo cual no está enmarcado dentro de las características propias del acoso sexual, puesto que la persona a ser empleada no ejerce poder, no ejerce presión, no está haciendo depender el trabajo del jefe, por lo cual, dicha actitud no es considerada



como acoso. Este para ser tal, debe ser una conducta reiterada, no deseada, negada y que hostiga a la víctima.

En otra parte, el mismo artículo afirma que las instituciones donde se da el mayor número de acoso sexual, son aquellas en las que no se tiene un jefe o superior y no se cuenta con otras instancias de queja, es decir, donde el sistema es menos burocrático.

Se hace hincapié en los desequilibrios psíquicos del acosador donde se lo muestra como una persona insegura, machista, disconforme con su vida, prepotente, con desequilibrio psíquico-emocional y que lo que hace es usufructuar el poder. Generalmente, se da en personas que tienen un hogar insatisfecho, lleno de problemas o que físicamente tienen defectos, impedimentos o sentimientos de inferioridad para ser compensados.

El 17 de abril de 1994 PRESENCIA pública: “MIRTHA GLORIA: LA POLICIA NO AYUDA, ACOSA”

Martha Gloria es uno de los miles de casos que abundan en nuestro país, afirma que los policías no ayudan, ni cooperan cuando se va con una denuncia; al contrario, si las encuentran infringiendo algunas normas la ven vagando por las calles, las acosan.

Uno de los altos índices de acoso sexual se da en la relación de dependencia de las empleadas domesticas, las cuales no se atreven a denunciar, en primer lugar, por pudor, por desconocimiento del lugar a donde pueden acudir y porque saben que sus quejas no surten efecto por que afirman que la policía es la primera en encubrir y acosar sexualmente a las víctimas.

Otro artículo que merece mención especial es el publicado por el Correo del Sur el 19 de noviembre de 1996, en el que denuncia los casos de homosexualidad entre las filas de las Fuerzas Armadas de la Nación, cuando el concripto Gustavo Blanco Choque se había disparado con un fusil, al ser objeto de acoso sexual por parte de sus superiores, los mismos que fueron dados de baja de sus funciones en el Regimiento Campero, en Ibibobo - Tarija.

En este caso se procedió a dar lugar de baja a los acosadores sin dar a conocer su identidad, ni tampoco era posible el procesamiento penal por hostigamiento sexual puesto que nuestra legislación permanece al margen de tipificar la conducta de acoso sexual, lamentablemente en este caso la víctima no pudo superar el hostigamiento y prefirió terminar con sus días en un trágico suicidio.

Estos y muchos casos semejantes provocan la indignación de la sociedad, por la falta de sanción al sujeto acosador.

En noviembre de 1993, cuatro mujeres se animaron a enviar una carta a organismos financieros del proyecto, la Embajada Real de los Países Bajos.

Posteriormente, en enero del año pasado enviaron otra nota más detallada a la sede central del funcionario, una agencia de la ONU, cuyo nombre no se ha revelado.

Estas instancias tomaron seriamente las denuncias y establecieron un precedente de gran importancia, el mes pasado, al suspender al funcionario del proyecto en forma definitiva y pedir a las filiales de otros países que no lo contraten en el futuro.

Si en lugar de Bolivia, el funcionario hubiera cometido estos delitos en un país con legislación sobre el tema, posiblemente hubiera sido llevado a la justicia ordinaria y sus víctimas indemnizadas, pues se trata de un delito que en algunas legislaciones está tipificado como un atentado a la libertad de la mujer y sus derechos de trabajo.

Varios son los factores que imposibilitan denunciar y combatir al acoso sexual.

El Comité Latinoamericano para la Defensa de los Derechos de la Mujer CLADES, señala que estos son: la falta de medios ejemplificadores, la carencia de regulaciones legales y reglamentaciones internas, la falta de solidaridad de las compañeras y compañeros de trabajo, la tendencia de culpabilizar a la víctima y el temor de perder el trabajo o la oportunidad de ascenso o mejoramiento salarial, otro factor es el miedo de realizar una denuncia.

Según la fuente en este caso, las mujeres denunciaron porque tenían una cierta distancia con los problemas que enfrentaron, ya que hace un año que no trabajaban en

el proyecto y porque tras conversar entre ellas se dieron cuenta de que esta situación de acoso no era admisible.

Algunas sabían que fuera del país este tipo de situaciones no se permiten. Dos de ellas recibieron el apoyo de sus maridos, por lo que no temieron ser maltratadas ni que las culpabilizaran de la situación como es corriente que ocurra.

En Naciones Unidas este hecho ha servido para crear conciencia de que el acoso sexual es una forma de discriminación laboral que atropella y violenta la libertad sexual.

En opinión de la fuente, la decisión de enfrentar y sancionar el delito por parte de los organismos involucrados sienta un importante precedente porque tenemos que llegar al momento en que las mujeres digan sin miedo: “Tu me acosas yo te denuncio”.

Correo del Sur en su edición del domingo 1º de octubre de 1995 denunció: “HAY ACOSO SEXUAL EN EL HOSPITAL SANTA BARBARA”, se trata del caso de una muchacha que fue a recibir atención de un uñero y recibió toques impúdicos de parte del galeno que la atendía, ella hizo su queja respectiva por escrito ante el Director del Hospital Santa Bárbara, el que informo a Correo del Sur que solamente se trataba de un examen médico de rigor; el mismo artículo comenta el caso de otra joven que tiempo atrás hubiera hecho similar denuncia quedando ella en el olvido.

Cabe preguntarnos si no sería deber de las autoridades a cargo de esta institución el hacer una investigación seria al respecto, en lugar de tratar de ocultar el verdadero problema, puesto que no se requiere de mayor conocimiento para darse cuenta que la denuncia no tenía razón por parte de la acusadora, pero como otro de los muchos casos quedara solo en una denuncia mas.

Presencia de 17 de abril publicó: “ACOSO SEXUAL AL HOMBRE”, en este artículo se hace referencia al acoso sexual sufrido por hombres cuando las acosadoras son las mujeres refiriéndose a este mismo artículo se tiene el reportaje de un joven para el programa de TABU, en el que se revela como una Directora de un organismo internacional para dar cabida a las becas al exterior, previamente asediaba a los

postulantes a que mantuvieran relaciones sexuales con ella, para poder tener una nota satisfactoria y hacerse merecedor de la beca.

Estos casos son poco comunes por no ser denunciados habitualmente.

Se comenta el caso de juristas que piensan que la mujer pasa al ataque al igual que el hombre, lo que sucede es que el varón no está preparado, no está acostumbrado al acoso de la mujer y no sabe reaccionar. Los hombres quedaron entonces fuera de juego, no olvidemos que en el caso de las acosadoras, se trata generalmente o en su mayoría de mujeres mayores, refiriéndonos a que pasaron los 40 años, divorciadas, casadas, o solteras, pero que aprovechando su situación jerárquica hacen la vida insostenible con sus asedios a sus dependientes los que generalmente no lo denuncian.

Otro artículo interesante es el publicado en Presencia, bajo el título de: "NECESITAN SU SALARIO POR ESO CEDEN", según los psiquiatras el acoso sexual suele ser un caso patológico. Unos ocultan su condición, otros, los más graves, hacen gala de ella para afirmar una virilidad que se les escapa. Este es el descarado testimonio de un acosador confeso, orgullo de serlo y de humillar a su víctima: "Las mujeres son unas..., que necesitan su salario, por eso ceden", dijo.

Este es el testimonio de un acosador que no teme dar a conocer su criterio porque no hay forma de sancionarlo, puesto que esto no puede ser llevado en ningún proceso afirmó: "yo tengo el poder, yo tengo la decisión y si ellas no acceden a mi solicitud es muy sencillo, se van del trabajo, igual habrán otras mujeres que si lo acepten, además a la mujer le encanta que uno la asedie, ese es su temperamento y para que ocultarlo o callarlo. Actualmente tengo tres empeladas a las cuales diría que las acoso el rato que quiero, el momento que ellas me rechacen sabe que me encontraran enojado, tal vez sin ganas de pagarles o simplemente las cambio. Sé que ellas temen eso, que razonan de acuerdo a su economía que es muy precaria. Realmente necesitan su salario y por ello ceden. Inclusive una de ellas es casada.

En esta declaración se puede claramente precisar los temores, inseguridades y traumas de los que fueron objeto del acosador, pues declara haber sido prácticamente violado a sus doce años por una mujer mayor, y considera que cada vez que acosa a una mujer es como si cobrara venganza por lo que le sucedió, declara además su inseguridad como persona que supone ser querida, por lo que ella es y cree que solo el dinero mantendrá a su familia, con su esposa a su lado, pues si no tendría holgura económica ella seguramente buscaría otra persona mejor.

Otro de los aspectos que destaca es el de ser machista, pues afirma que mientras mas mujeres tenga un hombre ha de considerársele mas macho.

Al terminar la entrevista afirmo que cada vez los métodos de acoso son más sofisticados, logra sus objetivos con mayor facilidad, haciendo hincapié en que las mujeres que trabajan, en su generalidad, tienen muchos aprietos económicos y que realmente necesitan del dinero.

En fecha 13 de noviembre de 1994, la connotada comadre “Remedios Loza” denuncia que de mil empleadas domesticas 10 se salvan de la violencia y el acoso sexual, afirmo entre julio de 1993 y 1994 ha habido 134 casos de acoso sexual de empleadas domesticas y que este es un mínimo porcentajes pues en su mayoría, no solo son acosadas por el patrón sino por los hijos de estos y los familiares en general, llegando a extremos como el aborto, y las mas de las veces van a engrosar el numero de madres solteras.

¿Cómo solucionar este grave problema? Es la pregunta que hicieron los reporteros a la comadre Remedios, ella afirmo que una de las formas seria, a más de instruir a las analfabetas empleadas, prodigarles legislativamente de amparo a sus derechos, como personas libres y resguardar por respeto a su dignidad e integridad.

### **III.3.- ALCANCE DEL ACOSO SEXUAL.-**

- **En el Trabajo.-** Tensión en el trabajo, insuficiente colaboración y trabajo en equipo. Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe. Esto se acentúa por los altos índices de desempleo laboral, el

empleo precario o atípico, que se caracteriza por la desprotección del trabajador por parte de la legislación perdida de garantías ligadas a la relación laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo.

- **En la Educación.-** La falta de infraestructura e insuficiente presupuesto para los Colegios y Universidades Estatales, el hacinamiento en aulas, la inaccesibilidad a las plazas, contribuyen a que los directores y profesores de los centros y programas educativos, incurran en actos de hostigamiento sexual, haciendo mal uso de su poder.

Esta realidad maximiza la existencia de desigualdades en educación y nivel bajo en la formación profesional. Devaluando el prestigio de nuestras Instituciones Educativas.

- **En la Salud Física y Mental.-** Por su parte, el acoso sexual en el trabajo genera también complicaciones a nivel personal. Un estudio hecho en 1986 por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), concluyó que las víctimas de acoso, tienden a experimentar dolores de cabeza, cuello, espalda, estómago, disminución de la concentración, pérdida del interés en el trabajo, insomnio, frustración, indiferencia, depresión.

- **En el Área Económica.-** Como consecuencia de lo anterior, el acoso sexual laboral redundará finalmente también, en daños para la institución pública o privada que debe soportar los costos de la menor productividad, originada en el menor rendimiento y en las licencias por enfermedad de sus trabajadores (as) acosados (as).

En este sentido es interesante el dato que arrojó un estudio, realizado en 1988 a 160 grandes empresas de EEUU. Dicho estudio constató que el acoso sexual les había costado por término medio: 6,7 millones de dólares al año.

- **En el Área Espiritual y Moral.-** Al igual como ocurre con los delitos de carácter sexual, en general quien ha sido víctima de acoso sexual, se siente inhibida para denunciar, un sentimiento de vergüenza, de temor, incluso de culpabilidad, mellando de este modo su honorabilidad y su dignidad.

### **III.4.- NECESIDAD DE REGULAR EL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL.-**

El acoso sexual en las relaciones laborales es una de las manifestaciones más graves de discriminación y abuso en un lugar de trabajo, y aunque en teoría puede afectar indistintamente a hombres y mujeres, en la práctica afecta mayoritariamente a estas últimas, lo que denota además una visión de inferioridad de un sexo respecto hacia el otro.

Las razones que explican esta realidad son de índole cultural: la mujer sigue siendo desvalorizada en lo relativo a su real capacidad profesional y de trabajo, hasta la fecha la falta de canales adecuados de denuncia y de una efectiva posibilidad de sanción contribuyen a que en el ámbito laboral estas conductas se repitan con frecuencia y se mantengan en la impunidad, afectando el empleo.

El tema del acoso sexual en el trabajo ha permanecido a menudo oculto en el ámbito de las conversaciones y discusión laboral, principalmente por su carácter de ambigüedad para ser evaluado y considerado, y las consecuencias psíquicas emocionales y morales de la persona en cuanto a víctima y victimario.

El hostigamiento sexual se basa en la cultura imperante en el cual se desarrolla o se educa a los hombres o mujeres para mirar al sexo opuesto como objetos sexuales de su propiedad, de los que pueden usar y abusar a su antojo. De acuerdo a estas pautas culturales algunos acosadores no se dan cuenta de lo ofensivo de su conducta e incluso hay quienes piensan que la mujer desea ser hostigada y que el hombre debe ser hostigador para cumplir con su papel.

El acoso sexual no es un problema de edad, comportamiento o manera de vestir de las personas, pues existen evidencias de que hasta las niñas, ancianas y religiosas también son víctimas de violencia sexual.

El problema es poco denunciado y más bien la mujer es la víctima de las consecuencias por denunciar este tipo de conductas no solo en su trabajo sino también es socialmente discriminada.

La experiencia en atención de estos demuestran que se niegan la existencia de acoso sexual en los centros de trabajo ya que los jefes se consideran respetables; se dice que la afectada “ exagera lo hechos” , se habla de la falta de humor de las mujeres, la libertad de expresión, la camaradería masculina y la vestimenta de la afectada. Se argumenta que las mujeres acosan también a los hombres, exagerando el número de casos; y probablemente se pasara en silencio cuando el acoso sexual es realizado por personas del mismo sexo, ya que esta situación es aún más delicada: en la docencia es más notorio el solapamiento y encubrimiento de las autoridades escolares para con los maestros acosadores.

El acoso sexual es un problema que incumbe no solo a las instituciones públicas sino también a los sindicatos ya que afecta las perspectivas de empleo y promoción de las trabajadoras (res), así como la seguridad del mismo puede crear un ambiente tenso y hostil, susceptible de amenaza a la salud y seguridad del o la trabajadora. Socava además los intentos de lograr la igualdad para las mujeres en el lugar de trabajo

### **III.5.- LEGISLACIÓN COMPARADA**

#### **CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES CON RELACIÓN AL ACOSO SEXUAL.**

El problema del acoso sexual ha ido saliendo a la luz gradualmente como un fenómeno reconocido en todo el mundo y percibido como un problema de significativa importancia. En tal sentido analizaremos sus repercusiones en el ámbito mundial.

**A Nivel Internacional**, no existe ningún Convenio vinculante acerca del acoso sexual. Sin embargo, los órganos supervisores relevantes de la OIT y de las Naciones Unidas han concluido que hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo. Así, una Comisión de Expertos de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio núm. 111 sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958.



Y la Comisión de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres lo considera incluso en el Convenio de las Naciones Unidas sobre la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, y ha adoptado la Recomendación general núm. 19 sobre la violencia contra las mujeres, que define expresamente contra este fenómeno. La Organización de Estados Americanos ha adoptado un Convenio sobre la violencia contra las mujeres que contiene medidas similares.

Pero la única norma legal adoptada hasta ahora y que prohíbe directamente esta práctica es el artículo 20 del Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, 1989.

### **LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

En 1985, reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo dentro de las políticas para progresar en la igualdad.

Desde entonces, la OIT ha señalado al acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

Limitar, sin embargo, la prohibición del acoso sexual sólo al chantaje sexual practicado por los empleadores o sus agentes deja en pie algunos problemas fundamentales. Para empezar, porque eso supone excluir la conducta inaceptable entre compañeros de trabajo. Y el acoso por parte de un compañero de trabajo, al crear un ambiente de trabajo hostil, puede tener consecuencias físicas, emocionales y psíquicas tan nocivas como las del acoso por parte de un superior.

En segundo lugar, cuando la Ley limita su definición de acoso sexual al chantaje sexual, el efecto que se sigue no es, el de que el acoso sea considerado como un delito, sino en virtud de que la reacción de la persona acosada la hizo perder un

ascenso, un aumento de sueldo o incluso su puesto de trabajo. Esta situación da pie, en la práctica, a que un trabajador o trabajadora puedan ser acosados sexualmente con impunidad a condición de que su resistencia no haya determinado ninguna acción tangible en su contra.

Bolivia es Estado miembro de la Organización de Estados Americanos (OEA), y la Organización de Naciones Unidas (ONU) como tal, ha suscrito y ratificado la mayoría de los tratados relevantes del Sistema Universal e Interamericano de protección de los Derechos Humanos.

### **CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA"**

Aprobada en Bolivia mediante Ley 1599 de 18 de octubre de 1994

Artículo 1. Para los efectos de esta Convención 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, violaciones, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

### **DE LOS DERECHOS PROTEGIDOS**

Artículo 3°. Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como 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;
- e) El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f) El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;

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 comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

## **LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EL ACOSO SEXUAL**

Fue aprobada Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

Considerando esencialmente que los derechos humanos sean protegidos por un Régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión.

En su Art. 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.

Art. 3°.- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Art. 5°.- Nadie será sometido a torturas ni penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Art. 6°.- Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la Ley.

Art. 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.

Art. 23°.- I. Toda persona tiene derecho al trabajo a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. III. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social.

Como podemos apreciar estos derechos están garantizados por nuestra Constitución Política del Estado junto con algunos atisbos insertos en otras leyes pero que carecen de un esencial cuerpo legal que permita punir y sancionar este fenómeno; por lo cual es necesaria la creación de una ley que regule y garantice eficazmente la estabilidad laboral afectada a consecuencia del acoso sexual.

Asimismo los mencionados derechos que están contemplados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; e incluso nos da pautas de abusos o discriminación a los que pudiéramos ser sometidos por nuestra propia ignorancia o condición (raza, sexo, idioma, religión o de cualquier otra índole) Por todo lo expuesto demostramos que carecemos de mecanismos que aseguren el ejercicio de los mismos en el ámbito laboral.

## **CONVENIO 111 DE LA OIT SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo congregada en Ginebra el 25 de junio de 1958, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, y

Considerando que la Declaración de Filadelfia 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, adopta los siguientes artículos:

### **Artículo 1º**

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 que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

### **Artículo 2º**

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.

### Artículo 3°

Todo miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) Promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) Derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) Llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) Asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.

### **CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)**

Aprobada el 18 de Diciembre de 1979 en el Trigésimo Cuarto Periodo de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de la Naciones Unidas, entro en vigor desde 1981. Fue ratificada por el gobierno boliviano mediante Ley 1.100 del 15 de septiembre de 1989.

Cuyas normas se hallan insertas en la legislación laboral boliviana. En la actualidad existe un número importante de países que han adoptado algún tipo de legislación relativa al acoso sexual. En muchos de ellos, el acoso sexual se define implícitamente como una actividad que constituye una violación de leyes dictadas

# CONCLUSIONES

“PROYECTO PROYECTO DE PREVENCION,  
PARA EVITAR EL ACOSO SEXUAL, EN EL  
MARCO DE LA LEY 2450, DE  
REGULACION DEL TRABAJO  
ASALARIADO DEL HOGAR”

GLADYS VIRGINIA ROMERO ARAMAYO

2011

## **CONCLUSIONES.-**

### **PRIMERA**

La práctica del acoso sexual dentro del empleo, genera en la persona a la que va dirigido una serie de consecuencias negativas de carácter laboral, y graves problemas en su salud física y mental, e incluso se ha comprobado, que obviamente estas consecuencias también repercuten en su desempeño, perjudicando el nivel de productividad que tenían las mismas instituciones.

### **SEGUNDA**

Por otra parte, no es posible hablar del acoso sexual sin referirse a un perverso efecto que le genera la victimación, al igual como ocurre con los delitos de carácter sexual, en general quien ha sido víctima de acoso sexual, se siente inhibida para denunciar, un sentimiento de vergüenza, de temor e incluso de culpabilidad que están generalmente presentes, porque de alguna manera u forma se ha socializado a las mujeres para que así sea. Hombres y mujeres hemos crecido creyendo y aceptando la idea del comportamiento sexual que de aquellos provenga, por indeseado que este sea irremediablemente unido a algún estímulo por parte de ellas.

### **TERCERA**

Uno de los altos índices de acoso sexual se da; en la relación de dependencia de las empleadas domésticas, las cuales no se atreven a denunciar, en primer lugar, por pudor, por desconocimiento del lugar a donde pueden acudir y porque saben que sus quejas no surten efecto por que afirman que la policía es la primera en encubrir y acosar sexualmente a las víctimas.

### **CUARTA**

La Declaración de la OIT sobre los principios como ser: Principio de continuidad y estabilidad Laboral, Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, Principio de Protección y el Principio de Igualdad y los derechos fundamentales en el trabajo, recoge las dimensiones vitales de esta visión: libertad de asociación, ausencia de discriminación y trabajo forzoso, rechazo del trabajo infantil. Más allá de estos



derechos fundamentales, existen otras preocupaciones, tales como la seguridad del ambiente de trabajo, la duración e intensidad del trabajo, las posibilidades de realización personal, la protección contra las contingencias y las incertidumbres, etc.

#### **QUINTA**

Entre algunos antecedentes legislativos en nuestro país tenemos lo referente a abrogado código Santa Cruz que en materia penal tipificaba como delito la mala conducta de los funcionarios. En la actualidad la legislación laboral hace referencia a los actos inmorales que se cometen entre los mismos trabajadores; pero en la Ley 1674 contra la violencia y la familia doméstica en su inciso c) sanciona la violencia sexual como una falta grave y no así como delito.

#### **SEXTA**

Uno de los aspectos más difíciles en el estudio de la presente tesis ha sido determinar el límite que separa el avance sexual de quien pretende una conquista y lo que es invasión de lo que es la zona íntima del otro u otra, que transforma esa conducta es merecedora de reproche legal. Aun hoy, los estudiosos del tema se debaten permanentemente al respecto, por la inclusión de estas conductas tratándose de acoso sexual, exigen su penalización. La configuración de estas acciones como delito, la cual tiene doble característica de seguridad jurídica

# RECOMENDACIONES

“PROYECTO PROYECTO DE PREVENCION,  
PARA EVITAR EL ACOSO SEXUAL, EN EL  
MARCO DE LA LEY 2450, DE  
REGULACION DEL TRABAJO  
ASALARIADO DEL HOGAR”

GLADYS VIRGINIA ROMERO ARAMAYO

2011

## **RECOMENDACIONES.-**

### **PRIMERA**

Esta iniciativa legal tiene como recomendación primordial, el de introducir en la Legislación Boliviana Laboral, más que todo en La Ley General del Trabajo un Artículo específico sobre el Acoso Sexual y la respectiva sanción, ya sea esta producida en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea su forma jurídica de esta relación que va en contra de la moral y las buenas costumbres.

### **SEGUNDA**

Algunos de los países que se tomó como referencia cuentan con leyes y normas vigentes que regulan el acoso sexual en ámbito del derecho laboral, como por Ej. Costa Rica, Perú. Otros que cuentan con proyectos de ley para introducir en su legislación la figura del acoso sexual, tal es el caso de Argentina, Chile., para tal situación nuestra Legislación debe recopilar los aspectos más esenciales que contienen estas Legislaciones y plasmarlas en nuestro ordenamiento laboral.

### **TERCERA**

Uno de los problemas que acarrea nuestro país, son los altos índices de desempleo. En este sentido, la posibilidad de perder el trabajo conlleva a una aceptación por parte del trabajador (a) quien en otra condición hubiese reclamado por justicia y dignidad y que hoy prefiere resignarse con perjuicio de su salud física, mental o moral, puesto que no existe ninguna ley o mecanismo de prevención, prohibición y sanción del acoso u hostigamiento sexual, lo que conlleva a establecer mecanismos de prevención hacia este sector tan desprotegido.

### **CUARTA**

De acuerdo al análisis realizado en el Trabajo de Investigación, se recomienda que se deba tipificar el acoso sexual, en el marco del Código Penal, esencialmente en el título de los Delitos contra la Libertad sexual, ya que hasta este tiempo no se adecua a ninguna de las figuras descriptas en la Ley penal

## **QUINTA**

Además de la necesidad de que el sistema legal contemple un conjunto de recursos legales eficaces para actuar contra el acoso, es especialmente necesario que las víctimas tengan garantizado el cese de las conductas ofensivas y estén protegidos contra posibles represalias por haber presentado una reclamación o denuncia. En este sentido, la manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual es elaborar y aplicar una política a nivel empresarial.

## **SEXTA**

Se debe tomar conciencia de la necesidad de proteger el derecho a ser respetado, la intimidad, la dignidad del trabajador (a), así como la libertad sexual. Libertad del trabajador y el pudor; frente a la actitud hostil e intimidante del acosador, el cual imbuido de una relación jerárquica superior, pretende obtener favores sexuales.

## **SÉPTIMA**

Como última recomendación, se insta a que: el Ministerio de Trabajo realice un diagnóstico sobre el tema en cuestión, estableciendo nuevos mecanismos para prever el acoso sexual en las fuentes laborales, de manera que se haga la investigación correspondiente ante un hecho denunciado por los organismos pertinentes del trabajo, Ej. Como la Inspectoría del Trabajo y otras Instituciones que fueron creadas para fortalecer la ley laboral y ponerlos en consideración de los Juzgados Ordinarios en materia penal.

# PROPUESTA

“PROYECTO PROYECTO DE PREVENCIÓN,  
PARA EVITAR EL ACOSO SEXUAL, EN EL  
MARCO DE LA LEY 2450, DE  
REGULACIÓN DEL TRABAJO  
ASALARIADO DEL HOGAR”

GLADYS VIRGINIA ROMERO ARAMAYO

2011

**PROPUESTA.-**

**PROYECTO DE LEY N°.....**

**DEL ..... DE..... DEL.....**

**PROYECTO DE PREVENCIÓN, PARA EVITAR EL ACOSO SEXUAL, EN EL MARCO DE LA LEY 2450, DE REGULACIÓN DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR**

Juan Evo Morales Ayma

**PRESIDENTE DE LOS BOLIVIANOS**

**QUE;** Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo, el derecho a la salud y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas 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.

**QUE;** El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todos los sectores que se encuentran respaldadas por la Ley General del Trabajo:

a) En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o gerencia, al personal administrativo, al titular asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

b) En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios en los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

c) A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no regulados por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, los Programas de Capacitación para el Trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

**POR TANTO:**

El Presidente del Estado Plurinacional Boliviano, en uso a sus atribuciones:

**RESUELVE:**

Artículo Único:- **Inclúyase en el Marco de la Ley General del Trabajo, en el TITULO X (De los Conflictos Laborales) el Capítulo III; Sobre el Acoso Sexual Laboral, Artículo 119 (Bis).**

**ARTICULO 119 (Bis).- (El Acoso Sexual en el Trabajo)**

El que muñado de su posición jerárquica, la cual es derivada de una fuente Laboral, ocasionare actos de hostigamiento, acosare a una persona de cualquier sexo, sea este que desempeñe funciones como Trabajador o Trabajadora Asalariada del Hogar y este sea mayor de 16 años, en el cual produzca sentimientos de temor, coerción sobre la persona afectada o víctima, o con fines de conseguir favores de naturaleza sexual, las mismas no otorgadas bajo el consentimiento de la víctima.

Será remitido a la justicia Ordinaria Penal y sancionado con una pena privativa de libertad de 6 meses, hasta los 5 años, más la pérdida del trabajo y de todos los beneficios sociales que haya adquirido a lo largo de su desempeño Laboral.

Es dado en la ciudad de La Paz a los..... días del mes de ..... del año dos Mil .....

Juan Evo Morales Ayma

**PRESIDENTE DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA**