

RESUMEN

El desarrollo del trabajo para un acercamiento al fenómeno del Mobbing o Acoso Laboral en traducción al español, será dividido en 8 capítulos centrales del tema.

El Capítulo I, está compuesto por la introducción, el planteamiento del problema, se muestra también los objetivos de la investigación tanto el objetivo general como los específicos.

El Capítulo II, nos permite conocer de manera general el derecho laboral, normas vigentes, principios fundamentales del derecho laboral, derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores lo que nos permitirá entender lo que es el derecho laboral de manera clara.

El Capítulo III está compuesto por todo lo que se refiere al acoso laboral, permitiendo poner en conocimientos los conceptos claros de lo que en si es el tema, se expondrá definiciones, fases, características, causas, consecuencias para concluir con la respuesta activa al acoso.

En el Capítulo IV se analiza la normativa internacional vigente sobre el tema, es decir se trata de dar a conocer la legislación existente en el contexto internacional, dándole la importancia que se merece, toda vez que como ya lo señalamos anteriormente este tema es un tema muy estudiado debido al alto índice de consumación de estas conductas que en la actualidad está siendo legislados por varios países.

El Capítulo V es un análisis a la normativa boliviana, en el que se menciona las actuales normas en vigencia que se tiene sobre el tema, señala que pese a existir normas que protegen los derechos de los trabajadores, no existen normas o legislación que pueda proteger a los individuos que sufran un acoso laboral, misma que no está explícitamente tratada en nuestra legislación boliviana, fundamentando los motivos que existen a fin de buscar el restablecimiento de derechos vulnerados por estas prácticas.

El Capítulo VI tiene como finalidad la identificación de los derechos vulnerados y hacer inca pie a nuestro postulado sobre los derechos fundamentales vulnerados.

En el Capítulo VII se encuentra la metodología y técnicas utilizadas para la investigación, se presenta también los resultados y su análisis.

Finalmente en el Capítulo VIII, se hace un resumen de las conclusiones a las que se ha llegado, como así también las recomendaciones, mismas que van en el sentido de crear inmediatamente o lo más antes posible una ley que permita desde un principio identificar las conductas catalogados como acoso laboral, destacando su prevención, como así mismo las sanciones que pudieran establecerse.

Y por último ya al final del texto podemos encontrar el anteproyecto de ley.

INTRODUCCIÓN.-

El acoso laboral, mejor conocido como mobbing es un problema social tan antiguo como el trabajo, pero que sin embargo en las últimas décadas ha cobrado importancia en el ámbito de Recursos humanos como una de las mayores amenazas al equilibrio de cualquier empresa.

Del presente estudio realizado se tiene que por lo menos un poco más del 51% de los encuestados habían sido víctimas de acoso laboral en algún momento de su vida, ahora las consecuencias van incluso más allá de una baja productividad de los recursos humanos, cobra importancia porque el acoso laboral al evidenciarse es una causa más de depresión, de ansiedad generalizada, incluso de desórdenes de estrés postraumático que con llevan y van incluso a amenazar una carrera o profesión, la situación social, financiera y lo más importante va a desintegrar una parte importante dentro de nuestra sociedad cual es la familia.

De ahí que nuestro País, partiendo del estudio específico solo en nuestro departamento, tiene la imperiosa necesidad de legislar esta clase de conductas con el único afán de disminuir su creciente práctica que dígase y no se confunda tan solo con el acoso sexual, toda vez que el mobbing va mucho más allá porque comprende una serie de conductas como las calumnias, exclusión a la persona que es víctima, los insultos, y el ignorar o evitar que participe la víctima en determinadas actividades de la empresa, conductas que en nuestro medio estamos acostumbrados a vivirlas como un acontecimiento o situación normal, sin embargo se tiene la necesidad urgente de combatirse y erradicar toda vez que trae consigo consecuencias fatales, no solo para las víctimas que se traducen en problemas psicológicos, físicos y problemas sociales, sino también para las empresas que se ven afectadas con la baja productividad, el absentismo y la rotación de personal, es por ello que se ha visto la necesidad como antes lo dijimos de implementar normativas, mediante los cuales existan programas o procedimientos internos que sirvan para denunciar y prever conductas laborales inapropiadas en un afán de defender los derechos de los trabajadores.

Ahora bien este acoso laboral debe ser sancionado porque así lo reconoce la Constitución Política del Estado, y no solo se está pensando en la sanción, sino

también en los medios que sirvan para prevenirla, a través de una Ley específica y su correspondiente reglamento, asimismo esta normativa debe ser insertada dentro de la normativa laboral.

Nuestro ordenamiento jurídico contempla una serie de disposiciones, como la ley contra la violencia familiar, ley contra la discriminación, ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres Ley 243 del 28 de mayo de 2012, sin embargo de ello no existe normativa específica que tenga como objetivo primordial el de establecer mecanismos de prevención, atención, sanción contra actos individuales o colectivos de acoso laboral, que pueda garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales.