

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.

CAPÍTULO I.

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.

1. JUSTIFICACION.-

La presente investigación “Necesidad de incorporar el acoso moral dentro las normativas de la Ley General de Trabajo” tuvo y tiene plena justificación en el entendido de que los trabajadores constituyen gran porcentaje de la población de un país. El bienestar del trabajador no sólo se refleja en sí mismo como persona sino también en su familia y personas que dependen de su trabajo e ingresos.

Sin embargo, de un tiempo a esta parte, tanto en nuestra ciudad de Tarija y en todas partes de Bolivia, se percibe una serie de conductas que no son para nada normales y por su esencia constituyen contravenciones, faltas e incluso delitos en los peores casos, como es el caso del acoso laboral en fuentes de trabajo, que no sólo se dan por parte de los empleadores sino también éste se da entre compañeros de trabajo, en los que no se respetan culturas, religiones, identidades, y tampoco sexos ya que estos se presentan sin distinción y por ambas partes.

De manera general, existe un avance en los estudios sobre el acoso moral laboral en diversas naciones, en razón de ser un fenómeno que viene proliferándose en todas partes del mundo. Eso, sin duda, es resultado de la globalización económica y de las nuevas formas de organización del trabajo.

Además, es importante subrayar el aumento en el número de acciones judiciales de carácter indemnizatorio, en diferentes países, porque hay una creciente toma de

conciencia de la ciudadanía y menos tolerancia con el sufrimiento por parte de los trabajadores.

En el sistema de organización del trabajo implementada también en Bolivia, en el que la producción de bienes y servicios es mínima y realizada a través de la contratación de empresas especializadas en determinadas ramas de actividad (tercerización), concentrándose en la empresa principal solamente su actividad central, más los avances tecnológicos permitió el crecimiento de la productividad con un menor uso de la fuerza de trabajo humano, generando el desempleo estructural y la expansión del subempleo.

La globalización económica ha requerido una mayor cualificación profesional, con mucha más razón en nuestro país donde esta nueva forma de organización del trabajo y los avances tecnológicos no están todavía tan avanzados. Así, el temor a la pérdida del empleo ha permitido la maximización de las ganancias por las empresas por medio de la intensificación del ritmo de producción laboral, exigiéndoles a los trabajadores su dedicación total para cumplir con los intereses de la empresa y alcanzar las metas empresariales cada vez más ambiciosas.

En este contexto, lo que se desea en un trabajador es que posea un gran conocimiento técnico, que tenga capacidad de trabajar en un ritmo rápido, y se adapte fácilmente a las nuevas tecnologías. Todos aquellos que no cumplan con los estándares de desempeño establecidos por el empleador están sujetos a una presión excesiva para que renuncien su empleo, ahorrando a las compañías el costo de los despidos sin causa justificada.

Además de eso, los trabajadores, inmersos en un ambiente de alta competitividad, no reconocen a aquellos que están a su lado como colegas y empiezan a concebirlos como enemigos que deben ser destruidos a toda costa. La difusión de ideas individualistas genera una sociedad carente de valores éticos, en la que las personas admiten la injusticia y la exclusión social, incluso aceptando trabajos precarios, sin manifestar ningún tipo de indignación.

No es de extrañar que en este ambiente haya un crecimiento exponencial del fenómeno del acoso moral, con graves consecuencias para la salud física y psicológica de las víctimas. En un informe presentado en el año 2000, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud predice que:

“Estas serán las décadas del malestar de la globalización, en las cuales predominarán en la vida social las depresiones, la angustia mental y otros daños psíquicos relacionados con las nuevas políticas de gestión en la organización del trabajo y que están vinculados a las políticas neoliberales”.

El acoso moral en el trabajo expresa un malestar más general que incluye el sufrimiento en el trabajo y, sobretodo, los atentados contra la dignidad de los trabajadores. Estos comportamientos destructores tienen consecuencias graves sobre la salud de los asalariados, que comportan periodos de absentismo laboral muy largos y, en ocasiones, la expulsión del mercado laboral. Lo anterior puede suponer la baja productividad de las empresas. Todas las personas que lo sufren están profundamente desestabilizadas. El modo específico de agresión varía según los medios socioculturales. Cuanto más subimos en la jerarquía y en la escala sociocultural, más sofisticadas, perversas y difíciles de advertir son las agresiones.

Las empresas que a sabiendas permiten el acoso moral violan frontalmente la dignidad de los trabajadores, ya que su integridad física y psicológica se sacrifica en función de la maximización del lucro. Así, con la práctica del acoso moral, los derechos de la personalidad de naturaleza física, psíquica y moral (derecho a la integridad físico-mental, derecho al honor, derecho al respeto, derecho al decoro personal, entre otros) son violados.

Esta situación no puede ser tolerada en una sociedad democrática y, principalmente, por los operadores del Derecho, ya sea en razón de su absoluta discordancia con los dictámenes constitucionales, ya sea debido a su incompatibilidad con el sentimiento ético-universal que impone el respeto por el ser humano.

Por todo esto debemos evitar las bajas condiciones de trabajo, abriendo espacio para actitudes irrespetuosas y el desprecio por los demás en el trabajo. El único remedio contra el mal de esta estandarización perversa de la conducta es conceder eficacia a los valores ético-jurídicos constantes en la Ley Fundamental, especialmente la solidaridad social y la dignidad de la persona humana. Por otra parte debemos aclarar que la empresa que se preocupa por la salud física y mental de sus trabajadores se preocupa por su propio futuro como institución y cumple con su función social. Por esta razón, resulta esencial la previa preparación de las personas que ocuparán cargos de gerencia o

administración para que sepan usar de manera adecuada y constructiva la autoridad que se les ha asignado. Aun en el aspecto preventivo, las empresas deben tener una política de recursos humanos que inhiba claramente el terror psicológico en el ambiente de trabajo y penalice oportuna y adecuadamente su práctica.

La prevención y el tratamiento oportuno de los posibles males oriundos del trabajo siempre serán más eficientes y ventajosos para la empresa de que soportar todos los cargos económicos de estos males, tales como la caída en la productividad, desaliento de los trabajadores, mayor número de ausencias por razones de salud, renunciaciones (con el pago de las respectivas prestaciones por cese), eventuales indemnizaciones por daño moral, etc.

Creemos que la prevención será siempre la forma más eficaz de enfrentar el acoso moral. Sin embargo en el caso de que el acoso ya haya ocurrido, las medidas siempre serán paliativas y no muy eficientes. Una vez que el daño ya se ha producido, deben adoptarse las medidas represivas o reparatorias, que no siempre son eficaces.

En Bolivia, la Ley General de Trabajo no contiene disposiciones específicas destinadas a la protección preventiva de fenómenos de carácter psicológico como el acoso moral. Esto se debe a que al promulgar la Ley ésta estaba dirigida a la protección de una lista mínima de derechos, esencialmente vinculados al salario y a la integridad física de los empleados, y no a su integridad mental.

A partir de la nueva Constitución Política del Estado, se da un giro nuevo en lo que a los derechos de las personas se refiere, es así que dentro de varios derechos fundamentales se reconoce la no discriminación, el reconocimiento de identidades, la prohibición de sometimiento a prácticas no nobles como el caso de torturas, actos contra la libertad de las personas como los acosos, etc.

Por esto consideramos necesario realizar convenios y acuerdos colectivos de trabajo, verdaderos instrumentos normativos dotados de fuerza y reconocimiento constitucional para negociar mejor condiciones de trabajo.

Por tanto se hace necesario, establecer hasta que parámetro es solo una falta laboral, y se convierte en vulneración de derechos universales.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.-

Nuestra legislación boliviana carece de normas que puedan brindar una protección específica a los trabajadores, contra el abuso de acoso moral laboral, a pesar de que el tema es de palpitante actualidad y que merece un análisis de mucha consideración, ya que por su naturaleza resulta complicado comprobarlo porque suele ser confundido con las exigencias laborales del patrón, es por eso la necesidad de pensar en normas que sancionen drásticamente el acoso moral o laboral.

3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.-

3.1. OBJETIVO GENERAL.-

Establecer mecanismos para lograr incluir dentro de la Ley General del trabajo normas que contengan sanciones que puedan castigar cualquier conducta debidamente comprobada de acoso moral, por parte de compañeros de trabajo y/o patronos, para de esta manera erradicar el acoso moral y psicológico.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.-

- Implementar dentro de la normativa laboral vigente, normas que permitan sancionar todas aquellas conductas de acoso moral laboral en contra de los trabajadores.
- Promover, difundir, fomentar e impulsar el respeto a los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores sin discriminación de ningún tipo, tanto en el ámbito público como en el privado.
- Poner en conocimiento de personas e instituciones la existencia del flagelo, mostrando la naturaleza y su manifestación a través de prácticas hostigadoras asociadas.
- Asistir y orientar a los afectados que requieran de asesoramiento y coordinar, formular y ejecutar proyectos con las instituciones públicas y privadas locales y nacionales para erradicar estas prácticas del ámbito laboral tarijeño mediante el planteo de un manejo de los recursos humanos acorde con el respeto de sus derechos.

- Impulsar la organización de eventos, charlas y/o reuniones que en forma individual o coordinada con otras instituciones tiendan a la consecución de los fines propuestos.
- Establecer vínculos con entidades locales y nacionales que tengan los mismos fines, a los efectos de realizar intercambios y/o establecer actividades en conjunto.
- Fomentar actividades relacionadas con los principios y objetivos de la cooperación nacional para el desarrollo de áreas tendientes a la promoción y defensa de los derechos y libertades fundamentales.

4. HIPÓTESIS.-

Necesidad de incorporar en la nueva Ley General del Trabajo, disposiciones que traten el acoso moral, estableciendo que éste debidamente comprobado signifique una sanción ejemplificadora.

5. VARIABLES.-

5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.-

Incluir dentro de la Ley General de Trabajo un procedimiento especial ante la denuncia y comprobación de cualquier tipo de acoso laboral.

5.2. VARIABLES DEPENDIENTES.-

- Evitar todo tipo de acoso moral en las fuentes de trabajo.
- Mejorar y controlar la conducta de los empleadores y trabajadores ante la destrucción de valores morales.
- Identificar las causales por las que se da este tipo de problema laboral ya sea por parte de patrones o propios compañeros de trabajo.

CAPÍTULO II.

2. EL DERECHO LABORAL.-

2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL.-

Entre los antecedentes del Derecho Laboral podemos manifestar que es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales, se trata de una lucha constante del sector que día a día logra sus reivindicaciones, fue una lucha tan grande que al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

Poco a poco los derechos de los trabajadores han ido siendo reconocidos ésta persona que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser de un esclavo como se lo conocía en la Edad antigua, a un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades como es reconocido en la actualidad.

Es así que ha sido el Derecho el que ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Han sido por lo tanto las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 las que han comenzado una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: entre los que se ha reconocido en primer lugar el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo pasado, pero no es hasta el año del 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento internacional con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias, por lo tanto es considerada como una rama científica objeto de un estudio.

2.2. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL.-

Es también llamado Derecho del trabajo o Derecho social y es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo en un sistema jurídico es considerado como el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación, llamada salario o sueldo.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho Laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

2.3. ELEMENTOS DEL DERECHO LABORAL.-

Esta nueva rama especial del derecho tiene elementos fundamentales que la estructuran y son las siguientes:

- Conjunto de normas jurídicas que se encuentran en un código de carácter obligatorio para todos.
- Regula las relaciones entre el trabajador y el patrón.
- Busca el equilibrio del trabajador y el patrón.
- Orden público, el estado es el encargado de que se cumplan las normas.

2.4. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.-

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

- **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando ésta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho laboral:

2.4.1. PRINCIPIO PROTECTOR.-

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del Derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del Derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas:

- **Regla más favorable:** Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- **Regla de la condición más beneficiosa:** Una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- **Regla in dubio pro operario:** Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

2.4.2. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.-

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

2.4.3. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL.-

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

2.4.4. PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD.-

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

2.4.5. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD.-

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

2.4.6. PRINCIPIO DE BUENA FE.-

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

2.5. *OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL TRABAJO COMO UN HECHO SOCIAL.-*

El derecho del trabajo tiene su propio objeto de regulación además que es considerado como un hecho social ello debido a lo siguiente:

Regula los deberes y derechos tanto de los obreros, trabajadores como de los patronos.

Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.

Regula todos los conflictos que se presentan o emergen de la relación jurídico-laboral.

Es decir, que al Derecho Laboral hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo. En ese sentido la legislación Boliviana representa un conjunto de normas positivas, establecidas por el Estado

Boliviano desde su Constitución Política del Estado, que tiene por finalidad la de regular las relaciones jurídicas que se establezcan entre patronos y trabajadores con ocasión al hecho social denominado trabajo.

Lo que indica que en esas normas se establecen aspectos como ser la materia, las personas que intervienen, el espacio y el tiempo en que se realizan las relaciones laborales, es decir, no se termina al campo de aplicación del Derecho del Trabajo.

Es la ley general del trabajo que en la redacción de su texto manifiesta lo siguiente: “Esta ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas del trabajo consideradas como hecho social”¹

2.6. EL DERECHO DE TRABAJO COMO DERECHO SOCIAL.-

Se llama Derecho Social por que sufre transformaciones, antes era un derecho de clase y hoy en un derecho común, además nace de la sociedad de acuerdo a sus necesidades.

2.7. EL DERECHO DE TRABAJO COMO GARANTIA SOCIAL.-

La garantía social es una necesidad de la comunidad y/o la sociedad, garantía social no es garantía individual, la primera se da como fuente para que pueda nacer la segunda, en este caso la garantía social se dio al ganarse la Revolución Rusa y Mexicana por una necesidad y la garantía individual se da al instaurarse en un artículo constitucional.

2.8. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DE TRABAJO.-

En cuanto a la esfera de aplicación de las normas jurídicas en materia de trabajo, dentro del contenido de la Ley Laboral se tiene lo siguiente:

“En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador, la norma adoptará deberá aplicarse en su integridad.”

“Además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicará, en el orden indicado:

¹ DICK A. Marco, Legislación laboral Boliviana. Concordada, Comentada y con Jurisprudencia Librería Jurídica “Omeba” Cbba-Bolivia 2000

- a) La convención colectiva de Trabajo o el Laudo arbitral, si fuere el caso.
- b) El Contrato de Trabajo.
- c) Los principios que inspiran la legislación del trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los convenios y recomendaciones adoptadas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en las jurisprudencias y doctrinas nacionales.
- d) La Costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior.
- e) Los principios universalmente admitidos por el Derecho de Trabajo.
- f) Las normas y principios generales del Derecho.
- g) La equidad.

2.9. PARÁMETROS DE PROTECCIÓN DE LAS LEYES LABORALES.-

Partiendo de lo que manifiesta nuestra Constitución Política del Estado uno de los aspectos que se encuentran protegidos por ella es el tema de la Libertad de Trabajo la misma que tiene dos sentidos:

Sentido positivo: Es la facultad que tiene cada persona de dedicarse al ejercicio de cualquier actividad mientras ésta sea lícita, y por tanto siempre que se respeten los derechos de los demás.

Sentido negativo: Se refiere a que a nadie se le podrá obligar a trabajar en contra de su voluntad, en caso de incumplimiento del contrato de trabajo, no se podrá coaccionar al trabajador, teniendo tan solo el patrono el derecho de exigir un cumplimiento equivalente a la obligación del trabajador de prestar el servicio. Es decir la indemnización del perjuicio sufrido por la negativa del trabajador a cumplir con lo pactado.

A parte de éstos dos sentidos podemos manifestar que la Ley General del Trabajo contiene limitaciones, por lo tanto el trabajo presenta una dimensión social que

trasciende al individuo que la realiza, de allí que esa libertad se vea limitada por los derechos de los demás.

Así en el texto de ésta normativa se prevé la posibilidad de impedirle a una persona la realización de un trabajo, cuando este vulneró los derechos de tercero o los de la Sociedad. Es competencia del Ministerio del Trabajo, dictar una resolución para ordenar a una persona a paralizar la ejecución de un trabajo.

De igual manera en este texto legal el Ministerio del Ramo mediante resolución podrá impedir:

- La sustitución de un trabajador que este participando en un conflicto colectivo tramitado de conformidad con la ley.
- La situación definitiva de un trabajador que haya sufrido un riesgo profesional.
- Arreglar la situación definitiva de un trabajador afectado por una enfermedad no profesional, antes de cumplirse el periodo de reposo previsto en la ley.
- La sustitución definitiva de un trabajador protegido por fuero sindical sin haber cumplido con el procedimiento de calificación de despido.

Estas causales no son en realidad tanto unas limitaciones a la libertad de trabajo, sino a la facultad del patrono de dar por terminada la relación de trabajo por su sola voluntad.

Entre las libertades complementarias a la libertad de trabajo podemos indicar las siguientes:

- Se garantiza la libertad de comercio en los centros de trabajo con la limitación de que no resulte contraria a los intereses de la comunidad.
- Se establece que cuando el trabajo sea fuera de los centros laborales en localidades distantes a la ciudad será el empleador el que corra con los gastos para que el trabajador se presente a su fuente laboral.²

² DICK A. Marco, Legislación laboral Boliviana. Concordada, Comentada y con Jurisprudencia Librería Jurídica "Omeba" Cbba-Bolivia 2000

2.10. RELACIÓN DE TRABAJO.-

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

El tema es cada vez más importante por el fenómeno, cada vez mayor y más extendido, de los trabajadores dependientes, que carecen de protección por uno o varios de los siguientes factores:

- El ámbito de la ley es demasiado estrecho o es interpretado de forma demasiado restringida.
- La formulación de la ley es insuficiente o ambigua, por lo que su ámbito de aplicación es confuso.
- La relación de trabajo está disfrazada.
- La relación es objetivamente ambigua, dando lugar a dudas sobre la existencia real de una relación de trabajo.
- La relación de trabajo existe claramente pero no queda claro quién es el empleador, cuáles son los derechos del trabajador y quién responde por ellos.
- La inobservancia o falta de aplicación.

2.11. SUJETOS DE RELACIÓN LABORAL.-

Son sujetos de la relación laboral o del contrato de trabajo, quienes como trabajadores o como patrones, con una calidad o con otra, contratan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos, esto es, contratan trabajo.

Los sujetos del derecho laboral son aquellos a quienes se les aplica el derecho mismo, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él. Los sujetos tanto del derecho como del contrato, cabe que sean individuales o colectivos, una asociación profesional, una coalición, puede ser sujeto del derecho del trabajo, pero no constituirá sujeto del contrato del trabajo, por la imposibilidad de que la asociación, como persona jurídica y, no sus integrantes individualmente considerados, preste su trabajo a un patrono. Un trabajador en paro forzoso es sujeto del derecho de trabajo, pero no del contrato de trabajo, precisamente aspira a realizar un contrato que lo ligue a una empresa. Un sindicato puede ser titular de derecho y al serlo constituye sujeto del Derecho Laboral, pero difiere del trabajador, por no poder prestar su energía, su actividad física o intelectual, a un patrono.

La situación de los trabajadores varía en cuanto a su calidad de sujetos del derecho o del contrato, aparte de la distinta calificación profesional de uno a otro trabajador, no son sujetos del convenio, los que no están ligados por un contrato laboral”

2.11.1. PATRONO O EMPLEADOR.-

Quiere decir protector amparador favorecedor. La palabra patrono tiene dos acepciones: una económica y otra jurídica

En un primer aspecto el patrono desempeña una función muy importante en la economía, ya sea desde el punto de vista comercial o industrial. El patrono dispone de un instrumento de producción como es una empresa en general, demasiado considerable para ponerla en marcha él solo, y es por ello que necesita del trabajo ajeno. Lo importante es que, este haga trabajar a obreros o empleados por un precio llamado salario o sueldo a fin de tener un bien que es la mercadería que se los lanza al mercado para especular y realizar ganancias, pagando de esta manera el capital o el alquiler y pagar a los trabajadores.

Desde el punto de vista jurídico, el patrono es un sujeto de derechos y obligaciones garantizados aquellos y exigibles éstas. En términos generales podremos decir que el patrono es el que manda, ordena, dirige y los subordinados son los que obedecen, este puede ser una persona natural o una persona jurídica.

2.11.2. TRABAJADOR.-

El trabajador es sin duda, la figura central del Derecho de Trabajo, ya que surgió precisamente con la finalidad de mejorar las condiciones de vida, dignidad y trabajo de los trabajadores dependientes y “asalariados”. El trabajador, no solo tiene relevancia para el Derecho de Trabajo, en cuanto sujeto del contrato de trabajo, sino también en cuanto puede ser miembro del personal de la empresa, afiliado a un sindicato, sujeto protegido por la Seguridad Social, ser demandado o demandante en un proceso laboral. También se conoce al trabajador con el nombre de: deudor del trabajo, asalariado, jornalero, operario, agente obrero o empleado. Alburquerque expresa: “cuando la legislación habla de trabajador, se refiere a la persona que presta servicios a otra bajo la dependencia de esta última. En consecuencia, la expresión es sinónimo de trabajador dependiente. Desde luego la persona que realiza una labor independiente también es trabajador, pero no se encuentra regida por las normas del derecho del trabajo”

Los elementos que configuran la calidad de trabajador son: 1. Es una persona física.-2. Debe trabajar por cuenta ajena 3. Presta un servicio manual, intelectual o de ambos géneros 4. Que exista vínculos de subordinación y dependencia.

2.12. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.-

Además de las disposiciones legales, la doctrina nos da pautas de las obligaciones lógicas que derivan de una relación laboral.

- Pagar el salario convenido y proporcionar todas las remuneraciones emergentes de la prestación del trabajo.
- Establecer y garantizar el goce efectivo de los descansos.
- Garantizar la estabilidad del empleo y la continuidad del trabajo.
- Garantizar las condiciones técnicas de la producción.
- Establecer condiciones mínimas de seguridad e higiene industrial.
- Indemnizar las emergencias de los riesgos del trabajo.
- No obstaculizar el ejercicio libre de la actividad sindical.
- Proporcionar comodidades, ventajas, premios, participaciones y otros.

La Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, establece como principales obligaciones de los empleadores respecto a la Ley:

- Cumplir las Leyes y reglamentos relativos a la higiene, seguridad ocupacional y bienestar; Reconociendo que su observancia constituye parte indivisible en su actividad empresarial;
- Adoptar todas las medidas de orden técnico para la protección de vida, la **integridad física y mental de los trabajadores a su cargo**; tendiendo a eliminar todo género de compensaciones sustitutivas de riesgo, como ser: bonos de salubridad, sobrealimentación y descansos extraordinarios, que no supriman las condiciones riesgosas.

2.13. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.-

- Ponerse a disposición del empleador durante el horario de trabajo;
- Prestar sus servicios con eficacia y eficiencia;
- Cumplir con el trabajo bajo las condiciones determinadas por el empleador;
- Cumplir el trabajo en condiciones de respeto y moralidad para con el empleador;
- Cumplir el trabajo en condiciones de respeto y moralidad para con el empleador, sus representantes y compañeros;
- Fidelidad o comportamiento leal con su empleador, principalmente a no revelar secretos industriales o de fabricación a otro patrono y el de no realizar competencia desleal.³

2.14. LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.-

La declaración de los Derechos Humanos que se aprobó por todos los países del mundo organizados a través de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 con un ideal común “por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universal”

Dicha carta clasifica a los Derechos Humanos en Derechos Civiles, Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Derechos de los Pueblos.⁴

³ DICK A. Marco, Legislación laboral Boliviana. Concordada, Comentada y con Jurisprudencia Librería Jurídica “Omeba” Cbba-Bolivia 2000

2.14.1. DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS.-

Llamados también Derechos de la I generación, son los que están insertos en todas las Constituciones Políticas de los Estados modernos del mundo y se hallan referidos a la libertad, seguridad e integridad física y moral de la persona humana. A la protección de la persona frente al poder público y estatal Ej.

Derechos Civiles. Los Derechos Civiles son los siguientes:

- Derecho a la vida.
- A no ser sometido a torturas, tratos crueles, inhumanos o degradantes.
- A no estar en estado de esclavitud o servidumbre.
- A la libertad y seguridad de la persona que incluye el derecho del juicio justo.
- A la intimidad, a la inviolabilidad de su hogar y correspondencia.
- A libertad de pensamiento, conciencia y religión.

Los Derechos Políticos.- Son, por ej.

- La libertad de opinión y expresión libre de pensamiento.
- Libertad de reunión y de asociación.
- De participar en la conducción de los asuntos públicos.
- A elegir y ser elegido, etc.

2.14.2. DERECHOS DE LOS PUEBLOS.-

Denominados también Derechos de III Generación o de la Solidaridad, que nacen como consecuencia de los actuales problemas de los pueblos en sometimiento y dependencia frente a los países pobres frente a los industrializados, el peligro de los conflictos nucleares, el atropello a la libre autodeterminación y soberanía de los pueblos, han hecho que se reflexione profundamente y se busquen mecanismos globales, donde los pueblos tengan derecho que los protejan.

Estos derechos comprenden al individuo, al conjunto de la población e incluso a nivel internacional.

⁴ ZEGADA, Luis “El Asesor Laboral” 4ª Edición Grupo Design. 1998. La Paz Bolivia

Buscan diferente relacionamiento internacional, donde impere la justicia y la solidaridad.

Entre estos derechos se encuentran:

- Derecho a la autodeterminación.
- Derecho a la Paz.
- Derecho al desarrollo.
- Derecho a la democracia.
- Derecho a la Integración.
- Derecho a producir y recibir información equitativamente.
- Derecho al medio ambiente sano y ecológicamente equilibrado.
- Derecho a beneficiarse del patrimonio común de la humanidad.

2.14.3. DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.-

Son los llamados de II Generación, o Derechos de la Justicia y buscan fundamentalmente garantizar el bienestar económico del acceso pleno de todos a la cultura, educación y una justicia social real y efectiva.

Si no se garantiza el pleno respeto a estos derechos, no se consolidan las libertades humanas y democráticas en un país.

Estos derechos buscan logros progresivos en base a las políticas que se aplican en los diferentes países. Se encuentran vinculados a los derechos de los trabajadores.

Tienen que ver con las personas y sectores sociales determinados como la familia, los niños, las mujeres, los trabajadores, etc.

Dentro de estos derechos podemos mencionar como Ej.

- Derecho al trabajo.
- A condiciones laborales justas y equánimes.
- A percibir un salario digno.

2.14.4. 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 proveyendo ocupación a quien la necesite, ahora bien al estar presente el acoso, se está vulnerando estos derechos, porque no puede ser ejercido de manera plena.

2.14.5. DERECHO A UNA RETRIBUCIÓN JUSTA.-

Siendo la riqueza, la renta y el interés del capital frutos exclusivos del trabajo humano, la comunidad debe organizar y reactivar las fuentes de producción en forma moral y material que satisfaga sus necesidades vitales y sea compensatoria del rendimiento obtenido y del esfuerzo realizado.

Muchas veces cuando un trabajador (a) solicita porque así pudiera corresponder un aumento salarial, este es momento es aprovechado para acosar, es más al momento mismo de solicitar un determinado empleo el mismo es oportuno para que estas personas comiencen con el ilícito acoso.

2.14.6. 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, sin embargo es la dignidad la que justamente se ataca cuando se procede con un acoso, con el que se excede los deberes en el ejercicio de la misión y función previstas para los empleadores.

2.14.7. 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, no exceda las

posibilidades normales de esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperaci3n,
por el reposo.

CAPÍTULO III.

2. EL ACOSO MORAL O LABORAL (MOBBING).-

2.1. *HISTORIA Y ANTECEDENTES DEL ACOSO MORAL.-*

El acoso laboral tiene un antecedente tan antiguo como la misma relación laboral, éste se desarrolla paralelamente con la ejecución del trabajo y se manifiesta en conflictos sistemáticos entre miembros de la empresa, con la finalidad de separar a un trabajador de su cargo. Se caracteriza por ser “una violencia oculta, silenciosa y a menudo invisible incluso para quien la sufre”.¹

Los primeros fallos jurisprudenciales y desarrollos doctrinarios en derecho datan de finales de la década de los 90, pero esto no significa que el acoso psicológico al trabajador sea algo nuevo, al contrario, los estudios realizados con el auxilio de otras ciencias como la psicología y la sociología, demuestran su presencia constante a lo largo del tiempo. El término mobbing entendido como: “el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo”².

Fue propuesto en base a estudios realizados por el profesor Konrad Lorenz, en la década de los 60, quien estudió los comportamientos de los animales y su similitud con los comportamientos de los humanos, encontrando grandes semejanzas en los temas relacionados con la aceptación o rechazo de miembros ajenos a un grupo o colectividad, descubriendo como acción cotidiana, el rechazo a los miembros nuevos de un grupo, que obedece a las diferencias que este mantiene con el grupo, sean físicas, sociales, económicas, de género, raciales o profesionales. A inicios de la década de los 90, Heinz Leymann profesor de la Universidad de Estocolmo, condujo el estudio del mobbing hacia la psicología laboral, siendo el primero en señalar las características y efectos psicológicos del maltrato sobre la víctima. Así definió al hostigamiento como:

El terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una

¹(ABAJO OLIVARES, 2004),

²(GONZÁLEZ DE RIVERA, 2002: 84)

posición de indefensión y desvalijamiento tienen lugar de manera frecuente y durante largo tiempo. A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social.³

Esta definición responde a un enfoque psicológico, y por ello, en sus inicios fue tratado como una enfermedad proveniente del estrés laboral, razón por la cual, la primera ciencia en abordar el tema fue la psicología. Una puntualización valiosa que realiza Leymann es que no se está frente a un conflicto entre personas, pues estos conflictos son inevitables y son producto de la relación humana, sino que se trata de un proceso de destrucción que mediante actuaciones hostiles, pretende el aniquilamiento sistemático de un individuo plenamente identificado.

En este mismo campo Iñiqui Piñuel y Zabala, profesores de la Universidad de Henares, aportaron al estudio afirmando que en el acoso laboral estamos frente a personalidades psicopáticas de narcisistas perversos, con la actitud dolosa de causar un daño este daño se lo ha denominado asesinato psíquico, por cuanto la víctima de este hostigamiento llega a tener trastornos que pueden llevarle en muchos de los casos al suicidio.

A inicios del año 2000 la figura empieza a ser estudiada en el derecho laboral, cuando estudios hacen visible el vacío legal que existe en torno a este comportamiento y la imposibilidad de defensa que tiene el trabajador. Los primeros antecedentes están en la jurisprudencia, pues los jueces al encontrarse con denuncias de este tipo, fueron creando precedentes, que han servido para la actual promulgación de leyes en el mundo.⁴

Los países pioneros en este campo fueron: Estados Unidos de América, Canadá, España, Finlandia, Noruega y los Países Bajos. Tal es el auge de esta figura que el Parlamento Europeo, en Resolución 2339/2001 de 20 de septiembre de 2001, sobre

³H., LEYMANN. (1993). *La persécution au travail*.

⁴Cfr. B., AGRA VIFORCOS, R., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., TASCÓN LÓPEZ. (2004).

acoso moral en el lugar de trabajo, pide que se tengan en cuenta cuestiones psicológicas y sociales que afectan a la relación laboral, así como cuestiones relativas a la salud y seguridad del trabajador.

2.2. CONCEPTO DE ACOSO MORAL.-

Del concepto estudiado en el numeral anterior se determinó que el termino mobbing fue introducido por el Dr. Konrad Lorenz, fue desarrollado por el Dr. Leymann y estudiado más profundamente por la Dra. Hirigoyen, todos dieron definiciones apegadas al campo de la psicología y bajo este enfoque nació esta temática. Debemos puntualizar que el mobbing es un término anglosajón, tomado de estudios etológicos y que ha adoptado nombres diferentes tales como: bossing, hostigamiento psicológico, acoso moral laboral, o acoso psicológico en el trabajo, todas ellas con iguales características y definiciones.

El acoso laboral o acoso moral en el lugar del trabajo, es más conocido y de una manera más frecuente por medio del término inglés denominado “Mobbing” que significa traducido al castellano acosar, hostigar, o acorrallar a alguien en grupo, por lo tanto es conocida tanto por la acción que ejerce un hostigador u hostigadores la misma que conduce a producir dos cosas a.-) miedo y b.-) terror en el trabajador afectado en su lugar de trabajo, así como también es el efecto o la enfermedad que por ésta situación se produce en el trabajador.

En la visión de Marie-France Hirigoyen, se debe entender por acoso moral “toda y cualquier conducta abusiva que se manifiesta principalmente por los comportamientos, palabras, gestos, escritos que actúen, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad física o mental de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

Margarita Barreto expone que el acoso moral se revela por actos y comportamientos agresivos que visan la descalificación y desmoralización profesional y la desestabilización emocional y moral del acosado, tornando su ambiente de trabajo desagradable, insoportable y hostil.

Así, el acoso moral laboral se manifiesta mediante prácticas repetidas y sistematizadas de violencia psicológica ejercida en el ambiente de trabajo que viola los derechos de

personalidad de la víctima. La sistematicidad y la extensa duración de las conductas hostiles y de agresiones verbales o gestuales con el objetivo de aterrorizar, rechazar, humillar, restringir la libertad o aislar de la convivencia social resultan en un considerable sufrimiento para las víctimas de este fenómeno, ocasionando graves daños a la salud física y mental que pueden evolucionar para la incapacidad laboral, el desempleo o incluso la muerte.

De estos conceptos se pueden extraer los elementos objetivos y generales para una definición legal del acoso moral, son ellos: actitudes intimidatorias de violencia psicológica practicadas en el ámbito de trabajo; consecuencias concretas en la salud del trabajador y repetición de la conducta acosadora en el tiempo.

Considerando el primer elemento característico del acoso moral, se nota que se requiere la violación de la dignidad del trabajador por mala conducta practicada en el contexto profesional (expresa a través de agresiones verbales directas o indirectas, así como crítica destructiva, difamación, calumnia etc.), que abarca no sólo el espacio físico en que se desarrolla la actividad laboral, sino todo el clima psicológico que pueda surgir como resultado de esta actividad del trabajador acosado.

Dicen que el acoso moral es un fenómeno portador de un “riesgo invisible”, pero con consecuencias reales de enfermedades físicas y psico-emocionales. Por lo tanto, la violencia psicológica en el trabajo trae una serie de perturbaciones a la salud física y mental del empleado acosado y también de los colegas no partícipes del acoso moral, creando un ambiente de trabajo hostil y desagradable, cargado de tensiones. El sujeto activo (agresor) puede no tener la conciencia de las acciones y de los resultados dañinos de su conducta en la salud del trabajador, pero si los mismos pueden ser previstos por cualquier persona con prudencia y cierto discernimiento se debe responsabilizar al agresor.

2.3. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL.-

Son varias las formas en las que se materializa el acoso laboral, éste nace de las relaciones interpersonales, cuando un sujeto se ensaña de forma dolosa contra otro, sin existir una justificación respondiendo a una planificación sistemática, habitual y reiterada. La víctima puede verse afectada de forma: física, psicológica, profesional, familiar, social, sexual, etc., siendo esto, causa suficiente para que el trabajador busque

su autoexclusión, y la empresa se vea afectada por la baja o deficiente productividad que recibe del trabajador acosado. Aquí precisamente donde nace el problema jurídico que pretendemos dilucidar en este estudio.

- a) Destruir “las redes de comunicación de la víctima” ⁵el trabajador al estar incomunicado pierde cualquier forma de defensa, pues como es obvio, esta falta de comunicación se extiende a las personas del entorno laboral, expresándose en la imposibilidad de respuesta al momento de existir burlas, quejas o menosprecios, sean estos relacionados con el origen étnico, credo religioso, pensamientos políticos, inclinación sexual o defectos de la víctima; con el tiempo, esta actitud va consumiendo internamente a la persona generando una alta desconfianza sí misma.
- b) Destruir las relaciones sociales de la víctima: aislándola de los demás miembros del sitio de trabajo, impidiendo que el trabajador tenga amigos y pueda encontrar aliados para enfrentar al hostigador, Esta característica es importante por cuanto el lugar de trabajo es donde una persona pasa gran parte de su tiempo, y si este lugar es un sitio hostil, es lógico que la persona termine por desertar.
- c) Destruir la reputación, vida personal o profesional del acosado: propósito que se exterioriza a través de rumores infundados, críticas públicas o atribución de errores en la ejecución de una tarea. En ocasiones el agresor, se apropia del trabajo bien realizado por el hostigado, para lucirse con el causando una baja autoestima y desgaste psicológico en la víctima.
- d) Destruir la labor profesional de la víctima: pues al existir una relación desigual, el agresor tiene la posibilidad de manejar el desenvolvimiento profesional de la víctima, asignándole tareas imposibles, las mismas que al no ser realizadas recibirán sanciones, o de la misma manera no encomendándole labor alguna y burlándose de su innecesariedad en la organización. Encontramos esta característica también cuando no se le facilita los medios y recursos necesarios para la realización de su trabajo, arbitrios encaminados a destruir la imagen del profesional y la persona.

⁵(B., AGRA VIFORCOS y otros, 2004: 69):

Las características anotadas son generales, ya que la jurisprudencia y la práctica profesional han demostrado que son variadas e innumerables las formas con las que se caracteriza el acoso.

Será siempre necesario considerar que la finalidad del mobbing es la terminación de la relación laboral de quien es acosado, siendo múltiples los caminos que se pueden tomar para cumplir con este fin.

2.4. TIPOS DE ACOSO LABORAL.-

En este punto, nos corresponde estudiar las formas en que los sujetos del acoso laboral interactúan y de cómo esta interacción da como resultado distintos tipos de mobbing. La doctrina establece tres formas en las que puede manifestarse: la primera, es llamada acoso horizontal, y se presenta entre sujetos de igual jerarquía organizacional; la segunda, es denominada acoso ascendente y se evidencia cuando el sujeto pasivo es un superior jerárquico; la tercera, es el llamado acoso descendente que se presenta cuando un superior jerárquico hostiga a un inferior o grupo de inferiores jerárquicos dentro de una organización de trabajo. Para nuestra investigación y con fines didácticos lo clasificaremos en dos tipos de mobbing

- a) Acoso horizontal, que se presenta entre iguales jerárquicos.
- b) Acoso vertical, que se presenta entre desiguales jerárquicos.

Diversos estudios demuestran la realidad y vigencia del acoso moral, y su incidencia en todos sus tipos, tanto horizontal como vertical, para ello contamos, entre otros, con:

Los estudios del profesor Leymann, del cual se desprende que el mobbing horizontal se produce en un 44% de los casos analizados y el mobbing descendente en un 37%. Existe un 10% de mobbing compuesto y, por último, un 9% de casos en que estamos ante mobbing ascendente.

2.4.1. ACOSO HORIZONTAL.-

Entendemos a este tipo de hostigamiento como:

El acoso moral procedente de compañeros de trabajo que ocupan el mismo nivel en el organigrama empresarial... (Quienes) desencadenan una batería de actuaciones agresivas frente a otros u otros trabajadores, con el consentimiento o la pasividad del empresario o de los superiores jerárquicos.

Ocurre con frecuencia cuando se incorpora personal nuevo a una empresa, creándose un temor en los trabajadores antiguos de que los nuevos cambien el status establecido de forma tácita y que esto pueda perjudicarles en sus probabilidades de ascenso o en los beneficios ya adquiridos. Este comportamiento puede venir motivado por “sentimientos de envidia y celos del agresor hacia la persona agredida... por ser más eficaz en el trabajo, por sus dotes de relación con el resto de compañeros” Existe completa relación con las actuales condiciones de extrema competitividad que se genera en los trabajos, pues el agresor ve en la víctima a su rival potencial. Se considera acoso, cuando es ocasionado por diferencias relacionadas con el género, raza, capacitación, edad, apariencia física, etc. de la víctima en relación a la homogeneidad del grupo. Un claro ejemplo, es el rechazo a los trabajadores migrantes, en países que reciben una gran cantidad de mano de obra; otro ejemplo, relacionado con el género, es el ingreso cada vez más determinante de la mujer, a trabajos que antes eran exclusivos de los hombres, produciéndose a menudo el acoso de los hombres a las mujeres compañeras de trabajo, acoso que sobrepasa las finalidades del acoso sexual para entrar en el campo del mobbing, pues aquí lo que buscan los hombres acosadores no son, favores sexuales sino la intimidación psicológica para que la mujer trabajadora abandone su trabajo. No menos importante es el caso del acoso producido por motivos de personalidades psicopáticas del agresor, quien hostiga por el placer que esto le genera, motivado por ansias de poder y la inseguridad típica de este tipo de personas. La presencia de estas personas en las empresas es altamente nociva para el desarrollo productivo debido a su insaciable necesidad de conflicto, buscando siempre nuevas víctimas.

2.4.2. ACOSO VERTICAL.-

Tenemos a dos formas de acoso vertical, el ascendente y el descendente, que pueden analizarse en una sola categoría, por tratarse de hostigamientos en los que hay una relación desigual, es decir, puede darse entre inferiores y superiores jerárquicos

2.4.2.1. ACOSO VERTICAL DESCENDENTE.-

En este caso nos encontramos frente a una forma muy habitual de acoso, se produce cuando “el autor se beneficia de su condición de directivo o empresario para prolongar la situación de acoso y llevarla a los extremos más virulentos ante el temor de la víctima a perder su puesto de trabajo”

En esta forma de hostigamiento pueden ser variados los móviles que la originan, sí podríamos tener el caso en el que el superior acosa por un abuso de poder, pretendiendo con esto mantener el control de mando de su cargo; o puede ser una herramienta institucional para obtener la renuncia de personal no deseado y con esto evitar el pago de posibles indemnizaciones derivadas de despidos injustificados.

En esta forma de acoso la desigualdad es aún mayor por cuanto el superior cuenta con todas las herramientas y respaldo para tener éxito en su acoso, y por lo mismo, es el tipo de acoso que requiere ser legislado para no dejar en la indefensión al trabajador víctima de estos abusos.

2.4.2.2. ACOSO VERTICAL ASCENDENTE.-

Este tipo de hostigamiento es el menos común, los acosadores tienen menores probabilidades de éxito al ser el superior jerárquico contra quien se dirigen todas las acciones dolosas. Entenderemos a este tipo de acoso como: “la situación en la que una persona que ocupa una posición de determinada jerarquía dentro de la estructura de la organización es acosada o atacada por uno o varios subordinados” Es común en las empresas del sector público, donde los directores, subdirector, jefes de área y demás cargos de libre remoción, deben enfrentarse a la dirección y manejo de personal permanente y por ello, es en el sector público donde más éxito tienen este tipo de acosadores, pues con facilidad logran la remoción o renuncia de sus superiores quienes ante la imposibilidad de poder cumplir con su rol abandonan las instituciones públicas. Otro ejemplo, lo encontramos en las empresas que mantienen organizaciones sindicales fuertes, en estos casos cuando el nuevo jefe no es del agrado de la dirigencia sindical o de las bases suele existir el boicot por parte de los trabajadores, para conseguir su renuncia. Es característico que la agresión se deba al ingreso de superiores de fuera de la empresa, al cambio de las políticas de dirección, la promoción de trabajadores a cargos más altos con poder de dirección sobre los que antes

eran sus compañeros de trabajo o a la existencia de intereses de parte de los trabajadores inferiores sobre el cargo de dirección que es recientemente cubierto por otro trabajador.

2.4.3. *MOBBING MATERNAL.-*

No siempre el acoso tiende a la eliminación del compañero o subordinado incómodo. Frecuentemente lo que pretende quien acosa es mostrar a la víctima o a los demás su poder, y hacerlo mediante la destrucción de aquel al que va a victimizar. Incluso marcar o mostrar un ejemplo de lo que puede ocurrirle a alguien.

El llamado "mobbing maternal" o, más propiamente, acoso contra las mujeres embarazadas, es uno de estos casos en los que no se busca la destrucción de la víctima de forma directa, sino que a pesar de que lo anterior se consiga igualmente, lo que se busca más inmediata y directamente es mostrar un ejemplo de lo que le puede pasar a "la que se atreva a" quedarse embarazada. Es un tipo castigo ejemplarizante que debe servir de aviso para otras mujeres que observan lo que le ocurre a la víctima y que de este modo no se atreven ya a quedarse embarazadas.

Nuestra legislación más propiamente la Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, prohíbe de manera expresa, la presentación de pruebas de laboratorio, prueba de **VIH/SIDA**, y de embarazo.

2.5. *ELEMENTOS ESCENCIALES DEL ACOSO MORAL – MOBBING.-*

Existen elementos necesarios para que prevalezca el hostigamiento laboral, por lo que deben encontrarse presentes todos, pues la falta de uno solo, nos colocaría frente a otra situación jurídica distinta, tal es el caso del acoso sexual, o del estrés laboral. Los tratadistas señalan entre los elementos esenciales básicamente los siguientes:

2.5.1. *LOS SUJETOS EN CASO DE MOBBING.-*

El acoso debe realizarse dentro del centro de trabajo y normalmente se presenta en empresas con bajo nivel organizacional o en donde la estructura interna permite la rigidez y el abuso de sus miembros.

Siempre son personas las que realizan el acoso, ya sea de manera individual o en grupo; los destinatarios del acoso, es decir, las víctimas, también son personas individuales o colectivas. Cabe señalar que en determinadas ocasiones el sujeto puede estar

influenciado por una política institucional destinada a hostigar a trabajadores considerados innecesarios, a los cuales se trata de separar de la organización, evitando el pago de indemnizaciones.

2.5.1.1. SUJETO ACTIVO.-

Definiremos al sujeto activo como “aquellas personas que llevan a cabo, individual o colectivamente, contra una o varias personas de la empresa, de manera consciente o inconsciente, una actividad de acoso psicológico para conseguir marginarlas o descalificarlas frente a otros” con el fin de conseguir su exclusión de la empresa. El agresor siempre tendrá una situación de superioridad sobre la víctima, impidiendo así la respuesta y defensa del agredido, quien se ve imposibilitado, por el temor de perder su empleo o de que la situación empeore. Son diferentes los tipos de acoso, y por tanto el sujeto activo, puede ser el compañero, el jefe o el empleado. La personalidad típica del agresor está determinada por ser personas: egocéntricas, intolerantes, egoístas, inseguras, resentidas, frustradas, envidiosas, celosas, ávidas de aprobación y necesitadas de admiración.

Dentro de este estudio trataremos de determinar las sanciones que se deben aplicar al sujeto activo, en sus diferentes tipos, ya sea cuando el acoso es ocasionado por un compañero, inferior o superior jerárquico. Según la forma en que se produce el acoso variarán las sanciones que recibirán tanto los sujetos activos de la infracción como la empresa, al actuar como responsable solidaria, cómplice o autor del acoso.

2.5.1.2. SUJETO PASIVO.-

El sujeto pasivo de acoso moral laboral es la persona o grupo de personas sobre las cuales recaen los actos voluntarios, sistemáticos y reiterados del acosador, afectando su desenvolvimiento profesional. La víctima normalmente pertenece a grupos vulnerables o que presentan determinados riesgos. En todos los casos el agredido debe estar imposibilitado de defenderse o de evitar por sí mismo la agresión, teniendo que recurrir a los mandos organizacionales o a la tutela administrativa y judicial para hacer valer sus derechos. Debe también el sujeto pasivo haber sufrido acoso de forma permanente y por un tiempo extendido, con esto se trata de evitar la confusión de la figura de acoso con otras figuras como el acoso sexual y el estrés laboral. Las características que presenta la víctima del acoso son variadas, pero se ha detectado mayor incidencia en mujeres,

trabajadores extranjeros, trabajadores bajo la modalidad de tercerización de servicios e intermediación laboral, discapacitados, profesionales recién graduados y trabajadores profesionales recién graduados y trabajadores cuyas características óptimas resulta una amenaza para los trabajadores antiguos que se ven en desventaja.

Dentro de los sujetos pasivos se debe prestar especial atención a los grupos vulnerables como las mujeres, quienes dada la estructura social actual, han pasado a formar parte de la vida económicamente activa de nuestro país, ingresando al mercado laboral, ocupando puestos que antes eran eminentemente masculinos, siendo en este proceso de inserción donde gran parte del acoso moral y sexual se manifiesta. Así el camino que nuestras madres, hermanas y esposas deben recorrer para alcanzar el justo reconocimiento profesional y protección legal que se merecen, se torna difícil.

2.5.2. LA CONDUCTA TÍPICA EN EL ACOSO MORAL.-

El análisis de los comportamientos constitutivos del acoso psicológico es valioso, ya que permitirá definir las posibles acciones a seguir contra el sujeto activo, sea cuando éste es un compañero, superior jerárquico o el mismo empresario. Tenemos que las conductas que unos u otros agresores pueden seguir para consumar su agresión están dirigidas a evitar la comunicación de la víctima con el agresor y sus compañeros; que el agredido no mantenga contacto social con miembros de la organización, clientes o proveedores; afectando la salud física y psicológica de la víctima y por lo mismo deteriorando el desempeño profesional o laboral. La consecuencia natural de todas estas agresiones devienen en enfermedades y trastornos tanto físicos como psicológicos de la víctima, los mismos que deben enmarcarse dentro de las enfermedades profesionales ocasionadas por la prestación de la fuerza laboral, siendo la empresa responsable de estas afectaciones del trabajador, haya o no actuado como ejecutor del acoso, debido a que la empresa está obligada, por las regulaciones legales existentes, a velar por la salud del trabajador y el correcto funcionamiento de la empresa.

2.5.3. VOLUNTAD DE CAUSAR UN DAÑO – FINALIDAD.-

Las consecuencias jurídicas, es decir, la posibilidad de establecer sanciones contra el acosador, deben ser el resultado de la acción dolosa e intencional de causar un daño al trabajador. El daño debe ser evidente, y por tanto posible de probar, la sola presunción

no constituye razón suficiente para la existencia del acoso. Si no existe la voluntad de acosar, mal hablaríamos de hostigamiento psicológico, podríamos estar frente a figuras diferentes como el estrés laboral o un síndrome de persecución sin fundamento de parte de quien se considera víctima. No debemos olvidar que la finalidad del acoso es la exclusión del sitio de trabajo, la misma que puede ser voluntaria mediante una renuncia, o provocada por medio de una sanción consecuencia de un trabajo realizado defectuosamente por parte del trabajador acosado. En el caso del acoso descendente, auspiciado por la organización, la finalidad es el evitar el pago de indemnizaciones de un trabajador que se consideraba indeseable.

Aunque son múltiples los móviles del acoso, que deben ser estudiados meticulosamente por el juzgador, la finalidad que persigue el hostigamiento psicológico siempre es igual, la exclusión del trabajador, la renuncia o el visto bueno, todos éstos siempre encubriendo la verdadera intención del acosador que es privar de su trabajo a un miembro de la empresa.

2.5.4. LA REITERACIÓN DEL ACOSO.-

Este es el elemento infaltable al momento de valorar el acoso psicológico. Como habíamos aclarado antes, son múltiples las herramientas de las que se puede valer el acosador para alcanzar su fin y es la reiteración de ellos, la única que permite que esas se constituyan en acoso. La doctrina ha distinguido esta reiteración en relación con la duración y la frecuencia que debe existir para que se consolide el acoso. Entendemos por duración la “situación en la que un trabajador es sometido a comportamientos negativos por parte de otra persona o grupo de personas, de modo consciente, durante cierto periodo de tiempo”⁶ la doctrina y la jurisprudencia internacional no se han puesto de acuerdo aún en el tiempo que debe evidenciarse el acoso, una medida promedio es que el acoso debe durar al menos seis meses. A nuestro criterio es exagerado pensar que una persona víctima de acoso deba esperar seis meses para poder ejercer sus derechos, pensamos que el solo hecho de ser una acción sostenida en el tiempo, que supere los dos meses, es suficiente para ejercer una acción. Adicionalmente las pruebas y la valoración del juez son las que determinarán la existencia o no del acoso. La frecuencia, en cambio, es la reiteración del acoso en un periodo determinado. Otro inconveniente no resuelto

⁶(P.RODRÍGUEZ LÓPEZ. 2004: 28)

por la doctrina, es que el acoso no puede ser un acto aislado sino que éste debe evidenciarse en numerosos actos; la doctrina considera que deben ser evidentes de forma semanal. De igual manera consideramos que el establecer mediciones a la frecuencia podría devenir en dejar a la víctima de acoso en una relativa inseguridad e indefensión, debido a que si no demuestra que el acoso fue al menos una vez por semana no podría ejercer la acción legal correspondiente. En nuestro criterio, el trabajador acosado debe demostrar que el acoso se repitió más de una vez, probando la frecuencia de los episodios y que estos se sostuvieron en el tiempo.

2.5.5. LA EXISTENCIA DE UN DAÑO EFECTIVO.-

Otro elemento que permite visualizar la existencia del acoso psicológico laboral es la presencia de daños, entendido como los trastornos físicos y psicológicos que presenta la víctima. Este elemento es importante ya que dentro de una acción podría ser utilizado como prueba para demostrar la existencia del hostigamiento, pues estos trastornos ayudarán al juzgador a la fijación de la indemnización que deberá pagar el hostigador. Es necesario aclarar que la existencia de daños físicos y psicológicos puede causar invalidez o imposibilidad de la víctima de integrarse nuevamente al mercado laboral.

Los estudios han demostrado que este tipo de acoso puede ocasionar el suicidio del agredido, por ello, la necesidad de crear una normativa lo suficientemente amplia para que existan las sanciones laborales, civiles y penales contra quienes, han producido daños de distinta valoración contra un trabajador.

2.6. VIOLACIÓN DE DIGNIDAD DEL TRABAJADOR.-

En el acoso moral, según Marie-France Hirigoyen, "se nota una relación de dominante / dominado, en la que aquel que comanda el juego busca someter al otro hasta que pierda su identidad" a través de "una fría racionalidad, combinada a la incapacidad de considerar a los demás como seres humanos". Se convierte a las víctimas en meros instrumentos y objetos, y así se consuma el acto de "cosificar".

El individuo no pierde su condición de ciudadano cuando ingresa en el ambiente de trabajo, de manera que al empleador cabe respetar los derechos de personalidad, tan sólo admitiendo restricciones cuando sea absolutamente necesario y expresamente permitido por ley para el desarrollo de la actividad productiva; cabe subrayar que en

estos casos excepcionales se debe siempre respetar la dignidad de la persona humana, con vistas a la teoría de la efectividad horizontal de los derechos humanos en las relaciones privadas.

2.7. ALGUNAS CONDUCTAS PRACTICADAS EN EL ACOSO MORAL.-

Hay diversas prácticas que por su repetición pueden configurar acoso moral. La doctrina destaca las formas más comunes, que pueden ocurrir de manera aislada o en conjunto; son ellas: rechazo a la comunicación directa, aislamiento, inactividad, descalificación de la víctima, deterioración intencionada de las condiciones de trabajo; gestión por injuria; gestión por estrés; y violencia.

Rechazar la comunicación directa: significa tratar con indiferencia, o sea, el empleador o superior jerárquico no saluda, no dialoga e, incluso, ignora la existencia de la víctima. Negarse a hablar es una manera de decir - sin palabras - que la víctima del acoso es insignificante para la empresa.

El aislamiento: ocurre por ejemplo cuando no se comunican al empleado las reuniones que se celebran en la empresa o cuando se aísla a la víctima impidiendo su comunicación con sus compañeros; en esta situación, los demás empleados aceptan la exclusión de la víctima por temor o en apoyo al agresor.

La inactividad: se caracteriza cuando se le quitan a la víctima servicios relativos a la función que la misma ejerce en la empresa, dejándola ociosa. Esta actitud objetiva demostrar la inutilidad del empleado, causándole malestar psíquico y humillación.

Otra conducta posible para la configuración del acoso moral es descalificar y desacreditar a la víctima, poniendo en duda sus cualidades para que así pierda su autoconfianza. Eso ocurre cuando se le cambian a menudo las tareas, se interrumpe sistemáticamente el trabajo, se le priva de informaciones útiles al trabajo o se atribuye a la víctima funciones más difíciles e incompatibles con sus habilidades, de modo que, por supuesto, no realizará el trabajo con calidad o dentro del plazo adecuado. Este procedimiento es indirecto, ocurriendo también a través de muestras de desdén, gestos de desprecio, de atribución de tareas humillantes y de divulgaciones de informaciones difamatorias del empleado.

Existe también la deterioración de las condiciones de trabajo, que se configura cuando no se proporciona las informaciones y las herramientas necesarias para realizar el trabajo, así como cuando el agresor se dirige a la víctima siempre a los gritos e invade con frecuencia su privacidad a través de escuchas telefónicas ilegales, consulta de su e-mail personal o cámaras de video direccionadas directamente al empleado.

Existe, aún, la gestión por injuria que se caracteriza por el comportamiento despótico de los administradores de la empresa que someten a los empleados, de manera general, a situaciones vejatorias, ofendiéndoles e insultándoles con total falta de respeto. Un ejemplo de esta situación, en la jurisprudencia brasileña, se verificó cuando en una reunión de la empresa se entregó el “trofeo tortuga” o “trofeo ananá” a los empleados que no consiguieron alcanzar las metas de la empresa y, de otra parte, hubo la distribución de premios a los empleados estigmatizados como productivos – inferiorizando, así, el primer grupo.

De igual modo, la gestión por estrés, también llamada de gestión por presión, es una forma de administración de las personas que utilizan el estrés con el objetivo de incrementar la productividad y la rentabilidad a través de muchas demandas en corto espacio de tiempo dirigidas frecuentemente a todos los empleados.

Además, como una actitud extrema, el acoso moral puede llegar a actos de violencia cuando, por ejemplo, se empuja a la víctima.

En fin, se destaca que hay autores que señalan que el acoso moral debe extenderse, también, a aquellas situaciones que abusan y ofenden la dignidad de la persona que se somete a pruebas de detección. Creemos que esta situación configura acoso moral cuando es practicada de forma regular, sistemática y a largo plazo contra uno o varios trabajadores de la empresa. Así, la sumisión a situaciones intimidatorias en el momento del proceso de selección para ingreso en el trabajo no es una hipótesis de acoso moral, debido a la ausencia de repetición del acto intimidatorio en el tiempo.

2.8. *DISTINCIÓN DE FIGURAS SEMEJANTES.-*

El acoso moral debe ser distinguido de las otras especies de sufrimiento en el trabajo que aisladamente no configuran acoso moral. Tales figuras pueden utilizarse como una

de las herramientas en el proceso de acoso moral, pero analizadas en separado no pueden interpretarse como tal.

2.8.1. DIFERENCIAS ENTRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y EL ACOSO MORAL.-

En primer lugar por su distinta naturaleza y finalidad. La violación de los derechos profesionales del trabajador no siempre tiene como objeto la producción de un daño psicológico y a veces ni tan siquiera tiene el propósito oculto de que el trabajador abandone la empresa en la que presta sus servicios.

Tampoco exige la violación de este derecho que la conducta del hostigador sea continuada y perdurable en el tiempo a diferencia del acoso moral o mobbing. Es cierto que una de las manifestaciones visibles del mobbing puede ser la violación clara y flagrante de este derecho, dándose así una concurrencia entre ambos tipos de conducta, pero en la práctica el acoso moral o mobbing puede abarcar muchas más conductas sutiles de ataque psicológico al trabajador.

No se trataría, en suma, de la simple violación de unos derechos profesionales sino de una conducta que tiene por consecuencia un daño en la salud de trabajador afectado por la persecución de tipo psicológico y que por tanto ha de tener el tratamiento propio de la normativa de prevención de riesgos laborales conforme a la descripción que de ella hace el artículo

2.8.2. DIFERENCIAS CON EL SINDROME DE BURN OUT Y EL ESTRÉS.-

El acoso laboral como riesgo psicosocial podría ser confundido con otra manifestación patológica laboral denominada síndrome del trabajador quemado, o burn-out. Sin embargo no representan el mismo fenómeno, pues literalmente el burn-out significa 'estar quemado' o desgastado por circunstancias actitudinales o características inherentes a la profesión o el trabajo, el cual genera en el trabajador una intensa demanda en el aspecto emocional, exigencia muy común entre maestros o enfermeras, por citar dos ejemplos.

El mobbing también es confundido con el estrés y tiene paralelismos en sus manifestaciones con el acoso escolar, al que se asemeja en gran medida. En la mayoría de los casos, tanto en el acoso escolar como en el laboral, las estrategias que utilizan los

acosadores o mobbers son sutiles, como se ha visto más bien de índole psicológica, pues la intención es no dejar rastro o huella del acoso. Lo que se pretende es hacer pasar al acosado, o mobbed, por incompetente, improductivo o problemático y, de paso, no poder ser acusados de nada, debido a la difícil demostrabilidad de una agresión de tipo psicológico.

A tales efectos, una táctica muy común es la provocación continuada, a través de la cual se intenta que la víctima, debido precisamente a la tensión o estrés a que vive sometida, acabe explotando y en un arranque de ira traicionándose a sí misma, bien de palabra o acto, con lo que ya se ha logrado el pretexto para el castigo o la expulsión, y así el acosador puede lavarse las manos.

En este sentido, en una reciente sentencia del Juzgado de lo Social de Santander se establece un «concepto uniforme de mobbing». Este juzgado entiende por mobbing «aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración».

El mobbing puede desembocar en enfermedad profesional, es decir, derivada del trabajo, aunque tanto autoridades como empresas se muestran muy reacias a admitir esta circunstancia como tal.

2.9. CAUSAS DEL ACOSO MORAL.-

Las causas que llevan al acosador a la práctica del acoso moral son diversas; vale citar algunas de ellas: el objetivo puro y simple, por parte del agresor, de eliminar a la víctima del ambiente de trabajo para aumentar su poder una vez que tiene miedo de la competitividad; la intención de hacer que la víctima renuncie al empleo, lo que eliminaría costos empresariales; por motivos discriminatorios; y por medio de la propia gestión de la empresa que, con el fin de ampliar la productividad, impone metas de difícil alcance.

Se verifica, además, que la práctica del acoso moral, a menudo, está asociada a la conquista o al aumento del poder y no sólo a criterios económicos, pudiendo ocurrir incluso en el sector público y en entidades filantrópicas.

Es cierto que algunos tipos de personas están más expuestas al riesgo de ser víctimas de este fenómeno, como las personas de bajo poder adquisitivo, las que no cumplen las difíciles metas de productividad de la empresa, las que reaccionan al autoritarismo de sus jefes, las que tienen miedo, las que ejercen la representación de los trabajadores, las que se destacan por su competencia o las que pertenecen a minorías.

2.9.1. OTRAS CAUSAS.-

2.9.1.1. NUEVOS EQUIPOS DE TRABAJO.-

El acoso laboral en las dependencias gubernamentales se da sobre todo porque con cada administración llegan nuevos equipos de trabajo.

Por ejemplo, si un nuevo jefe quiere que una persona determinada venga a trabajar con él porque ha contraído un compromiso laboral o político, porque aquélla le resulta útil y le da confianza, porque es aplicado y eficiente, porque es su amigo o amiga..., puede “empezar a ver” que su secretaria o asistente hace mal todo, aunque no sea así, y a emitir comentarios malintencionados sobre la calidad de su trabajo.

“Entonces la obligará a repetir sus actividades, a quedarse más tiempo del necesario en su puesto. El siguiente paso puede consistir en humillarla y descalificar su trabajo delante de los demás empleados”.

Pero en ocasiones ocurre lo contrario: un trabajador puede desafiar a su empleador o fabricar conductas con el solo ánimo de defenderse del incumplimiento de sus obligaciones.

“Hay esta posibilidad: la persona no se deja acosar; al contrario, contraataca y ejerce un acoso a la inversa, lo que se llama un reto. No se presenta a trabajar tres días al mes y cuando todos creen que va a cometer la cuarta falta llega con 20 justificantes que obtiene en la guardería de su hijo, en el servicio médico, y tranquilamente no cumple con su trabajo o amenaza con denunciar que ha sido hostigada o acosada”, comenta Patricia Kurczyn Villalobos.

2.9.1.2. DESCALIFICACIÓN.-

Gracias al servicio civil de carrera hoy en día ya no es tan sencillo que un patrón o jefe despida a un empleado de confianza por la razón que sea: porque requiere la plaza para dársela a alguien más o simplemente porque no le resulta simpático.

“Como ejemplo podemos mencionar el caso de una secretaria que llevaba 20 años trabajando en una empresa y que primero fue acosada y luego despedida por el nuevo jefe porque el papá de éste había sido el segundo esposo de la mamá de la secretaria. Ellos no se conocían, pero surgieron los apellidos y la secretaria salió”.

Es posible también que el jefe sienta aversión por las personas obesas y comience a hacer notar frente a su personal subordinado que uno de sus empleados (obeso, por

supuesto) se ve sucio, despeinado, lo cual, si bien puede ser cierto, constituye una descalificación por su aspecto físico, mas no por su desempeño laboral.

2.9.1.3. LA INCOMPETENCIA DE LOS DIRECTIVOS.-

En ocasiones la razón de que un conflicto haya llegado a convertirse en un caso de acoso laboral se debe a la incompetencia de los directivos para gestionar conflictos, lógicamente cuando no son ellos los responsables de la agresión.

Se describen típicamente dos conductas inadecuadas, la de los directivos que toman parte activa en el problema, poniéndose en un lado, cosa más habitual en mujeres, y la de los directivos que niegan o no ven que exista el conflicto, comportamiento más propio de los hombres. No estaría de más una mejor formación de los directivos en la gestión de conflictos.

2.9.1.4. LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CALDO DE CULTIVO DEL ACOSO MORAL.-

En uno de los escasos estudios en que se analiza la relación entre el entorno de trabajo y el acoso moral, se comparaba las características del trabajo de un grupo de personas sometidas a acoso moral y otro que no. Entre las personas acosadas era más frecuente trabajar en un ambiente muy competitivo, con altas exigencias psicológicas, con cada uno atendiendo sólo a sus propios intereses. En las empresas donde trabajaban los trabajadores sanos, el clima era más relajado y acogedor.

También se observaron diferencias en la forma de tomar decisiones. En las empresas donde había casos de acoso el estilo de gestión era con mayor frecuencia autoritario y las diferencias de opinión se resolvían generalmente con órdenes formuladas por los superiores jerárquicos.

La negociación era la forma de tomar decisiones más habituales en las empresas sanas.

Otros aspectos de la organización asociados con el acoso moral fueron la falta de posibilidades de influir sobre decisiones que afectan al propio trabajador o trabajadora, la falta de información generalizada en la empresa y la falta de conversaciones sobre las tareas y metas del equipo y de cada uno de los trabajadores.

Finalmente el exceso de trabajo, la falta de autonomía y la monotonía fueron más frecuentes entre las personas que sufrían acoso. Otro aspecto interesante es que la

anticipación de grandes cambios futuros en la unidad de trabajo, la incertidumbre asociada, se relacionaron con mayor frecuencia de acoso moral.

A la luz de estos datos parece razonable pensar que las altas exigencias del trabajo junto a estilos de gestión autoritarios en un contexto de inestabilidad laboral pueden facilitar el acoso moral por parte de los superiores.

La propia Unión Europea alertaba en una resolución aprobada hace algún tiempo de que “... el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, especialmente entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso”.

En esta situación muchos trabajadores y trabajadoras están obligados a soportar presiones que pueden desembocar en un auténtico acoso corporativo en que el superior abusa de los empleados conociendo la impunidad ante la ley y los empleos escasos.

Así, algunas estrategias de acoso pasan por forzar a los empleados a trabajar más horas haciendo la vida imposible a los que rechazan trabajar tantas horas, se despide a alguien afectado por estrés porque es más barato pagar el coste de una dimisión injusta; se califica a los empleados que sufren estrés como débiles e inadecuados, ignorando y negando agresivamente la causa del estrés o se estimula a los empleados a cambiar sus contratos por otros menos ventajosos y se hace la vida imposible a los que lo rechazan.

2.10. FASES DEL ACOSO MORAL.-

El *mobbing* no es un fenómeno ocasional, sino un proceso gradual que se desarrolla a lo largo del tiempo, desde la etapa inicial donde las conductas hostiles son sutiles y a menudo pasan desapercibidas para el grupo de trabajo hasta fases más activas, donde se implican superiores y compañeros. Se han sistematizado 4 grandes fases ⁷que marcan la evolución del proceso de *mobbing*:

2.10.1. FASE DE CONFLICTO.-

En el lugar de trabajo, como en cualquier otro entorno social, se producen conflictos interpersonales. Habitualmente los conflictos se resuelven de forma adecuada. Sin embargo, en ocasiones, el conflicto interpersonal inicial puede ir evolucionando hacia un problema de mayor magnitud. La duración de esta primera fase acostumbra a ser corta y no puede definirse propiamente como acoso laboral.

⁷(Leymann, 1996)

2.10.2. FASE DE ESTIGMATIZACIÓN O MOBBING.-

En esta fase las conductas de hostigamiento hacia la víctima del *mobbing* se instauran de forma permanente con la frecuencia como mínimo de una vez a la semana y con una duración en el tiempo de más de seis meses. El conflicto inicial se convierte en un proceso de estigmatización, desvaneciéndose el origen del proceso de acoso. La víctima que no comprende lo que está ocurriendo, en unos casos niega la realidad, en otros se culpa del conflicto y, en otros, las menos, se intenta revelar contra su situación. De cualquier modo, la indefensión de la víctima frente al acoso permite la prolongación de esta fase hasta su culminación, provocando el aislamiento de la víctima, la disminución de su autoestima y la aparición de la sintomatología ansioso depresiva.⁸

2.10.3. FASE DE INTERVENCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.-

La evolución del *mobbing* llega a afectar negativamente al funcionamiento de la Empresa o institución. Alguna persona de la dirección (habitualmente un superior jerárquico o un representante del departamento de personal) interviene con el propósito inicial de solucionar el conflicto. Sin embargo, en este punto del proceso (quizá ya con más de seis meses o un año desde su inicio), el conflicto se personaliza y se tiende, por parte de los agentes externos, a considerar a la víctima como la responsable de los incidentes producidos, o en todo caso, la posible solución pasa por su persona y no por la del acosador.

La empresa o institución puede intervenir:

- Positivamente (cuando a través de la negociación se le generan alternativas al trabajador y se llega a un acuerdo para la resolución del problema y se permite un cambio de puesto, si fuera necesario, se fomenta la participación y el diálogo, se especifican las funciones y tareas, y se establecen adecuados canales de comunicación formal).
- Negativamente (cuando la gestión del problema por parte de los superiores incrementa la escalada del conflicto: negando el mismo o implicándose en la estigmatización de la persona acosada).

⁸(Piñuel y Zabala, 2003).

La dirección de la organización tóxica puede negar el fenómeno de acoso, trivializando las críticas que el acosador hace a la víctima, apelando a que el conflicto es inevitable entre seres humanos, argumentando que una sacudida de vez en cuando es una forma de incrementar la competitividad o racionalizando el conflicto como una falta de madurez personal de los involucrados.

La negación del conflicto impide tomar medidas correctoras, contribuyendo a que siga su curso habitual de escalada.

La implicación activa en el conflicto por parte de la dirección, alineándose con los acosadores, genera que la víctima vea descartada una de las posibilidades de solución (la intervención del superior) y que se incrementen las conductas de acoso (pudiendo aparecer conductas de *mobbing* ligadas al control formal de la organización: asignación de tareas sin sentido, críticas injustificadas del desempeño, asignación de cantidades excesivas de trabajo, etc.)⁹

La incompetencia de la dirección para resolver el problema favorece no sólo el deterioro de los trabajadores, sino también el rendimiento de la organización y la calidad de sus productos.¹⁰

Estas actitudes por parte de la dirección para librarse de la víctima, le hará aún culpabilizarse más.

2.10.4. FASE DE EXPULSIÓN O MARGINACIÓN.-

La prolongación del proceso de *mobbing* tiende a incrementar su sentimiento de culpabilidad y conlleva un deterioro de la salud de la persona acosada, que se concreta en una secuencia repetida de bajas y reincorporaciones que aumenta la estigmatización del acosado frente a la empresa que dispone de más argumentos para responsabilizar del conflicto a los problemas psicológicos de la víctima. En este punto, la definitiva resolución del conflicto significa habitualmente algún tipo de 'expulsión' de la víctima de su puesto de trabajo o incluso del mercado de trabajo. Puede realizarse de muy diversas formas: aislando completa y definitivamente a la víctima, cambiándola repetida y sucesivamente de puesto de trabajo, despidiéndola

⁹ (Pérez Bilbao, 2001).

¹⁰ (Fornés Vives, 2003).

con indemnización, concediéndole una baja indefinida o solicitando su internamiento psiquiátrico.

2.11. CONSECUENCIAS DEL ACOSO MORAL.-

Son múltiples las consecuencias del mobbing y no sólo son apreciables en el trabajador víctima sino que también se extienden a la empresa, la sociedad y a la familia. Debemos insistir que el mobbing se produce en las relaciones interpersonales normales que se presentan en la empresa.

Como reflejo del acoso moral, la víctima suele sentir los síntomas psicossomáticos, que se manifiestan a través de dolores en el cuerpo, alteraciones de humor, sensación de inseguridad, ansiedad, insomnio, pánico, aumento de presión arterial o trastornos digestivos. Por lo tanto, hay consecuencias tanto psíquicas como físicas en la víctima, pudiendo incluso llevar al acto extremo de suicidio u homicidio.

Sin embargo, las consecuencias provocadas por el acoso moral no se limitan a la salud de los trabajadores que son víctimas de este proceso destructivo. Los resultados también afectan a la esfera social y económica de la vida del empleado, de la empresa y la sociedad.

Investigaciones han demostrado que el acoso laboral impone altos costos para el empleador, quien debe pagar, por ejemplo, con la caída de la productividad y la calidad del servicio, la necesidad de selección y formación de nuevos profesionales, retardando el desarrollo de la producción y, sobretodo, la indemnización por daños materiales y morales, considerando que los empleadores tienen el deber de proporcionar a los empleados un medio ambiente laboral sano. Además de eso, hay costos indirectos derivados de la imagen negativa de la compañía ante los consumidores y el mercado laboral.

En este sentido, Flavia Piovesan, comenta que el acoso moral, desde la óptica de la empresa, “trae perjuicios como la disminución de la productividad en razón del alto grado de ausencias en el trabajo, licencias médicas y otras más”.

Las consecuencias económicas afectan también a la sociedad en su conjunto.

Por fin, se subraya que el acoso moral provoca pérdidas económicas a la víctima, ya que deja el trabajador en estado débil de salud con dificultades para regresar al mercado de trabajo, así como reflejos en la esfera social de la vida del empleado, una vez que la víctima puede presentar reacciones como apartarse de la convivencia social o agredir a las personas más cercanas.

Debemos señalar también que este punto apunta a la posible relación entre el fenómeno emergente del acoso moral en el trabajo o mobbing y una enfermedad, también, emergente y bastante desconocida, la fibromialgia. Actualmente ya nadie discute que las graves consecuencias del acoso moral en la salud de la víctima es un tema intrínseco de salud laboral.

La Fibromialgia, llamada también a veces fibrositis, es un padecimiento sumamente frecuente que se caracteriza por dolor generalizado, rigidez y fatiga y se origina en los músculos y otros tejidos blandos.

2.11.1. CONSECUENCIAS SOCIALES.-

Los efectos sociales del acoso laboral se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento (INSHT, 2001); así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacia el entorno¹¹

Se suele generar alrededor de la víctima un aislamiento progresivo, debido, en parte, a la retirada de algunos de sus amigos, que al ver la situación le dan la espalda y desaparecen, junto con el aislamiento activo que la víctima ejerce. No quiere estar con otras personas para no tener que dar explicaciones sobre su salida de la organización, y debido a su sensación de fracaso y falta de confianza piensa que el resto de las personas le consideran un fracasado, y tiene miedo de enfrentarse a las posibles críticas.

2.11.2. CONSECUENCIAS FÍSICAS.-

Se da un amplio elenco de somatizaciones: trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares,

¹¹ (Gómez, Burgos y Martín, 2003).

cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etc.).

2.11.3. CONSECUENCIAS LABORALES Y PSICOLÓGICAS.-

- Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- Proceso de desvaloración personal.
- Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas.
- Insomnio, ansiedad, estrés, angustia, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad emocional, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- Mella en la autoestima.
- Trastorno por estrés agudo.
- Bajos laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.

2.11.4. OTRAS CONSECUENCIAS.-

- Agresividad con la familia.
- Aumento de la conflictividad con la familia.
- Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares.
- Retraimiento de la víctima con la familia y amigos.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la "obsesión" con el problema laboral. «No te quejes, que nosotros no estamos mejor: la llamada de atención va con el sueldo».
- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente.
- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.

El desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significar la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no se recupera nunca la capacidad de trabajo.

«En muchos casos, el mobbing persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así la empleabilidad externa de la víctima. Se trata de una especie de re-mobbing».

2.12. SITUACIONES QUE NO CONFIGURAN ACOSO MORAL.-

Por lo anterior, es necesario ahora identificar cuáles situaciones no configuran, aisladamente, actos de acoso moral en el trabajo.

Inicialmente, se esclarece que profesiones o actividades estresantes no se confunden con acoso moral. El desgaste emocional producido en actividades, especialmente las vinculadas al cuidado de personas (servicios médicos, de seguridad, etc.), no tiene relación con prácticas de acoso moral, sino con condiciones específicas de dichas actividades o bien de la forma de organización del servicio.

El conflicto entre colegas y/o jefes tampoco configura, por sí solo, acoso moral. Aunque las situaciones de conflicto sean desagradables e inoportunas para la empresa, el conflicto es útil pues se fundamenta en la necesidad de cambio, que permite movilizar energías, modificar alianzas y reunir a personas. Conflicto es guerra, acoso moral es guerrilla. Conflicto genera cambio, acoso genera inseguridad. Conflicto implica toma de decisiones, mientras que el acoso pretende el aislamiento del trabajador.

Según se señaló anteriormente, la práctica del acoso se caracteriza por la repetición de gestos, palabras y comportamientos que, considerados aisladamente, podrían parecer inofensivos. La agresión moral y puntual es abierta, directa e identificable. Ella puede incluso dar lugar a una indemnización por daños morales. Pero no se confunde con la práctica del acoso moral.

En este sentido, nótese que violaciones al derecho de intimidad del empleado, tales como cacheos íntimos, control del tiempo de uso del baño, vigilancia de correos electrónicos sin el conocimiento del empleado y de manera discriminatoria, investigación de la salud o de la vida privada del empleado, etc. pueden generar la

obligación de indemnizar el daño moral. Sin embargo, si estas conductas se cometen aisladamente, ellas no configuran acoso moral en el trabajo.

Es cierto también que actos del empleador, tales como traslados, cambio de función, evaluación de desempeño, imposición de metas, exigencias y críticas al trabajo, si se realizan de manera objetiva y respetuosa, son manifestaciones legítimas del poder directivo del empleador y, por ello, no configurarían acoso moral, a menos que dichas conductas presenten un evidente carácter de represalia.

Las sobrecargas de trabajo - manifiestas a través de exigencias superiores a las posibilidades humanas - pueden dar lugar a una reacción de estrés ocupacional. Sin embargo, el estrés, por sí solo, no configura acoso moral cuando no resulta de frecuentes prácticas intimidatorias por parte de la empresa.

El acoso moral no puede ser confundido, tampoco, con las agresiones puntuales, que consisten en actitudes abusivas y hostiles practicadas de manera aislada y que no se extienden a través del tiempo.

También, es importante no confundir acoso moral con acto de discriminación, que se revela en tratamientos diferenciados e injustos en razón del elemento diferenciador que la víctima presenta, como sexo, edad, color o estado civil. Sin duda, la discriminación puede ser una de las causas de acoso moral, pero no son conceptos coincidentes. Prácticas de hostilidad de manera puntual pueden caracterizar un proceso discriminatorio, pero no de acoso moral.

De igual modo, las malas condiciones de trabajo - como la iluminación deficiente y la temperatura muy alta o baja - cuando no direccionadas a un empleado aisladamente no configura acoso moral, aunque, en muchas situaciones, generen derecho a adicional de insalubridad.

Por fin, es importante no confundir acoso moral con acoso sexual, a pesar de que ambos son especies de violencia psicológica, vulnerando la dignidad y los derechos de la personalidad. Normalmente, la mujer es la víctima preferida en este tipo de acoso; sin embargo, como señalan varios estudiosos, el sexo masculino puede también ser víctima del acoso sexual. Vale recordar que el propósito del acoso sexual es obtener ventajas o favores sexuales de una persona (mujer u hombre) mediante amenazas. No obstante esta diferenciación, el acoso sexual puede constituirse en premisa para desencadenar acciones que llevan a configurar acoso moral - lo que se observa en las situaciones de prácticas intimidatorias motivadas por venganza por parte del agresor rechazado.

2.13. LAS FALSAS ALEGACIONES DE ACOSO MORAL.-

Determinar la realidad del acoso moral necesita un conocimiento profundo de las estructuras de personalidad para descubrir a las falsas víctimas.

La mitad de los asalariados que denuncian ante la magistratura del trabajo al empresario por despido abusivo piden daños y perjuicios por acoso moral.

Otros asalariados encuentran con el concepto de acoso moral una oportunidad para ajustar las cuentas a su jerarquía porque no están satisfechos con su trabajo.

Muchas veces son los mismos que intentan así obtener una ventaja material, erigiéndose en víctima.

Se encuentran también a individuos perversos que intentan dar la vuelta a la situación para enmascarar mejor sus actuaciones y hacerse la víctima para descalificar al otro.

Los paranoicos que deliran con lo que se presenta en cualquier momento encontrarán aquí un soporte creíble a su sentimiento de persecución.

Existen asalariados que tienen una hipersensibilidad que se acerca al sentimiento de persecución: Son eternas víctimas que siempre se sienten agredidas, en el registro de lo que los psiquiatras llaman la sensibilidad.

2.14. PISTAS PARA DETECTAR EL ACOSO EN LAS EMPRESAS.-

- Informes excesivamente negativos sobre el desempeño de determinados empleados.
- Tasas de absentismo laboral moderadas o elevadas en ciertas personas.
- Bajas laborales recurrentes ligadas a trastornos psicósomáticos.
- Quejas presentadas por el personal afectado o comentarios que hagan llegar otros empleados.

2.15. CARÁCTER OBJETIVABLE DEL ACOSO LABORAL.-

El acoso laboral, al producirse, siempre debe ser comprobable. A pesar de que puede llegar a utilizar tácticas muy sutiles y que las conductas de acoso llegan a tener un carácter clandestino, por no dejar excesivas huellas externas, ni contar con testigos dispuestos a revelar lo que han presenciado, el ámbito de la evaluación del acoso en el trabajo debe ser prioritariamente algo objetivo y no meramente subjetivo.

Su definición correcta implica establecer y objetivar el carácter real y fehaciente de una serie de comportamientos que, a pesar de que son habitualmente negados por quienes

los practican, se pueden establecer o acreditar externamente por testigos, registros, grabaciones o documentos.

Tales indicadores objetivables muestran que el mobbing no se encuentra tan solo en una especie de mente paranoide o autorreferencial de las víctimas, sino que las conductas de hostigamiento que lo originan existen en la realidad, incluso fuera del espacio laboral, trascendiendo a la familia, el hogar y los círculos sociales que frecuenta la persona.

CAPÍTULO IV.

2. LEGISLACIÓN COMPARADA.-

Varios son los países que dentro de su legislación han tomado en cuenta el tema del acoso laboral como una figura prohibida, entre esos países podemos citar a los siguientes:

2.1. SUECIA.-

Adoptó en Septiembre de 1993 un reglamento sobre el acoso moral donde declara que el empresario tiene la obligación de organizar el trabajo previniendo el acoso moral con una detección precoz, actuando sobre el caldo de cultivo del acoso o mobbing, por tanto se aplica la prevención primaria; en caso de aparición de casos de mobbing debe adoptar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas.

Se trata de una norma que desarrolla la Ley Básica de Prevención de Riesgos de aquel país y cuyo contenido legal a continuación resumimos. Se establecen dos principios generales:

- 1) Que el empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.
- 2) Que el empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

Y a continuación señala las medidas que debe adoptar el empresario:

- 1) Deberá prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.
- 2) Deberá adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizará un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.
- 3) Que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediata. En definitiva, que estas situaciones han de ser prevenidas por el empresario en su política de personal y que una vez manifestadas

han de ser suficientemente remediadas y analizadas para evitar su reproducción futura.

2.2. FRANCIA.-

No desarrolla demasiado la política de prevención, pero sienta las bases para que cada empresa ponga en marcha los mecanismos correspondientes. Sitúa a los médicos del trabajo como ejes de la prevención; fundamentalmente porque en Francia estos médicos están especialmente protegidos contra las posibles represalias de sus empresarios:

Entre esas medidas tenemos que no se les puede despedir sin el visto bueno de la Inspección de Trabajo.

Están exentos del deber de obediencia a la empresa, en lo que a sus funciones se refiere.

Tienen que dar cuentas de sus actos a sus autoridades laborales y a los trabajadores.

Para ayudar a estos profesionales permiten que se vayan incorporando otros técnicos a los llamados Servicios de salud en el Trabajo, pero antes quieren elaborar un decreto que garantice su independencia profesional. Pueden proponer cambios de puesto de trabajo a la víctima y el empresario debe aceptarlos o en caso contrario justificar el desacuerdo ante Inspección de Trabajo.

Se establecen procesos de mediación, donde puede acudir la víctima o el agresor. Son mediadores externos oficiales que aunque no tienen competencias para imponer su criterio, su opinión es válida judicialmente en caso de no llegar a acuerdos amistosos.

2.3. BÉLGICA.-

La Ley belga de 11 de Junio de 2002, relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, dispone las medidas preventivas para evitar estos comportamientos violentos; el acoso ya fue tipificado como delito desde la modificación del Código Penal de octubre de 1998, pero les faltaban unas disposiciones legales que legitimara el plan de prevención.

Se crea la persona de confianza, obligatoria en todas las empresas; esta persona puede ser un miembro del personal de la empresa o una persona exterior, aunque consideran preferible que sea un miembro de la empresa, sobre todo si el consejero de prevención es de un servicio externo, porque tendrá un mejor conocimiento de la empresa. Esta persona es designada por el empresario después de haber obtenido el acuerdo del

Comité de Empresa. Dentro de sus funciones está la de ayudar al consejero de prevención en los casos de acoso moral, sexual o violencia detectada en la empresa.

2.4. SERVICIO DE PREVENCIÓN EN ESPAÑA.-

Se considera imprescindible que los profesionales de los Servicios de Prevención tengan garantizado su independencia profesional si queremos que hagan bien su trabajo, exigiéndoles que asuman sus responsabilidades, para no provocar una victimización secundaria a las víctimas del acoso moral en el trabajo. Pero en nuestro país fallan estos cimientos, por lo que no es de extrañar que seamos uno de los países europeos con peores indicadores de siniestralidad (“uno de cada cinco muertos de la Unión Europea por accidente laboral dentro de la Unión Europea corresponde a España”).

Los Servicios de Prevención deberían tener un gran papel en la prevención del acoso, en sus primeros estadios, cuando sólo hay un problema, cuando todavía no hay víctimas y no se ha producido el daño. La obligación de la Ley belga de que no sea el médico del trabajo el profesional competente en este riesgo laboral, sino un experto en psicología, por los conflictos de rol que se pueden producir, puesto que los equipos deben ser multidisciplinarios y en principio el mobbing no es una patología, sino una serie de comportamientos hostiles que conllevan el riesgo de hacer enfermar a un trabajador.

Este experto, en estrecha colaboración con el resto del equipo, junto a los delegados de prevención, podría tener una labor fundamental en la identificación del caldo de cultivo del acoso y en la evaluación de los riesgos psico-sociales de los puestos de trabajo.

2.5. COLOMBIA.-

El 23 de enero de 2006 el congreso de Colombia promulga la Ley N° 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

2.6. CHILE.-

El 08 de agosto de 2012 comenzó a regir en Chile la ley relativa al acoso laboral; la que establece que quien comete acoso laboral puede ser despedido sin derecho a indemnización por años de trabajo, sin embargo esta misma disposición no es aplicable

a los funcionarios públicos, ya que para éstos el proceso sumario administrativo contemplará como medidas disciplinarias una censura, una multa o una suspensión del empleo desde 30 días a 3 meses.

2.7. *COSTA RICA.-*

La ley contra el hostigamiento laboral de Costa Rica tiene como principal objetivo el de prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento laboral por razón de relaciones discriminatorias de poder, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito docente, de trabajo, público y privado.

CAPÍTULO V.

2. LEGISLACIÓN BOLIVIANA.-

Como hemos señalado antes en nuestro Ordenamiento Jurídico no existe todavía ningún tratamiento específico sobre el acoso moral, pero en cambio sí tenemos normas legales cuyo alcance genérico nos permitiría afrontar este tipo de situaciones siempre y cuando esclarezcamos debidamente su alcance y significación.

2.1. *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.-*

La Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su Artículo prohíbe todo tipo de acoso laboral.

El Artículo 158, establece que el Estado tiene la obligación de defender el capital humano protegiendo la salud de la población, asegurando la continuidad de sus medios de subsistencia y rehabilitación de las personas inutilizadas, propendiendo al mejoramiento cualitativo de las condiciones de vida del grupo familiar.

Ahora bien, siendo una obligación del estado proteger la salud de los trabajadores por ser el principal capital humano se deberán implementar normas que garanticen esa protección siendo que el acoso moral a los trabajadores afectan en gran medida la salud y bienestar del trabajador e incluso de su familia.

Dentro la Jurisprudencia boliviana se ha llevado a cabo juicios a nivel Tribunal Constitucional de la Justicia en los que las víctimas de acoso laboral salieron favorecidas.

La Defensoría del Pueblo también defiende este tipo de causas y los casos que son presentados reciben trato justo.

2.2. *LEY GENERAL DE TRABAJO.-*

La Ley General del Trabajo en su artículo 67 establece la obligación que tiene el patrón de adoptar todas las precauciones necesarias para proteger la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A éste fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales. También en el séptimo título de la Ley hace referencia a los riesgos laborales de los trabajadores, pero no de manera específica, en tal sentido no existe

disposición legal referida al acoso moral como causal de rescisión de la relación laboral, sin embargo su atipicidad al interior de la normatividad jurídica que regula las relaciones de trabajo no exime la posibilidad de invocar al acoso laboral como motivo de despido indirecto.

2.3. LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (LEY N° 348).-

Dentro de esta legislación se establece las garantías todas las personas, en particular a las mujeres, el derecho a no sufrir violencia física, sexual y/o psicológica tanto en la familia como en la sociedad, y tiene como finalidad establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien.

Esta Ley regula y define la violencia como cualquier acción u omisión, abierta o encubierta, que cause la muerte, sufrimiento o daño físico, sexual o psicológico a una mujer u otra persona, le genere perjuicio en su patrimonio, en su economía, en su fuente laboral o en otro ámbito cualquiera, por el sólo hecho de ser mujer, ahora bien, dentro los tipos de violencia que regula la presente ley se encuentra la psicológica definida como el conjunto de acciones sistemáticas de desvalorización, intimidación y control del comportamiento, y decisiones de las mujeres, que tienen como consecuencia la disminución de su autoestima, depresión, inestabilidad psicológica, desorientación e incluso el suicidio y la laboral que es la que más nos incumbe dentro del tema, definiéndolo como toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.

También establece medidas de prevención destinadas a garantizar el respeto a las mujeres, así como sanciones en caso de vulneración de estos derechos, por lo cual la mujer en situación de violencia laboral podrá recurrir a las instancias administrativas o judiciales que correspondan para que sus derechos sean restablecidos, le sea reparado el

daño, se apliquen sanciones al agresor, y si corresponde, a los responsables de la atención y protección que incumplieron sus funciones.

Se establece la protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción.

Sin embargo, no está específicamente contemplado el acoso moral dentro la normativa boliviana, por lo que la regulación genérica de esta falta habrá que deducirla y tendrá que estar dentro del sistema general de prevención de riesgos laborales, ya que de un riesgo laboral se trata, sin que se pueda excluir en absoluto que estemos ante un problema con otras connotaciones jurídicas. A nadie escapa que su identificación plantea una problemática añadida, ya que además de considerarse riesgo laboral, también entra en el campo anímico no visible; de ahí la problemática de su detección, evaluación y posterior erradicación, derivando hacia una problemática de difícil calificación jurídica. En definitiva, es un aspecto jurídico-social multidisciplinar.

CAPÍTULO VI.

2. EL ACOSO MORAL O LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN Y OTRAS LEYES.-

La Constitución Política del Estado, al regular los derechos económicos, sociales y culturales, establece que el trabajo es un derecho y un deber social que goza de la protección del Estado, el cual se encargará de asegurar al trabajador el respeto a su dignidad y una existencia decorosa. Los principios por los cuales se rige la normativa laboral, son derechos específicos para el trabajador, pues se adquieren cuando una persona desempeña una actividad laboral, pero esta calidad no limita a la persona para que dentro del lugar de trabajo goce de otros derechos que posee por su calidad de persona y que además están garantizados por la Constitución, los tratados y convenios de Derechos Humanos suscritos y ratificados por Bolivia, siendo estas garantías de las personas derechos inespecíficos del trabajador.

Por lo pronto carecemos de una regulación básica sobre este tipo de riesgos en nuestra legislación de seguridad y salud en el trabajo y no solamente eso, tampoco contamos con especialistas en número y formación suficiente en este tema tanto en el sector público como en el privado, por lo que el tratamiento del problema suele realizarse en la mayor parte de las veces sin contar con expertos o especialistas. El país del que se sabe que más ha tratado sobre el tema es Suecia y es también el único del que conocemos una regulación legal sobre las medidas a adoptar contra las formas de persecución o acoso psicológico en el ambiente de trabajo.

2.1. *RELACIÓN ENTRE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y EL MOBBING.-*

Los principios rectores del derecho laboral forman parte del derecho social, siendo peculiares y protectivos del trabajador, dichos principios se encuentran contenidos en la doctrina, la ley y los instrumentos internacionales de derechos humanos, como: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la “Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT” Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT para los Países Andinos. Lima Perú. Primera Edición) y más específicamente, para el

caso del acoso laboral, en el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual contiene en el artículo 1, una definición de discriminación que abarca algunos de los elementos que configuran el acoso laboral como: la distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tienen por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; en especial el literal (b) que establece que es discriminación, además, 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.

Para el análisis comparativo de los derechos y principios del trabajo y la figura del acoso moral laboral, recordaremos su definición como:

La agresión del empresario, o de alguno de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquel, mediante hechos, órdenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar, aislar al trabajador, que puede llegar incluso a deteriorar su salud, con el objeto de conseguir un abandono del trabajo, produciendo una daño progresivo y continuo a su dignidad.

2.1.1. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.-

2.1.1.1. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.-

El trabajo es un derecho social de orden público, en consecuencia, “los derechos y garantías del trabajador son irrenunciables” Al ser considerado el acoso psicológico un riesgo del trabajo, debe existir una regulación jurídica clara y específica mediante la cual el trabajador pueda ejercer sus derechos. Es así que aun cuando el acoso laboral no se encuentre establecido en la actual Ley General de Trabajo, ni en ninguna ley, es posible exigir el respaldo estatal invocando los principios constitucionales. Esta irrenunciabilidad conlleva la imposibilidad de negar garantías al trabajador.

2.1.1.2. SITUACION MÁS FAVORABLE.-

El principio de interpretación más favorable al trabajador se presenta cuando existe dificultad o duda en el alcance de un derecho, beneficio o norma, por lo que: “En caso de duda se aplicará en la forma más favorable para el trabajador, de manera que cuando

existan normas oscuras o convenios ambiguos, se interpretarán las mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero”.

Este principio se divide en tres:

a) La regla "in dubio pro operario".

Se aplica cuando existe una norma con algunos sentidos, por lo que, se utiliza el más favorable para el trabajador.

b) La regla de la norma más favorable.

Se presenta cuando más de un precepto legal es aplicable a un caso, estando obligada la autoridad a emplear el más beneficioso al trabajador.

c) La regla de la condición más beneficiosa. Recurrimos a esta regla cuando existen nuevas normas, para que modifiquen los derechos y garantías del trabajador de forma favorable. Al producirse acoso laboral se debe buscar la norma legal más apropiada para que el trabajador obtenga la tutela jurídica del estado, pues aún cuando no haya regulación expresa los funcionarios públicos están obligados a proteger al trabajador de los abusos que éste sufra.

2.1.1.3. LA LIBERTAD DE TRABAJO.-

Entendido como: “la facultad moral e inviolable de que gozan los hombres para dedicarse a la actividad económica reproductiva que libremente prefieran dentro de los límites impuestos por el bien común y el derecho de los hombres”

Existe relación con el acoso psicológico al trabajador, pues nadie puede impedir o evitar la realización de un trabajo, en estos casos el hostigador busca precisamente entorpecer el normal desenvolvimiento de la víctima, para al final lograr su autoexclusión, vulnerado este principio debido a que no puede desarrollar libremente y con estabilidad el trabajo pactado.

2.1.1.4. LA ESTABILIDAD LABORAL.-

Considerada como un derecho de los trabajadores para mantenerse en su sitio de trabajo, en condiciones dignas hasta que se produzca la jubilación o la pérdida de la capacidad laboral, “no constituye un derecho de propiedad del empleo, sino el de una expectativa a conservarlo, en la medida en que se cumpla las obligaciones contractuales”

El acoso moral o psicológico laboral interrumpe esta estabilidad al provocar el abandono del trabajador en tiempo y condiciones contrarias a las que inspiraron en un inicio la relación laboral, destruyendo su expectativa laboral y de vida.

Por su parte la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT, desarrolla los principios que constituyen condiciones mínimas para el perfeccionamiento de libertades en la relación laboral, convirtiéndose en un compromiso de todos los Estados, para la “atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes”,¹ las mujeres o cualquier persona que sufra un atentado a su dignidad o discriminación. La declaración incluye como principios:

- A la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración es de obligatorio cumplimiento para los Estados partes, siendo de estos cuatro principios, el más valioso para nuestro estudio, el que se refiere a la eliminación de la discriminación, porque constituye uno de los pilares en la lucha contra el acoso a los trabajadores. Este principio obliga a adoptar medidas legales que posibiliten a los individuos desarrollar su talento dentro de una organización o empresa, porque la discriminación “niega oportunidades a los individuos y priva a la sociedad de lo que pueden, o podrían aportar”².

La discriminación afecta a “hombres y mujeres, en función de su sexo, o por raza o el color de la piel, el origen nacional o social, la religión o las opiniones políticas”, teniendo relación directa con el acoso laboral ya que las agresiones están motivadas en ciertas características especiales de la víctima.

Es importante también la Declaración porque abre la posibilidad de legislar en los estados que forman parte de la OIT, el acoso en el lugar de trabajo.

¹(OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2001: 9)

²(OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2001: 19).

Como consecuencia del hostigamiento se puede ocasionar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; por consiguiente, resulta importante incluir en este estudio el principio de la seguridad social, el cual sería aplicable al momento de determinar la existencia y consecuencias del mobbing.

2.1.2. PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-

2.1.2.1. DIGNIDAD DEL HOMBRE.-

A este principio se lo entiende como la atención oportuna y digna que debe recibir el afiliado cuando ha sufrido algún tipo de daño en su integridad física o psicológica. Se debe asegurar a la persona el ejercicio de sus derechos fundamentales, evitándole la angustia, cuando existen contingencias, cubriendo con la atención médica necesaria y los subsidios que generen, “la seguridad social destaca la dimensión humana de la vida social”³

No se debe negar el acceso a las instituciones de salud pública a quien, a consecuencia del mobbing, padece de una enfermedad o ha sufrido un accidente de trabajo.

2.1.2.2. UNIVERSILIDAD.-

La seguridad social debe extenderse a todas las personas, incluidas aquellas en las que se ha quebrantado su salud producto del mobbing, se debe cubrir todas las “contingencias, cualquiera fuera su causa, por medio de la acción solidaria de todos los integrantes del sistema”

2.1.2.3. SOLIDARIDAD.-

Es decir, la distribución equitativa entre todos los afiliados a la seguridad social, sin consideración de su cargo, ingreso, género o contingencia. Así, cuando la cantidad aportada sea distinta, la calidad y los tipos de servicio deben ser los mismos, esto ayuda a que todas las personas que prestan su fuerza laboral puedan acceder a medios de salud y subsidios dignos.

³(VÁZQUEZ VIALARD. 1989: 377).

2.2. DERECHOS CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN VULNERADOS POR LA CONSUMACIÓN DEL ACOSO MORAL AL TRABAJADOR.-

Aun cuando la incidencia del acoso en los lugares de trabajo es cada vez mayor y las estadísticas a nivel internacional, nacional y por la investigación realizada en la ciudad de Tarija, demuestran la importancia y actualidad de este abuso, son pocos los esfuerzos legislativos por regular el acoso laboral. La situación de nuestro país no es distinta a la de otros estados; en algunos, se ha resuelto en procesos que han marcado precedentes, de los cuales la doctrina se ha valido para desarrollar las distintas teorías.

Las víctimas de acoso, por la falta de normas reguladoras, han debido recurrir a:

La aplicación directa de los preceptos constitucionales que consagran genéricamente el derecho a la dignidad humana, a la no discriminación, a la integridad física y moral y el derecho al honor, a intimidad personal y a la propia imagen.

En este estado de la situación se abre la posibilidad de que en nuestro país sea posible también recurrir a los mismos derechos constitucionales, en busca de la protección jurídica del estado en contra del mobbing. A continuación analizaremos, uno a uno, estos derechos.

Ahora bien, de un análisis profundo tanto a los obligaciones patronales, los derechos de los trabajadores, llama la atención como bien se describe en la relaciones de trabajo, que muchas veces las normas son estrechamente interpretadas o su ámbito de aplicación no es demasiada clara, en este entendido, y a raíz de estas situaciones confusas, muchas veces los derechos de los trabajadores son profundamente vulnerados, incluso llegando a extremos en los cuales debido a falta de legislación los patronos o empleadores hacen abuso de su posición a sabiendas que conductas atentatorias contra los derechos laborales jamás serán reprochadas por una sociedad falta de leyes que sancionen conductas que incluso que ya en ese siglo deben considerarse incluso como delitos.

Dentro de esta inmensa lista de derechos vulnerados podemos destacar a una, cual es el **ACOSO LABORAL**, misma que es tema cotidiano dentro de nuestra sociedad, temas además demasiado polémico, toda vez que pese a innumerables denuncias, dentro de nuestro ámbito, no existe aún poder sancionador que pueda dar escarmiento a estas

conductas para nada éticas, por la difícil comprobación de hechos y la misma falta de un procedimiento para llevar a cabo y seguir adelante con las denuncias.

Ahora es necesario hacer un análisis de cuáles son los derechos vulnerados con esta clase de conductas.

2.2.1. LA INTEGRIDAD PERSONAL.-

El artículo 15 de la Constitución Política del Estado, contempla el derecho a la integridad personal en los siguientes términos: “Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte” en este caso, la integridad abarca tanto la dimensión física como la moral. Como sabemos el acoso moral tiene sus consecuencias directas en la salud física y psicológica de la víctima y por ello, es posible alegar, en casos de mobbing, la violación del derecho constitucional a la integridad, que tiene directa relación con el derecho a la salud, consagrado en el artículo 15 de la Carta Magna.

2.2.2. LA IGUALDAD ANTE LA LEY, LA NO DISCRIMINACIÓN.-

En el artículo 14 se establece que: “El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.”. Tomamos el texto completo de este numeral, pues de aquí se desprenden algunos elementos que merecen ser analizados en confrontación con la figura que estudiamos, ya que no debemos olvidar que, el acoso laboral es una manera de discriminación que se desenvuelve en las mismas circunstancias del artículo 14.II y 23.III, de la Constitución, siendo los grupos más discriminados las mujeres, discapacitados, hombres adultos, los migrantes y las demás personas que tengan algún tipo de diferencia con el grupo de trabajo en donde se produce el acoso. Todo esto, debido a que el acoso moral evidencia un trato ofensivo al trabajador, víctima del hostigamiento, por lo que debe aplicarse este mandato constitucional para garantizar la dignidad del trabajador.

2.2.3. LA LIBERTAD DE DESARROLLO PROFESIONAL.-

En los casos de acoso, es evidente la violación de los derechos constitucionales consagrados en la Carta Magna, que establecen la libertad de trabajo, y que para efecto de nuestro estudio, lo entenderemos como la posibilidad que tiene una persona de elegir libremente el lugar donde desarrollará su actividad laboral, sin más restricciones que las que la ley impone. Al existir hostigamiento, se estaría atentando contra el plan de vida de una persona, ya que es forzada a abandonar su lugar de trabajo para evitar las agresiones de la que es víctima. No debemos olvidar que es obligación del Estado y de la empresa velar por el cumplimiento de este derecho, creando los mecanismos jurídicos necesarios para su defensa, y en el caso específico de la empresa, ésta debe cuidar, que dentro de sus instalaciones, se respete la libertad del trabajador y su desarrollo moral y profesional.

2.2.4. EL DERECHO A LA HONRA, A LA BUENA REPUTACIÓN Y LA INTIMIDAD PERSONAL.-

Dentro de los mecanismos que utiliza el acosador, se encuentran conductas degradantes contra las personas, las mismas que se refieren a factores como: físicos, familiares, sociales, profesionales, sexuales religiosas o ideológicas; actitud que no solo involucra a la víctima sino a todo su entorno vital, generando como consecuencia un desmedro en la imagen que de él tienen otras personas. Este derecho constitucional se encuentra previsto en el artículo 21.2.

2.2.5. DERECHO A DIRIGIR QUEJAS Y PETICIONES A LAS AUTORIDADES.-

Es común que las víctimas de mobbing, al intentar denunciar a los agresores no encuentren tutela de los órganos administrativos y judiciales, debido a la inexistencia de normas específicas o al desconocimiento que, sobre el tema, existe en nuestro país, dando oídos sordos a las múltiples denuncias y demandas que se presentan, dejando al trabajador en un estado de total indefensión. Es por ello, que el artículo 24 es de trascendental importancia ya que determina que: “Toda persona tiene derecho a la petición de manera individual o colectiva, sea oral o escrita, y a la obtención de respuesta formal y pronta. Para el ejercicio de este derecho no se exigirá más requisito que la identificación del peticionario.”, estableciendo de esta manera que los

funcionarios públicos, tanto del Ministerio del Trabajo como de los Juzgados de Trabajo, están en la obligación de recibir esta clase de quejas y demandas, para dar respuestas que estén orientadas a absolver el problema. Quienes dirijan quejas deben contar con un proceso adecuado que garantice el cumplimiento de todos los derechos constitucionales, razón por la cual es menester que dentro del Nuevo ordenamiento jurídico laboral se legisle sobre este tema, estableciendo procesos claros para garantizar la integridad de los trabajadores.

2.2.6. DERECHO A LA DIGNIDAD.-

La Constitución define al trabajo como un derecho y un deber social, el cual goza de la protección del Estado, quien asegurará al trabajador el respeto a su dignidad. Es claro que el acoso laboral, atenta contra la dignidad del trabajador, por cuando se produce un trato hostil y degradante contra su persona. Este derecho debe ser tutelado y protegido por la autoridad pública, motivo suficiente para que se incluya dentro del ordenamiento jurídico, regulaciones normativas sobre hostigamiento laboral y de esta forma proteger al trabajador del acoso.

2.3. *POSICIÓN DE LA O.I.T. EN LA RELACIÓN AL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.-*

El acoso laboral es un fenómeno mundial de grandes proporciones, según la OIT ha crecido de manera acelerada en los últimos años, debido básicamente a:

La inestabilidad de muchos tipos de empleos que es característica en estos tiempos, genera enormes presiones en el lugar de trabajo, la OIT a emitido varios comunicados donde ha sacado a la luz la realidad, consecuencias y alcances de este tema, en donde se afirma que: la violencia en el trabajo se ha globalizado,... algunos lugares de trabajo y profesiones se han hecho de alto riesgo y que las mujeres son especialmente vulnerables.

En el Informe sobre Violencia en el Trabajo, realizado por la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, llevado a cabo por Duncan Chappell y Vittorio di Martino en el año 98, establece una larga lista de comportamientos violentos que pueden estar presentes en instituciones donde existe violencia en el trabajo:

homicidio, violación, atraco, lesiones, palizas, agresiones físicas, patadas, mordiscos, puñetazos, esputos, arañazos, pinchazos, pellizcos y actos análogos ,acoso, en su modalidad sexual y racial, coacciones,

acosos psicológico ,victimización, intimidación, amenazas, ostracismo, mensajes ofensivos, actitudes agresivas, gestos de rudeza en el uso de equipo y las herramientas del trabajo ,comportamiento hostil, lenguaje soez, gritos, apodos indirectas, silencio despreciativo.

Se aclara que la violencia en el trabajo no es precisamente física, sino que ésta puede manifestarse en ataques de tipo psicológico, caracterizando a este comportamiento como:

Un comportamiento agresivo, que se concreta en actos crueles, insidiosos o humillantes, tendientes a debilitar a las personas o grupos de empleados por el procedimiento de hacer difícil la vida de quienes pueden hacer mejor el trabajo que el déspota.

La OIT está consciente que no es un problema que afecta únicamente al trabajador sino que en gran medida perjudica a un saludable crecimiento de la empresa, debido a que los costos que se generan con ocasión del acoso son altos, en indemnizaciones, por accidentes o enfermedades de trabajo, o por la búsqueda permanente de nuevo personal el cual debe ser capacitado y adaptado, proceso que siempre baja el nivel de productividad de la empresa. Duncan Chappell y Vittorio Di Martino, en el informe antes citado:

Observa una conciencia creciente de que la violencia en el lugar de trabajo no es un fenómeno episódico e individual, sino un problema enraizado en factores más amplios, de orden social, económico organizativo y cultural. La violencia en el trabajo quiebra la funcionalidad del lugar del trabajo, y cualquier acción que se adopte contra ella se insertará en el desarrollo organizativo de una buena Empresa.

La lucha por erradicar la violencia en el trabajo debe orientarse desde las mismas organizaciones empresariales o industriales, por medio de una política interna que regule vía reglamentos el comportamiento mínimo que debe existir en las relaciones interpersonales. Es importante que tengamos una idea numérica de la incidencia del acoso moral laboral, existen estudios realizados sobre el tema en la Unión Europea y en los Estados Unidos, como por ejemplo:

En el 2000 entre los entonces 15 miembros de la Unión Europea mostró que la intimidación y el acoso eran prácticas extendidas en la región. Una encuesta realizada en 2002 en Alemania permitió estimar que más de 800.000 trabajadores eran víctimas de mobbing, que

involucraba a un grupo de trabajadores practicando acoso psicológico contra un colega. En España se calculó que cerca de 22 por ciento de los funcionarios públicos eran víctimas de mobbing. En Francia, el número de acciones de agresión contra los trabajadores del transporte, incluyendo taxistas, subió de 3.051 en 2001 a 3.185 en 2002. En Japón el número de casos presentados ante consejeros judiciales fue de 625.572 entre abril de 2002 y marzo de 2003. De estos, 5,1 por ciento, o cerca de 32.000, estuvieron relacionados con acoso e intimidación, mientras que de abril a septiembre de 2003, de las 51.444 consultas 9,6 por ciento estaban relacionadas con acoso e intimidación.

En el Proyecto de Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo, en su 95ª reunión, del 31 de mayo de 2006, trata de regular la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, todos, temas importantes al momento de la prevención del acoso. El objetivo de esta Convención, está especificado en:

Art. 2.1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Artículo 2.2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Como vemos la OIT pretende crear una conciencia a nivel mundial de la necesidad de normativas de protección y acción contra circunstancias que vulneren la salud de los trabajadores y el desenvolvimiento del trabajo en un ambiente sano. Se busca centrar en el Estado, la organización de políticas nacionales que garanticen estos derechos, de todas maneras, es nuestro criterio, el considerar que estas políticas deben enfocarse también al sector empleador, pues son ellos los que en primera instancia

2.4. LA RESPONSABILIDAD FRENTE AL MOBBING Y LAS POSIBLES ACCIONES A SEGUIR.-

Entendemos por responsabilidad la “obligación de reparar y satisfacer por uno mismo, o en ocasiones especiales por otro, la pérdida causada, el mal inferido o el daño originado”⁴. Este concepto abarca dos aspectos importantes:

1. La obligación de reparar el daño por uno mismo, en nuestro caso particular, será la responsabilidad del sujeto acosador de resarcir a la víctima.
2. Cuando el empleador o la empresa debe responder vía indemnizaciones o sanciones, por los actos realizados por sus dependientes, ya sea con tolerancia de la empresa o complicidad. En materia laboral, la responsabilidad está recogida en distintas normas del Código del Trabajo, como son:

Art. 67.- **De la seguridad e higiene en el trabajo.**- El patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo; instalará servicios sanitarios adecuados y en general, cumplirá las prescripciones del Reglamento que se dicte sobre el asunto.

Art. 79.- Toda Empresa o establecimiento de trabajo está obligada a pagar a los empleados, obreros o aprendices que ocupe, las indemnizaciones previstas a continuación, por los accidentes o enfermedades profesionales ocurridos por razón del trabajo, exista o no culpa o negligencia por parte suya o por la del trabajador. Esta obligación rige, aunque el trabajador sirva bajo la dependencia de contratista de que se valga el patrono para la explotación de su industria, salvo estipulación en contrario.

Art. 81 concorde con el Art. 27 de C.C.S.- **El accidente de Trabajo.**- Se entiende por accidente de trabajo toda lesión orgánica o trastorno funcional producidos por la acción súbita y violenta de una causa externa, con ocasión o consecuencia del trabajo y que origina la disminución o pérdida de la capacidad de trabajo, de ganancias del trabajador y hasta la muerte del mismo.

⁴(CABANELLAS, 2004: 735)

Art. 82.- **La enfermedad Profesional.-** Es todo estado patológico producido como consecuencia del trabajo, cuya evolución es lenta y progresiva, determinando una disminución de la capacidad de trabajo y de ganancias del asegurado y que además es provocada por la acción de agentes nocivos que se encuentran en los ambientes de trabajo.

La responsabilidad en los casos de acoso laboral, recae sobre la persona que lo ocasiona y eventualmente sobre el empleador de forma solidaria, cuando no ha existido medidas preventivas dentro de la institución, o cuando el acoso se ha presentado con la complicidad del mismo.

2.4.1. LA RESPONSABILIDAD DEL SUJETO ACTIVO DE HOSTIGAMIENTO LABORAL.-

Aun cuando la empresa tiene responsabilidad sobre todos los daños ocasionados contra un trabajador dentro de la organización, creemos que en el caso del mobbing, es necesario establecer sanciones contra los sujetos activos sea que, estos actúen con dolo o culpa, requisitos suficientes para atribuir responsabilidades. El empleador debería estar exento de responsabilidad patronal y por tanto recaer sobre el agresor todas las obligaciones de sus actos cuando “pese a consumarse finalmente la lesión, el empresario demuestra haber adoptado cuantas medidas estaban a su alcance para evitarlo y las necesarias para responder al agresor”

Por otro lado doctrinal y jurisprudencialmente hablando, son obligaciones del trabajador, observar buena conducta durante el trabajo; la que debe extenderse a la relación interpersonal que se mantiene con superiores, inferiores y compañeros de trabajo en las que el trabajador debe demostrar respeto, cooperación, tolerancia y compañerismo. En caso contrario, el empleador podría dar por terminado el contrato con aquellos trabajadores que dentro de la organización pretendan realizar actividades tendientes a menoscabar la dignidad e integridad de otros trabajadores, así también, el trabajador tiene la obligación de cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; esta podría ser una norma en la cual se ampare el empleador para mediante reglamento normar las relaciones interpersonales de sus trabajadores, estableciendo obligaciones y sanciones respecto al tema, pudiendo sancionar a aquellos trabajadores que incumplan sus obligaciones y hostiguen a sus compañeros, ya sea

mediante sanciones disciplinarias o separación de la institución. El invocado cuerpo legal dispone las obligaciones del trabajador, en el cual se prohíbe, en el literal a) poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo. En caso de que un trabajador tenga actitudes que puedan convertirse en un riesgo para los demás miembros de la organización este debe ser sancionado, de acuerdo al reglamento interno de la institución o por medio de un visto bueno, dependiendo el caso y la voluntad del hostigador de acoplar su conducta a las normas institucionales.

2.4.2. LA TUTELA DEL ESTADO EN CASOS DE MOBBING.-

Constitucionalmente el Estado es el responsable de la protección del trabajador, y adicionalmente tiene la obligación de respetar y hacer respetar los derechos humanos de las personas, incluido los derechos sociales y culturales, así lo dispone la Ley, el trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Un derecho importante es la dignidad del trabajador, protegido por la Constitución, pues éste y los derechos a la integridad, libertad y salud son los derechos frecuentemente vulnerados sobre todo en los casos de acoso. Por otro lado el art. 49 establece: “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral.

Es así que la ley determinará las sanciones correspondientes.

Consideramos que el Estado puede hacer uso de su potestad sancionadora en varias áreas tales como: la laboral, la civil y penal, cuando se presente hostigamiento laboral.

2.4.3. POSIBLES ACCIONES ADMINISTRATIVAS, DENTRO DE LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO.-

La Inspectoría del Trabajo es el órgano de Estado destinado a resguardar los derechos del trabajador y velar por la existencia de relaciones laborales armoniosas, es una instancia administrativa a la que puede acudir la víctima, para denunciar prácticas atentatorias de derechos humanos y laborales. El Inspector de Trabajo, cuando tenga conocimiento de estas prácticas, ya sea de oficio o por denuncia, debe:

a) Comprobar la existencia del ilícito,

- b) Evaluar los hechos que configuran la existencia del mobbing, para que no se confunda con otras figuras,
- c) Analizar pruebas de las partes que demuestren el comedimiento de la agresión,
- d) Solucionar el conflicto dependiendo el grado del daño sea por medio de sanciones o conciliación.

2.5. RESPUESTA ACTIVA AL ACOSO.-

Los procedimientos de acoso moral son tan destructores para la salud física y psíquica de las personas que reaccionar sólo para sancionar es un fracaso.

Hay que intervenir de manera mucho más precoz, cuando se habla de un problema y no de una agresión.

Entonces, es importante elaborar políticas eficaces de prevención.

El interés de las empresas es realizar una prevención eficaz puesto que las consecuencias económicas son graves:

Para la persona acosada (disminución de los ingresos, gastos de médico, de psicoterapeuta, de abogado...)

Para la entidad (ausentismo, desmotivación de los otros asalariados, pérdida de confianza, daño a la imagen de la empresa)

Para el colectivo (gastos de salud a cargo de la SS, hospitalizaciones, indemnizaciones de paro, jubilaciones anticipadas...).

La prevención de este nuevo riesgo profesional es responsabilidad de los dirigentes pero concierne a todos los miembros de la entidad.

Necesita un análisis global del fenómeno así como la información y la mediación a todos los niveles.

Claro que si debemos insistir en la prevención, no se trata de desinteresarse por los casos probados.

Entonces, hay que prever unos procedimientos para tratar los casos de acoso moral, respetando la dignidad de las personas, para evitar sufrimientos inútiles y también una mediatización abusiva y una mala imagen para la empresa.

Entonces, hay que aprender a anticipar y localizar las primeras señales de desacuerdo o de desgracia con el fin de disminuir estas cifras.

En muchos casos, sólo se trata al principio de un problema de management (por ejemplo, se nombra en un puesto directivo a alguien que quizás tenga las competencias técnicas pero no las cualidades humanas), o puede tratarse de un problema de personas que se hubiera tenido que descubrir y desactivar.

Si no existe un perfil psicológico modelo de las víctimas, sin duda alguna existen contextos profesionales donde los procedimientos de acoso moral pueden desarrollarse más fácilmente.

No se podrá conseguir que no existan individuos de funcionamiento perverso.

Entonces, se debe trabajar en los procesos colectivos con el fin de mejorar el terreno y limitar así las situaciones que favorecen las desviaciones.

Cuando se buscan los orígenes de una conducta en un contexto profesional, se encuentra un conjunto de disfuncionamientos o errores de personas, pero la entidad siempre tiene su parte de responsabilidad.

El acosador requiere para su actuación de la actitud paralizada de la víctima desde el principio y que ésta no haga nada. El mecanismo perverso del mobbing o acoso requiere y debe contar con esa parálisis para obtener sus frutos. De esta manera, se aconseja al trabajador y a las organizaciones que lo apoyan:

2.5.1. INFORMAR.-

La información debe dirigirse a todos los asalariados cualquiera que sea su nivel jerárquico con el fin de descubrir más pronto los comportamientos patológicos.

También se debe informar a los asalariados de sus derechos y de los posibles recursos.

Esta información debe conseguir que cada uno se pregunte sobre sus propios comportamientos con los demás, y también sobre los límites de lo que piensa ser aceptable.

2.5.2. FORMAR.-

A los ejecutivos y particularmente a los principales managers para que localicen las situaciones inestables que podrían degenerar en acoso moral.

Señalar unos indicadores de búsqueda (la violencia verbal, el aislamiento de una persona, la falta de respeto entre personas...)

A los que intervinientes como interno en caso de acoso (equipo médico social, DRH, jefes de personal)

2.5.3. EXPONER CLARAMENTE LA ÉTICA DE LA EMPRESA.-

Reglamento interno.

Redacción de una carta social.

Es interesante fusionar en un solo texto las disposiciones que se refieren al acoso moral, al acoso sexual y a las discriminaciones.

2.5.4. TRATAR LAS SITUACIONES DE ACOSO MORAL.-

¿Qué hacer si se presenta un caso?

Distinguir entre lo que es acoso y lo que no lo es

¿Quién puede realizar una mediación interna?

Es preferible proponer gestiones en dos tiempos:

- **Primero**, gestiones informales y confidenciales con la ayuda del equipo médico-social o de una persona de confianza; luego, si el problema no está resuelto, gestiones más formales que implican a la jerarquía.
- **Segundo**, hacer que los que intervienen conozcan los procedimientos para encontrar lo más rápidamente posible una salida al sufrimiento de la víctima.

CAPÍTULO VII.

2. DISEÑO METODOLÓGICO.-

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN DE ESTUDIO.-

En el presente trabajo se ha utilizado como tipo de investigación o de estudio la descriptiva, por tratarse el tema de investigación, de un problema de gran importancia para la protección de la base de nuestro País que son los trabajadores en general. Por lo que gracias al uso de este método hemos llegado a conocer la situación exacta en que se encuentra nuestro ordenamiento jurídico con respecto al acoso moral, permitiéndonos de esta manera identificar claramente el problema, los derechos que son vulnerados y sus posibles soluciones.

Igualmente el trabajo tuvo otra fase analítica y comparativa, mediante la lectura comprensiva.

2.2. FUENTES DE INFORMACIÓN.-

Separamos las diversas fuentes de información de la siguiente manera: **Fuentes primarias de origen:** En la presente investigación realizamos encuestas y entrevistas a una determinada población entre trabajadores, empleadores, abogados, y jueces.

Fuentes secundarias: Dentro de las fuentes secundarias que tomamos en cuenta para desarrollar el presente trabajo tuvimos, Informes, Libros, Revistas, artículos, Códigos, bibliotecas especializadas, Convenios y Tratados Internacionales, internet, etc.

2.3. MÉTODOS.-

Los métodos utilizados en el presente trabajo de investigación fueron 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.

2.4. PROCEDIMIENTOS.-

El método utilizado con preferencia en el presente trabajo fue la investigación explicativa.

- **El método histórico lógico**, que nos permitió conocer los antecedentes del Derecho Laboral, los antecedentes del acoso moral, y las conquistas obtenidas hasta la fecha.
- **El método de la revisión Documental**, La revisión documental en base a la lectura nos permitió, conocer el tema a profundidad, establecer conclusiones, analizar alcances y proponer resultados en base a las necesidades de la población cada vez más vulnerable con relación al acoso laboral en nuestro país.
- **El método de análisis y de síntesis**, En base a la lectura, análisis y comprensión del tema hemos desarrollado el tema los más detallado posible, descomponiéndolo para una mejor comprensión en el estudio, por lo cual hemos podido descubrir los elementos más importantes lo que nos permitió conocer más a fondo el tema del acoso moral.
- **El deductivo inductivo**, Nos permitió partir de lo general a lo particular es decir, hemos partido del Derecho Laboral para poder llegar al estudio del acoso moral en el ámbito laboral.
- **El método de la legislación comparada**, Hemos estudiado también la legislación comparada, esto nos permitió establecer semejanzas y diferencias con nuestro ordenamiento jurídico con relación al acoso laboral.

2.5. TÉCNICAS.-

Hemos usado la técnica lectura para la mejor comprensión del tema, para poder así analizarlo e interpretarlo de la mejor manera.

2.6. INSTRUMENTOS.-

Fichas.-

Hemos usado las fichas para recoger sistemáticamente la información documental.

Entrevistas.-

Hemos realizado entrevistas a personas conocedoras del tema con entrevistas estructuradas. Método de observación directa.

Encuestas.-

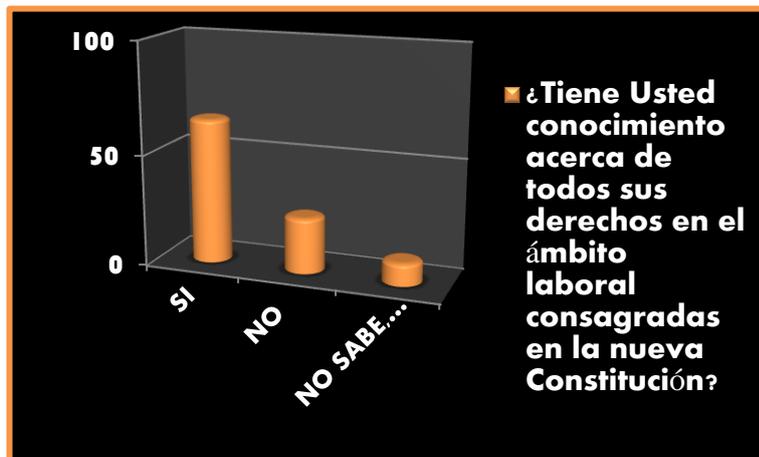
Hemos realizado encuestas a un determinado grupo de trabajadores y trabajadoras tanto de Instituciones Públicas como Privadas,

2.7. RESULTADOS.-

De acuerdo a las encuestas realizadas a 100 personas, conformadas entre hombres y mujeres trabajadores en el ámbito tanto público como privado, de la ciudad de Tarija, tenemos el siguiente resultado:

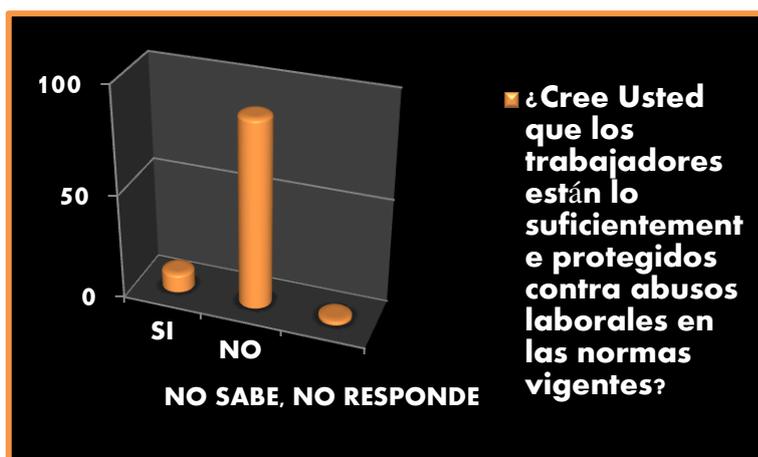
Encuestas.-

Gráfico N° 1



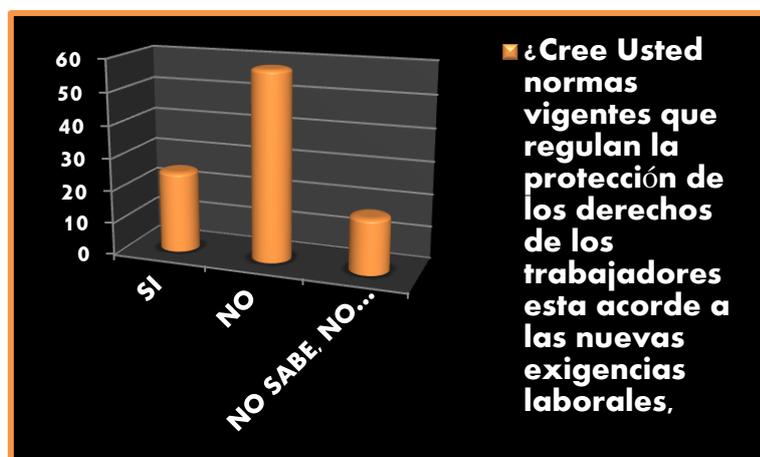
El 51 % de la población encuestada afirma tener conocimiento acerca de todos sus derechos en el ámbito laboral consagradas en la nueva Constitución, el 38 % No y el 11 % no sabe o responde.

Gráfico N° 2



Sólo 9 % de los encuestados creen que los trabajadores están lo suficientemente protegidos contra abusos laborales en las normas vigentes, un 89 % no se siente segura y un 2 % que no sabe o no responde.

Gráfico N° 3



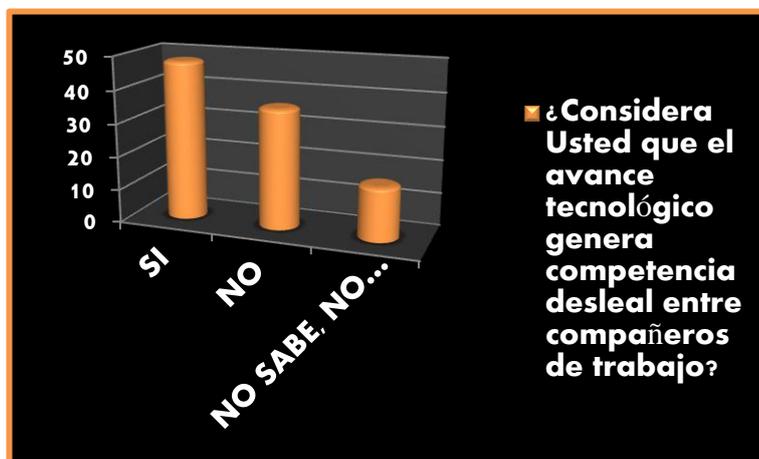
El 25 % de los encuestados cree que las normas vigentes que regulan la protección de los derechos de los trabajadores están acorde a las nuevas exigencias laborales, el 58 % piensa que no está acorde, y un 17 % no sabe o no responde.

Gráfico N° 4



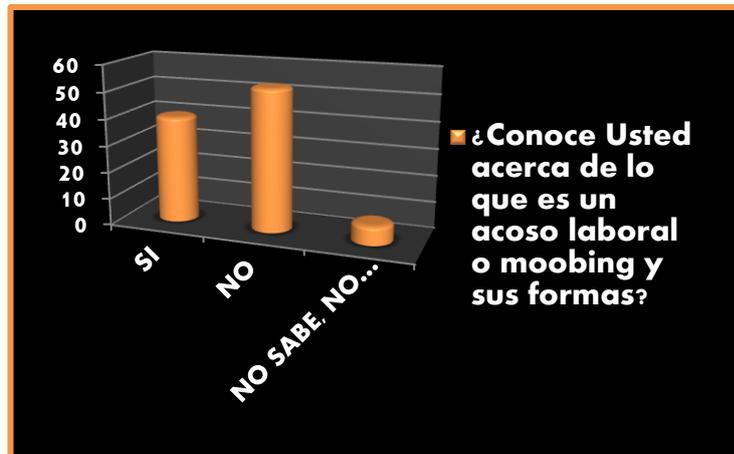
El 63 % de los encuestados cree que la difícil situación del país y la falta de empleo, hace que los trabajadores cuiden demasiado sus puestos laborales a pesar de su salud y bienestar, el 28 % cree que no y un 9 % no sabe o no responde.

Gráfico N° 5



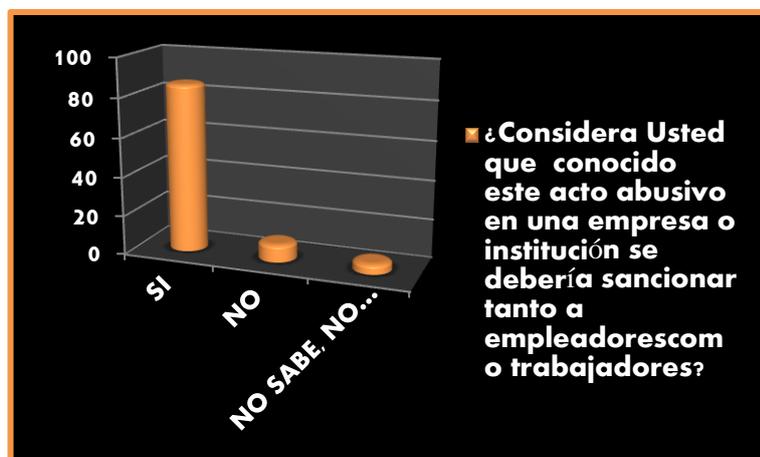
El 48 % de los encuestados considera que los avances tecnológicos generan competencia desleal entre compañeros de trabajo, el 36 % cree que no y un 16 % no sabe o no responde

Gráfico N° 6



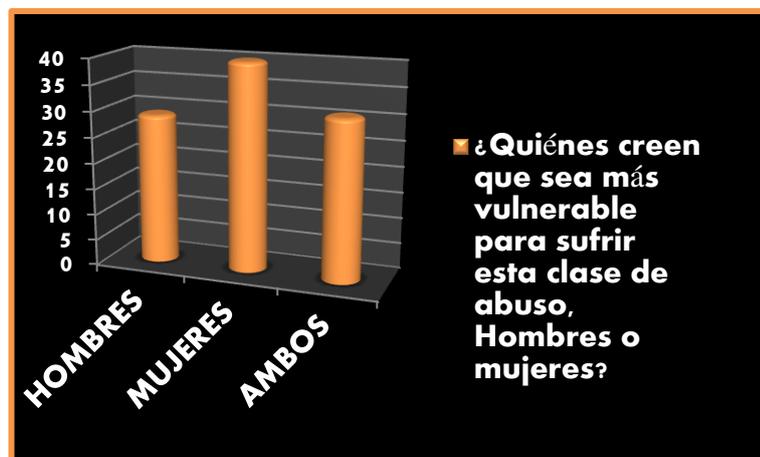
Solo un 40 % de la población encuestada afirma conocer lo que es el acoso moral o laboral y sus formas, un 53 % no conoce, y un 7 % no sabe o no responde.

Gráfico N° 7



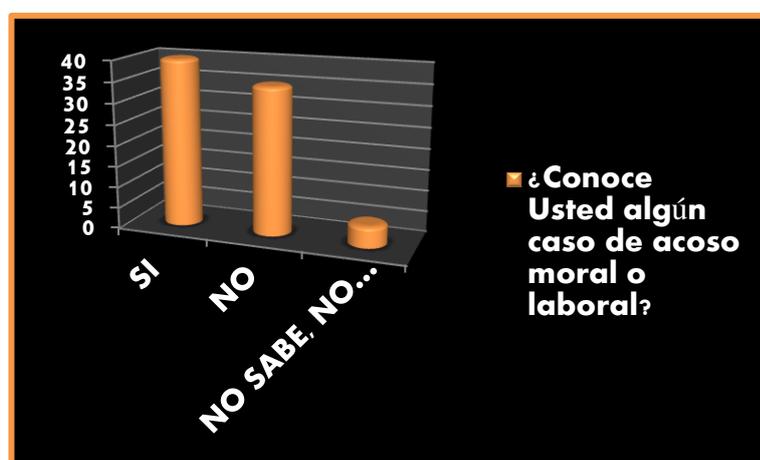
El 86 % de los encuestados considera que una vez conocido el abuso de acoso moral en una empresa o institución se debería sancionar tanto a empleadores como trabajadores, el 9% dice que no y un 5% no sabe o no responde.

Gráfico N° 8.



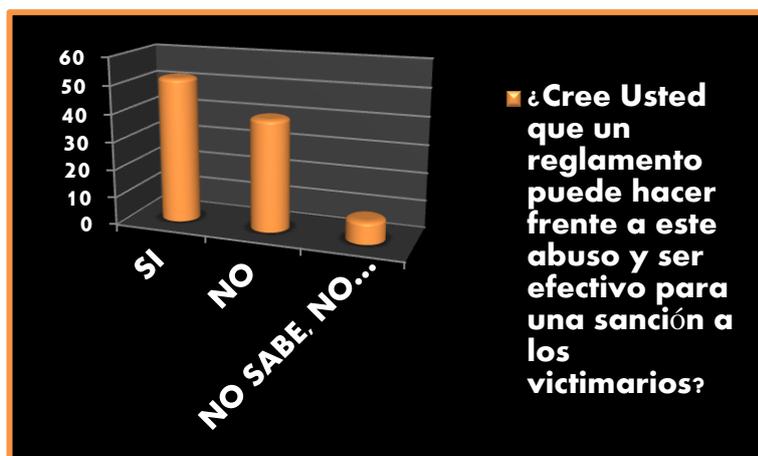
El 40 % de los encuestados cree que las mujeres son más vulnerables para sufrir acoso laboral en sus fuentes laborales, el 35 % piensa que los hombres y un 25 % dicen que ambos son vulnerables a sufrir acoso laboral.

Gráfico N° 9



El 40 % afirma conocer algún caso de acoso moral o laboral, un 35 % no conoce y un 5 % no sabe o no responde.

Gráfico N° 10



El 52 % de la población encuestada cree que un reglamento puede hacer frente a este abuso y ser efectivo para una sanción a los victimarios, un 40 % respondió que no y un 8% no sabe o no responde.

Gráfico N° 11



El 89 % de los encuestados afirma haber sentido alguna clase de acoso u hostigamiento en su fuente laboral, y un 11 % respondió que no.

Gráfico N° 12



Un 83 % de los encuestados, cree que un procedimiento que regule el acoso moral, sería una herramienta útil para llevar adelante un trámite de denuncia de acoso, un 12% dice no y un 5% no sabe o no responde.

Entrevistas.-

En las entrevistas se preguntó a las personas, acerca del conocimiento que tienen sobre el tema del acoso laboral, la gran mayoría dijo sí saber, pero no conocen las formas en que se presentan, los tipos o quienes pueden llevar a cabo este abuso, por lo que existe un gran desconocimiento de que tanto empleadores como compañeros de trabajo pueden acosar a un determinado empleado o compañero de trabajo.

De igual modo los entrevistados manifiestan que todo pasa por una cultura y que por tanto se debe informar para que la gente y población en general tengan conocimiento de lo que es un acoso laboral, ya que se pueden estar sufriendo abusos sin tener conocimiento de que se trata de una vulneración a derechos, los entrevistados afirman de que si habría más información sería una buena manera de prevenir.

Igualmente preguntados si consideran que un procedimiento podría ayudar a que las personas hagan más efectivas sus denuncias, la mayoría en especial los abogados consideran que sí, en razón que ello facilitaría el formular una denuncia y su respectivo procedimiento para llegar a una sanción ejemplificadora, pero hubo otro tanto que

considera que no porque manifiestan estar cansados de una cantidad de normas que al final no se cumplen.

Finalmente y en resumen se pudo evidenciar lamentablemente que la mayoría de los casos de acoso laboral no son denunciados por razones de desconocimiento de donde hacer las respectivas denuncias o simplemente las personas acosadas prefiere cuidar sus fuentes laborales por la difícil situación del país, entre otras razones.

Entre los entrevistados, pudimos conocer a personas que tienen un total desconocimiento sobre el acoso laboral y/u otra clase de abusos laborales.

Finalmente la mayoría de los entrevistados considera necesario la implementación de una nueva norma jurídica que esté más acorde con las necesidades laborales.

2.7.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.-

Luego de revisar la problemática, los objetivos trazados para la investigación, los resultados, podemos ver con asombro que las normativas vigentes en nuestra legislación en el ámbito laboral no están acordes con las necesidades de los trabajadores, sujetos de derecho, siendo de imperiosa necesidad actualizarla y en esa actualización se implemente el acoso laboral.

El avance de la tecnología, la situación socio económica del país, la visible necesidad de contar con una fuente laboral, la competencia laboral, muchas veces desleal, hace que cada vez más los derechos de los trabajadores sean vulnerados desmedidamente por empresarios que solo les interesa el capital económico, mas no así el capital humano, haciendo que los trabajadores por la misma necesidad acepten malas condiciones de trabajo, sometiéndose incluso a toda clase de abuso no solo por parte de sus empleadores sino también de sus propios compañeros de trabajo, sin tener siquiera conocimiento que sus derechos se encuentran gravemente vulnerados y en muchos de los casos quedándose en la clandestinidad con pérdida de trabajo, de bienestar y por último ven afectada su salud.

Es por esto que está claramente comprobado que es de imperiosa necesidad actualizar nuestro ordenamiento jurídico implementando nuevas políticas, normas y procedimientos para frenar esta clase de abusos cada vez más frecuente.

CAPÍTULO VIII.-

2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.-

2.1. CONCLUSIONES.-

Del estudio y análisis concreto del tema hemos podido llegar a las siguientes conclusiones.

1.- Es evidente que la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, contiene normas dirigidas a la protección de los trabajadores estableciendo de manera textual que el trabajo debe ser en condiciones dignas, sin ningún tipo de explotación, y además contempla prohibiciones sobre todo tipo de abuso y, discriminación.

2.- Producto de la investigación se ha podido evidenciar que día a día los trabajadores están más expuestos a nuevos tipos de abusos laborales, los que en mucho de los casos no se conocen, o se callan por la necesidad de la fuente laboral, hecho que es aprovechado no solo por el empleador sino también por los mismos compañeros de trabajo.

3.- Se tiene una Ley General del Trabajo muy antigua y por lo tanto no actualizada a los avances de la sociedad, si bien se han trabajado en ella una serie de cambios por medio de decretos o decretos leyes, en esos cambios no se han consignado los abusos laborales, tal es el caso del acoso laboral que no está legislado en nuestro ordenamiento jurídico.

4.- Revisado los Decretos promulgados por el gobierno, destinados a la protección de los trabajadores y que esté acorde a lo que dispone la nueva Constitución Política del Estado, pudimos evidenciar que ninguno de ellos se refiere de manera específica al tema del acoso laboral.

5.- Consultado el Ministerio del Trabajo así como los juzgados laborales si es que se cuenta con una normativa procedimental que establezca como se procederá en los casos de denuncias sobre abusos laboral y en especial de acoso laboral, la respuesta ha sido negativa, no se tiene un procedimiento especial y consideran que es muy necesario contar con un procedimiento especial.

2.2. RECOMENDACIONES.-

Para finalizar mi trabajo, debo anotar algunas recomendaciones:

- 1.- La Ley General del Trabajo y más leyes y reglamentos conexos, deben ser actualizados, tomando como base los instrumentos internacionales: convenios, tratados y decisiones, suscritos y ratificados por el Estado boliviano, para que se incluya, desde la definición de acoso moral y los elementos constitutivos de esta figura, hasta una legislación que aporte soluciones a este problema social y laboral en sus complejas manifestaciones.
- 2.- Asimismo se debe dotar tanto a los representantes del Ministerio del Trabajo como parte administrativa laboral, a los jueces laborales como parte judicial laboral, de un procedimiento especial para los nuevos casos que se van presentando, de manera que los trámites sean lo menos engorrosos posibles, sean rápidos, eficaces de manera que un trabajador pueda contar a la brevedad con la protección de su derecho que le ha sido vulnerado.
- 3.- Se debe hacer en el tema del acoso mismo, una labor de prevención, difusión e informe de los tipos de acosos que se presentan, actos prohibidos en la fuente laboral y sanciones a ser impuestas para quién infringe estas prohibiciones. Así de esta manera se puedan aminorar los hechos tanto por parte de quien los produce como también de parte de quien los permite.
- 4.- Dado que la legislación laboral se encuentra dispersa y a la ley se han efectuado muchas modificaciones por medio de decretos o decretos leyes se hace necesario centralizar todas ellas en un mismo texto de manera ordenada y sistemática, por lo tanto se deberá dejar sin efecto las otras disposiciones, para que así la aplicación de la normativa laboral sea fácil y entendible.
- 5.- Otorgar al acoso laboral una sanción ejemplificadora, con la finalidad de evitar que se propague su comisión y se deje sin sanción a los culpables de este nuevo tipo de abuso laboral.

ANTEPROYECTO DE LEY.-

JUAN EVO MORALES AYMA

**PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE
BOLIVIA**

CONSIDERANDO:

Que la nueva Constitución Política del Estado , ha producido una serie de cambios profundos de los que forma parte la sección III en su acápite del derecho al Trabajo y al Empleo.

Que, dentro de éste acápite el Estado Boliviano además de proteger el derecho mismo al trabajo de las personas establece que deberá ser realizado dentro de determinados parámetros esenciales como es el tema de la dignidad, sin ningún tipo de explotación, discriminación, etc.

Que, a nivel mundial han surgido nuevas figuras en el tema laboral dentro del que se encuentra lo que se conoce con el nombre de acoso laboral, figura que se presenta en la mayoría de los casos de empleador al trabajador, pero sin dejar de admitir que de igual modo se presentan de los compañeros de trabajo hacía otro compañero.

Que, es un deber del Estado hacer cumplir su normativa por tanto se hace necesario tener que dotar a las instancias competentes de las normas esenciales y necesarias para que se constituyan en instrumentos y herramientas de aplicación a las mismas y por tanto se cumpla con las protecciones a los derechos enunciados.

POR CUANTO:

La Asamblea Legislativa Plurinacional ha sancionado la siguiente ley:

“LEY PROCEDIMENTAL PARA LA SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL”

ARTÍCULO 1º. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA.

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo tipo de ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan

actividades económicas en el contexto de una relación laboral que puede ser ya sea privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

ARTÍCULO 2°. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.

Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y que sea demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, por un compañero de trabajo o un subalterno, que esté encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, a generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En este contexto, se presentará bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la

labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado, como el caso de: la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Se considerará que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras denigrantes o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los propios compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo de forma reiterada y pública;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos de tipo disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones relativas al trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento

- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en días domingos y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de diversos derechos y de prerrogativas laborales así como la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Cuando las conductas descritas en este artículo se presentes, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en el Código de Procedimiento Civil.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en las instituciones públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias que sean razonables de fidelidad laboral o de lealtad empresarial así como e institucional que están reconocidas en la misma Ley General del Trabajo de Bolivia.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código de Trabajo o en la ley sobre el funcionario público.

g) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

h) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

ARTÍCULO 3°. CONDUCTAS ATENUANTES.

Son conductas atenuantes del acoso laboral:

a) Haber observado una buena conducta anterior.

b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, temor inmenso, estado de ira e intenso dolor.

c) Procurar voluntariamente después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

d) Reparar de manera discrecional el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por las circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

f) Los vínculos familiares y afectivos

g) Cuando existe manifiesta provocación o desafío por parte del superior, compañero o sub alterno.

h.- Otras circunstancias de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 4°. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.-

Son circunstancias agravantes:

- a) Cuando se produce la reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Cuando se produce la realización de la conducta mediante precio, mediante algún tipo de recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o que no permitan la identificación del autor que ha sido el partícipe;
- e) Aumentar de una forma totalmente deliberada e inhumanitaria del daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 5°. SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY.

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- * La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales las mismas que estén regidas por la ley Laboral;
- * La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- * La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- * Los trabajadores o los empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector denominado privado;

* Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

* La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral, dentro de la fuente laboral;

* La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por el Ministerio de Trabajo a través de los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

* Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTÍCULO 6°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y dentro de ellos se deberá establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento ésta situación ante el Ministerio de Trabajo en su Inspectoría de Trabajo la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará de manera obligatoria a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se

supere la situación de acoso laboral, cumpliendo lo que manda la Ley O25/2010 de Organización del Poder Judicial.

La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

Podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

ARTÍCULO 7.- TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO LABORAL.

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el apartado Disciplinario de cada Institución, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Laboral. En tal caso procede la indemnización y el desahucio establecido por ley.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

7.- Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la misma entidad pública cuya autoridad la imponga con la finalidad de contar con un equipo interdisciplinario que pueda coadyuvar a la eliminación de éste tipo de actos.

8.- Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público.

ARTÍCULO 8.- GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES DE REPRESALIA.-

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecerán las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, o la autoridad judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento y sean ciertos y evidentes.

ARTÍCULO 9.- COMPETENCIA.

La competencia en el caso de la denuncia por acoso laboral comprenderá dos fases necesariamente:

La primera competencia será la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo en la Insectoría General del Trabajo.

Corresponderá su conocimiento de todos los actos en los que se haya realizado algún tipo de acoso laboral en estado de dependencia y por cualquier tipo de sujeto con relación laboral.

La segunda competencia será ante los Jueces laborales, cuando se haya agotado la primera instancia o vía administrativa.

Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un menor de edad con permiso de trabajar o a un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde también al Ministerio Público.

ARTÍCULO 10. CADUCIDAD.

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

ARTÍCULO 11.- OTRAS DISPOSICIONES.-

En todo lo demás aplíquese lo dispuesto por la misma Constitución Política del Estado, la Ley General del Trabajo y en su caso supletoriamente lo que dispone el Código de Procedimiento Civil, todo ello en base al principio de la sana crítica del juez

Es dado en la ciudad de La Paz a los seis días del mes de diciembre del año dos mil trece.

JUAN EVO MORALES AYMA

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA