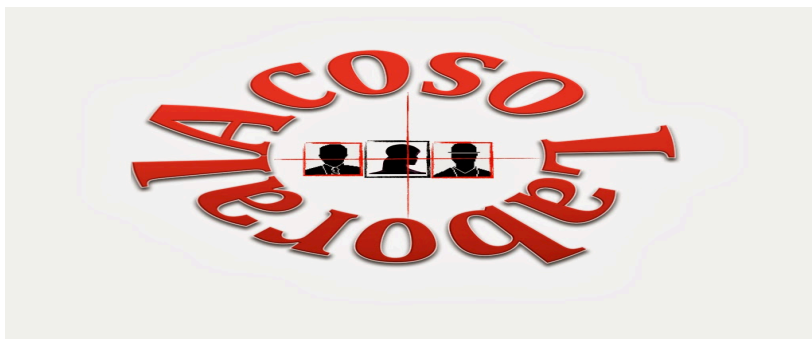




**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS  
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS MENCION DERECHO**



**PROYECTO DE TESIS DOCTORAL  
CONCEPTUALIZACION JURIDICA DEL ACOSO LABORAL  
EN VENEZUELA**

**AUTOR: MARBELLA RODRIGUEZ DE TESCARI  
TUTOR: DR. FRANCISCO ITURRASPE**

**CARACAS, FEBRERO DE 2015**

## INDICE

	<b>PAGINA N°</b>
1. Delimitación del problema de investigación	03
2. Justificación	07
3. Objetivos de la investigación	
Objetivo General	17
Objetivos Específicos	17
4. Marco Referencial	17
5. Marco Metodológico	29
6. Protocolo de investigación	30
7. Referencia Bibliográfica	32
8. Cronograma de Actividades	37

## **DELIMITACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

Es un supuesto universalmente válido que el trabajo se desenvolverá en condiciones dignas y seguras, que permitan a los laborantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidad creativa, así como el pleno respeto a sus derechos.

Dentro del ordenamiento jurídico venezolano existen varias definiciones del acoso laboral, pero no hay un concepto claro y preciso que permita identificar los elementos jurídicos presentes en cada una de las conductas que configuran el acoso laboral, y que claramente pueda diferenciarse de otras formas de violencia laboral como el hostigamiento, acoso sexual y abuso de poder, y tampoco tenemos conocimiento de pautas o mecanismos susceptibles de ser empleados para prevenir o controlar el acoso laboral, a los efectos de mantener un ambiente laboral seguro y saludable. En este sentido, surgen algunas interrogantes que es importante considerar, ¿cómo determinamos las condiciones dignas y seguras en el ambiente laboral?; ¿el hostigamiento en el trabajo tendrá el mismo significado de acoso laboral?; ¿qué elementos deberíamos tomar en cuenta para considerar que estamos en presencia del acoso laboral?; ¿cómo identificar la presencia del acoso laboral?; ¿será que existen varias modalidades de acoso laboral?; ¿cómo podemos prevenir la violencia en la entidad de trabajo?; ¿cómo podemos definir en el ordenamiento jurídico venezolano, el acoso laboral?; ¿es posible que el ordenamiento jurídico provea el marco que permita tanto al supervisor como al supervisado identificar, evaluar, sancionar y eliminar el acoso laboral?

La legislación venezolana proscribire la violencia en el ambiente de trabajo, no obstante, ignoramos si lo ha abordado y sancionado adecuadamente; en nuestro criterio, se ha inadvertido un problema que día a día se hace más notorio en la administración pública como privada. La expectativa es que la violencia o acoso laboral sea erradicada de todos los

ámbitos de la República Bolivariana de Venezuela, ya que a tenor de lo previsto en la Carta Magna *“Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social, y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político<sup>1</sup>.”*

De esta manera, Venezuela se erige como un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que defiende como valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia, la igualdad y la preeminencia de los derechos humanos.

Con relación a la seguridad y salud laboral que debe reinar en el ambiente de trabajo, el texto constitucional consagra el deber patronal y el papel del Estado en la segunda parte del artículo 87: *“...Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”*

A los fines de erradicar la violencia laboral, los tratados, pactos y convenios internacionales sobre derechos humanos suscritos y vigentes en la República Bolivariana de Venezuela, de aplicación directa e inmediata por mandato constitucional<sup>2</sup>, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>3</sup> establece en el artículo 7: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce*

---

1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 Extraordinario de 24 de marzo de 2000, Artículo 2.

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

3 Ley Aprobatoria del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.146 Extraordinario de 28 de enero de 1978, Artículo 7: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ...b) la seguridad y la higiene en el trabajo....

*de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ...b) la seguridad y la higiene en el trabajo....”.* Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Civil y Políticos<sup>4</sup> reza en su artículo 26: *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”*

Del mismo modo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”<sup>5</sup> en el artículo 5: *“Derecho a la Integridad Personal. 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral...; artículo 24: Igualdad ante la Ley. Todas las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”*

Con relación a este tema, de vital importancia para la implementación del Trabajo Decente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció en el Convenio (Nº 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958<sup>6</sup> en el artículo 1: *“A los efectos de este Convenio el término “discriminación” comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;...”*; así también el Convenio (Nº 155) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981<sup>7</sup> estipula en el artículo 4: *“Principios de una Política Nacional 1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de*

4 Ley Aprobatoria del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. ibídem.

5 Ley Aprobatoria de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 31.256 de 14 de junio de 1977.

6 Ley Aprobatoria Convenio (Nº 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación). Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 27.609 de 03 de diciembre de 1964.

7 Ley Aprobatoria Convenio (Nº 155) sobre seguridad y salud de los trabajadores. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 3.312 Extraordinaria de 10 de enero de 1984.

*empleadores y de trabajadores y habida cuenta de las condiciones y prácticas nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. 2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo...”*

En cumplimiento a lo previsto en la Constitución Nacional así como en los tratados y convenios internacionales antes señalado, el legislador para combatir la violencia laboral en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo<sup>8</sup> impuso como un deber de la parte patronal, adoptar medidas necesarias para impedir el acoso laboral dentro del ambiente de trabajo. Siguiendo al profesor Francisco Iturraspe, *“los deberes de prevención y seguridad están establecidos como obligaciones fundamentales del patrono y, dado el carácter de los mandatos legales, conforma un verdadero deber bajo su responsabilidad...”*

El Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras<sup>10</sup> para garantizar la seguridad y salud en el ambiente laboral prohibió la violencia en el artículo 156: *“El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: ...f) la prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.”*

---

8 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 de 26 de julio de 2005. Artículo 56 numeral 5.

9 Francisco Iturraspe: *Los deberes de Prevención y Seguridad del empleador en el cuadro de la estructura jurídica del contrato de trabajo*. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Pitágoras C.A. Barquisimeto, Venezuela, pág. 184.

10 Decreto (N° 8.938) con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario de 07 de mayo de 2012.

Es de hacer notar, que pese al mandato constitucional y la normativa venezolana, la instrumentación no parece ser la más adecuada para ser utilizada por el trabajador o el empleador para demostrar la ocurrencia de hechos violentos en el ambiente laboral, que puedan ser identificados como acoso laboral, y que a su vez tales instrumentos puedan servir como medio de prueba del acoso laboral ante la administración de trabajo en sede administrativa o judicial, a los efectos de sancionarlo, así como de guía para prevenirlo o erradicarlo.

En este sentido, nuestro problema de investigación se centra en la identificación, caracterización y tratamiento jurídico de las conductas de violencia en el ambiente laboral que puedan ser consideradas hostigamiento, acoso laboral o acoso sexual.

Teniendo presente que un instrumento bien diseñado, nos sirve de medio para lograr un fin, pretendemos proponer instrumentos legales útiles para comprobar la existencia de hechos ilícitos que atenta contra la dignidad humana y la salud de la víctima, la seguridad del ambiente laboral y que inciden negativamente en la convivencia y paz de la sociedad.

Se estima que los resultados de esta investigación y las pautas o instrumentos que se propongan coadyuven a la identificación y determinación de los hechos violentos, y al diseño de instrumentos jurídicos que permitan diagnosticar, sancionar, erradicar, y desde luego, prevenir situaciones que perturben el ejercicio de labores y pongan en peligro o envilezca las condiciones de ambiente laboral que debe prevalecer en la entidad de trabajo.

## **JUSTIFICACION**

La violencia no solamente afecta considerablemente la satisfacción y la productividad en el trabajo, sino que puede ser perjudicial para la salud del

trabajador, ocasionando malestares, licencias por enfermedad y pérdida de ingresos. Esto, a su vez, afecta a la familia y puede, incluso llevar al consumo abusivo de drogas y alcohol. Los efectos negativos sobre la entidad de trabajo incluyen ausentismo, menor productividad, deterioro de las relaciones laborales y dificultades para contratar nuevo personal.

Además del grave problema moral, el acosado lidia con los efectos de la violencia en el trabajo, y el menoscabo de las relaciones familiares, con amigos o compañeros, los costos de rehabilitación, desempleo y recapacitación. La violencia en los lugares de trabajo hace también que aumente el miedo y la ansiedad, pero en ningún caso, incrementan la productividad o eficiencia del trabajador.

A través del proceso social de trabajo se debe alcanzar uno de los fines esenciales del Estado, como es la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, por este motivo el estado de bienestar psicosocial de los laborantes es fundamental para lograr el desarrollo humano integral y obtener una existencia digna y provechosa para sí y para su comunidad<sup>11</sup>, de manera que en el pacto social venezolano, la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

El preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) asentó en su primer considerando *“que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social<sup>12</sup>”*, en este sentido, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), recordó a los miembros *“que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones*

---

11 CRBV Artículo 3º El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

12 Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobada en 1919 modificada con las enmiendas de los años 1922, 1945, 1946, 1953, 1962 y 1972. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO) consultado el 20/10/2014.

*específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización<sup>13</sup>”.*

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, asume la igualdad como uno de los principios fundamentales del Estado y valor superior de su ordenamiento jurídico y de su actuación<sup>14</sup>, como un derecho humano fundamental y garantía constitucional acompañando al derecho de la no discriminación en el artículo 21: *“Todas las personas son iguales ante la ley; y en consecuencia: 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.”*

En cumplimiento del precepto constitucional que establece al trabajo como un proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) estableció dentro de sus principios rectores en el artículo 24: *“La correcta aplicación de esta Ley tiene como esencia la concepción constitucional sobre el trabajo como proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado. En correspondencia con ello, debe interpretarse que la participación en el proceso social de trabajo está en función de la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias, de la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población, consolidar la independencia y fortalecer la soberanía económica del país, con la finalidad de asegurar el*

---

13 Los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios son: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

14 CRBV. Artículo 2º Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad.....

*desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad.”*

Quiere decir, que la prestación de servicio del laborante debe ser realizada en un ambiente decente y seguro, garantizar el servicio y el desarrollo de sus habilidades, razón por la cual, el patrono debe velar por el respeto a los derechos humanos y la ausencia de condiciones que originen la violencia laboral. Recordemos, que el derecho a trabajar en un ambiente exento de violencia constituye un derecho humano básico de aplicación universal.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), consagra en su artículo 56: *“Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo...5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor. “*

Dicha norma concordada con el artículo 156 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT): *“El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de*

*trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) la prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.”*

Ambos dispositivos contienen los deberes de prevención y seguridad de los empleadores, éstos deberán adoptar las medidas ineludibles para asegurar a los laborantes condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, que avale el desarrollo y organización del trabajo en condiciones dignas y seguras, que permita a los trabajadores y trabajadoras desarrollar sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, asegurando entre otros, la ausencia de formas de hostigamiento, acoso laboral o sexual.

Ahora bien, en cuanto a la regulación del acoso laboral, el artículo 56 de la LOPCYMAT hace una descripción de conductas ilícitas que confunden al interprete para identificar la existencia del acoso laboral en un momento determinado, aunado a que únicamente el sujeto activo del hostigamiento es el patrono o su representante. El legislador en la LOTTT delimitó el acoso laboral como *“...el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora, o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral<sup>15</sup>”*.

De manera que el acoso laboral está tipificado como el hostigamiento o abuso de poder ejercido en forma periódica o permanente por el empleador o su representante, o por uno o varios compañeros de labores que infrinja la decencia o la integridad física, psíquica, emocional de un trabajador

---

15 LOTTT. Artículo 164.

trastornando la efectiva prestación de servicios y poniendo en peligro su actividad o dañando las condiciones de ambiente laboral. Sin embargo, la LOTTT deja por fuera las conductas violentas descritas en la LOPCYMAT en su artículo 156 ya comentado.

Por otro lado, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia<sup>16</sup> (LOSDMVLV) en materia penal, define el acoso u hostigamiento: *“Es toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.”* Cabe señalar, que el tipo penal sólo protege al sujeto pasivo femenino, excluyendo al resto de los géneros, incurriendo en discriminación por razón de género, transgrediendo el derecho humano fundamental de igualdad y no discriminación.

En cuanto a la jurisprudencia nacional, observamos que a pesar de que el acoso laboral está sancionado en la LOPCYMAT desde el año 2005 y tipificado como delito en la LOSDMVLV a partir del año 2007, los casos que han conocido los Juzgados del Trabajo han sido procesados bajo la figura del daño moral, establecido en el Código Civil Venezolano en el artículo 1.196 *“La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito...”*.

Sin embargo, la Sala de Casación Social en sentencia N° 674 de fecha 05 de mayo de 2009, caso Javier Díaz contra Sistemas Edmasoft C.A. y E-Business Corporation, C.A., expediente N° R.C. N° AA60-S-2008-000666, dejó sentado la definición de acoso laboral o mobbing de esta

---

16 Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia (LOSDMVLV). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.647 el 19 de marzo de 2007, artículo 15 numeral 2.

*manera: "...observa la Sala que el "mobbing" es aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo."*

Es de hacer notar, que según esta concepción, un trabajador tendría que estar sometido a violencia psicológica extrema, como mínimo, una vez a la semana durante más de 6 meses para que el juez determine que hubo acoso laboral; la pregunta es, puede alguien soportar durante más de 6 meses, la violencia psicológica extrema al menos una vez a la semana, para que un tribunal determine que ha habido acoso laboral? De ser así, habría que penalizar severamente al acosador o acosadores, porque prácticamente deben haber destruido a la víctima; pareciera que lo más razonable es establecer límites y mecanismos para evitar, que esto ocurra, y es el supervisor inmediato el responsable de que una irregularidad de este tipo esté ocurriendo y no la haya corregido adecuadamente, a favor de la víctima aunque garantizando la adecuada calidad y cantidad de trabajo de la unidad de trabajo afectada.

Nótese que la jurisprudencia y doctrina nacional han considerado el mobbing como sinónimo de acoso laboral, teniendo que la doctrina extranjera actualmente concibe como equivalente el acoso laboral y el acoso moral, pero distingue ésta figura del mobbing; la razón principal pudiera ser que la intención del acosador en el mobbing es sacar a la víctima del empleo, mientras que el propósito del acosador laboral pudiera ser cualquiera, tantos, como la propia creatividad del ser humano le permita.

Insistimos, el mobbing es una modalidad de acoso laboral o acoso moral, así como también lo es el acoso discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual, edad, raza, religión, lengua, acoso sexual; el mobbing no agota la figura del acoso laboral.

Es frecuente observar en muchas organizaciones, empresas, instituciones públicas y privadas, que algún trabajador sufre el hostigamiento de sus compañeros, a veces son bromas pesadas, apodos, burla, juegos, expresiones o acciones, que lo descalifican o agreden de manera directa o solapada, pero que por la recurrencia, produce un impacto considerable en el afectado, algo que tal vez no expresa o disimula, pero que a la larga produce un enorme daño, sin que aparentemente se le esté agrediendo. En algunos casos, la víctima es progresivamente apartada, rechazada, degradada, desmotivada, etc., con todas las consecuencias que esto puede tener para el individuo porque difícilmente supera esa condición de minusvalía, porque incluso, cuando hace algo muy bien, los acosadores lo toman a broma como algo insólito o inaudito, lo que inhibe aún más al trabajador.

Agresiones como ésta ocurren de manera abierta o solapada, sin que los supervisores hagan algo para corregirlo y mucho menos impedirlo, y los compañeros que no están de acuerdo con esta agresión, evitan intervenir para no tener que nadar contra corriente. Esto a veces es más directo y contundente por parte de los compañeros e incluso de los supervisores, sin que existan instrumentos o disposiciones administrativas o jurídicas que lo impidan. Si un compañero es lento, torpe, descuidado, desordenado, desaseado, flojo, o algo por el estilo, supervisores y compañeros deben tener una actitud de firme exigencia en términos respetuosos aunque contundente; si un compañero es de otra nacionalidad, de otro color de piel, de otra religión, de otra orientación política, no estamos obligados a ser solidarios, pero debemos aceptar, reconocer y respetar su individualidad, sus creencias y costumbres, siempre que esto no esté afectando la calidad y/o cantidad de trabajo que debe hacerse.

No obstante, no existen los instrumentos para corregir, cambiar o evitar la ocurrencia de agresiones o el acoso a esos trabajadores, y mucho menos la sanción para el que las ejecute o permita. Cabría preguntarse cuántas acciones administrativas o jurídicas se han tomado para evitar o

sancionar la ocurrencia en el país. Y si usted, quiere hacerlo, o cree que debe intervenir de manera firme; o si algún trabajador acosado o vilipendiado de alguna manera quiere o necesita reaccionar; o si un supervisor necesita atajar, suprimir o sancionar el acoso de alguno de sus subordinados, cómo puede hacerlo?. Usted me dirá, si una persona quiere, se puede apartar o puede evitar total o parcialmente estas aberraciones; pero aquí no se trata de querer, se trata de que hay que proteger al trabajador y se debe disponer de instrumentos jurídicos que impidan o sancionen la ocurrencia de conductas ilícitas.

Actualmente, hay un factor que puede tener consecuencias impredecibles si no se le ataja a tiempo, que es el extremismo político que se ha incrementado, y que muchos que están actualmente a favor del gobierno agreden a los que se oponen, pero cuando los que se oponen, obtengan el poder o el gobierno, van a intentar lo mismo o quizá peor. Estamos hablando de la ausencia de instrumentos jurídicos o administrativos para manejar el acoso laboral, aunque en esta tesis nos ocuparemos de los jurídicos, claro está, sin olvidar o disminuir la importancia de los administrativos, muchos de los cuales tendrán que ser implementados a tenor de lo establecido en leyes y reglamentos.

Reitero, el legislador castiga cualquier tipo de conducta hostil en forma repetida o prolongada que violente la dignidad o la integridad física, psíquica, moral o emocional del trabajador, que perturbe la prestación de servicio y ponga en peligro su trabajo o que deteriore las condiciones de ambiente laboral, pero nos preguntamos, ¿cómo determina la presencia o ausencia de algún tipo de hostilidad que perturbe la prestación del servicio, es decir, de qué manera y dónde queda esto documentado?.

Se pone de manifiesto la relevancia de estudiar el acoso laboral, para garantizar el adecuado manejo de esta delicada y perniciosa conducta, tanto para el supervisor de la unidad de trabajo, como para el tribunal que debe

tomar decisiones, que en lo posible no afecten a la institución o empresa, pero que protejan al trabajador de agresiones indebidas, aún cuando pudieran existir razones para un tipo de intervención destinada a mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, pero que aplicada de manera inadecuada deriva hacia un daño psicológico y social al trabajador, es decir, que independientemente de que la intención no haya sido esa, se le hizo daño al trabajador; de manera que disponer de un adecuado instrumento de evaluación y registro, permitirá al patrono, trabajador, sindicato de trabajadores, coaliciones de trabajadores, juez, inspector o cualquier interesado contar con un instrumento legal que le brinde certeza, eficacia y eficiencia para delimitar las conductas abusivas que pueden presentarse durante la ejecución del contrato de trabajo.

No debemos olvidar, que el trabajo coadyuva al desarrollo y bienestar de una persona, por ende de su familia y la colectividad. El trabajo dignifica al ser humano, lo integra a un grupo determinado, brindándole un estado psicosocial de identificación, pertenencia y seguridad personal.

Por ello se hace necesario investigar el tratamiento jurídico que hasta ahora, han dado las autoridades administrativas, judiciales, entidades de trabajo públicas y privadas al manejo del acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento, con miras a instrumentarlo mejor para garantizar el fin deseado. Universalmente, los esfuerzos para combatir el hostigamiento y la violencia se centran en tres enfoques principales: legislación, convenios colectivos y códigos de conducta. En esta investigación, pretendemos hacer aportes significativos y útiles, particularmente los referentes a la legislación, la jurisprudencia y los convenios colectivos.

## **OBJETIVO DE INVESTIGACION**

### **OBJETIVO GENERAL**

Establecer a través de la conceptualización jurídica del acoso laboral los fundamentos o las pautas para la prevención, detección y manejo de éste agente psicosocial peligroso para las condiciones y medio ambiente del trabajo.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- 1.- Analizar la normativa jurídica, jurisprudencia y doctrina sobre el tema del acoso laboral.
- 2.- Identificar jurídicamente el acoso laboral en sus diversas modalidades, como agente psicosocial peligroso en las condiciones y medio ambiente del trabajo.
- 3.- Proponer alternativas de prevención contra el acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- 4.- Delinear instrumentos jurídicos para el manejo del acoso laboral.
- 5.- Proponer normativa que se pueda emplear en las convenciones colectivas, y códigos de conducta para prevenir el acoso moral dentro del centro de trabajo.

### **MARCO REFERENCIAL**

La violencia en el trabajo puede adoptar distintas formas, bien sea agresiones físicas, amenazas o violencia psicológica, manifestándose a través de intimidación, hostigamiento o acoso basados en distintos motivos, entre ellos el género, la raza o la orientación sexual. La violencia puede proceder tanto del exterior como del interior del lugar de trabajo; los autores

pueden ser gerentes, supervisores, compañeros de labores conocidos o desconocidos, o clientes.

El término mobbing (comportamiento hostil) fue empleado por primera vez en 1939 por el psicólogo y padre de la etología Konrad Lorenz, al referirse al ataque de un grupo de animales pequeños acosando a un animal solitario mayor<sup>17</sup>. Más tarde, el psicólogo alemán Heinz Leymann (1980) adoptó el término y lo aplicó en su investigación (1982-1984)<sup>18</sup>, en ella determinó que el mobbing o psicoterror en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y ausente de ética, que es administrada de forma sistemática por uno o varios individuos, contra uno de ellos, obteniendo como efecto colocarlo en una situación de soledad e indefensión prolongada a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período (mínimo durante seis meses), es decir, un mínimo de veinticuatro agresiones.

Durante el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en 1990, Leymann definió el mobbing como *“situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”*<sup>19</sup>.

El profesor Leymann realizó un inventario documental (Inventario de Acoso Moral de Leymann LIPT) con 45 actividades típicas de Mobbing que se pueden dividir en: a) limitar la comunicación, b) limitar el contacto social,

---

17 En 1939 Konrad Lorenz junto con Nicolas Tiberger, etólogo holandés, fundó la famosa Escuela Etológica del Comportamiento Animal.

18 Heinz Leymann: *“The Mobbing Encyclopaedia-Bulling”*, investigación realizada desde 1982 hasta 1983 sobre el comportamiento de hostigamiento en el lugar de trabajo, publicada a principios de 1984 por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional en Estocolmo (Leymann & Gustavsson, 1984). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, The Content and Development of Mobbing at Work. pág. 165 Traducido por el Prof. Dr. Francisco Fuertes Martínez.

19 Heinz Leymann: *“The Mobbing Encyclopaedia-Bulling, ob. cit., pág. 165*

c) desprestigiar a la persona ante sus compañeros, d) desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral, y e) comprometer la salud.

La psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen, define el mobbing como *“...las acciones repetidas y reprehensibles o claramente negativas que se dirigen contra los empleados de manera ofensiva y que pueden conducir a su marginación de la comunidad en el lugar de trabajo.”* En la actualidad, el término mobbing *“corresponde en primera instancia a las persecuciones colectivas y a la violencia relacionada con la organización”<sup>20</sup>.*

Esta autora distingue el mobbing del acoso moral, el término moral significa una toma de postura, se trata de lo aceptable y lo inaceptable o que rechazamos como sociedad, debe tomarse desde una perspectiva ética o moral, ya que un denominador común en las víctimas del acoso moral, es el sentimiento de haber sido maltratadas, despreciadas, humilladas y rechazadas. Concluye Hirigoyen, que el *“acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”<sup>21</sup>.*

El psicólogo español Iñaki Piñuel y Zabala, investigador y divulgador del mobbing o acoso psicológico en el ámbito del trabajo y de la educación, en lugar del término utilizado por Hirigoyen, promueve el concepto de mobbing como acoso psicológico, *“y no «acoso moral» (inmoral en todo caso), posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral”<sup>22</sup>.*

---

20 Marie-France Hirigoyen: *El Acoso Moral en el Trabajo*. Paidós Contextos. Barcelona, España 2013, págs. 70 y 71

21 Marie-France Hirigoyen: *El Acoso Moral en el Trabajo*. Ob. cit. pág. 19

22 Iñaki Piñuel y Zabala: *Mobbing Manual de autoayuda*. Debolsillo Clave. Barcelona, España 2012, pág. 26.

Por ello, Piñuel y Zabala considera que el mobbing o acoso psicológico en el trabajo consiste en *“un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros, subordinados o jefes, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica, y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas”*<sup>23</sup>.

Desde la óptica de la psicología, el mobbing es una modalidad de violencia psicológica ejercida en el ámbito laboral. Mientras que jurídicamente, el mobbing se concreta como un atentado continuado contra la dignidad del trabajador y los derechos que están asociados a éste.

Como corolario, dice Piñuel y Zabala, *el mobbing no es una enfermedad, la víctima del mobbing no es un enfermo mental sino un trabajador dañado, y la responsabilidad del mobbing pertenece en último término a la organización como garante del derecho a la dignidad del trabajador y a que su trabajo no le perjudique*<sup>24</sup>.

En Suecia, país de avanzada protección de la salud y seguridad de los trabajadores en su lugar de trabajo, a través de la Junta Nacional Ocupacional de Salud y Seguridad en el Trabajo se dictó una ordenanza especial en 1993 que dio al hostigamiento en el trabajo carácter delictivo. La referida ordenanza definió al hostigamiento como *«los actos reiterados reprobables o netamente negativos dirigidos contra determinados empleados de manera ofensiva y que pueden ocasionar que esos empleados sean marginados de la comunidad del lugar de trabajo»*<sup>25</sup>.

En la reunión 86ª de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en junio de 1998<sup>26</sup>, fue suscrita la *“Declaración relativa*

---

23 Iñaki Piñuel y Zabala: *Mobbing Manual de autoayuda*. Ob. cit. pág. 59.

24 Iñaki Piñuel y Zabala: *Mobbing Manual de autoayuda*. Ob. cit. pág. 60.

25 Tomado de la página web <https://www.yumpu.com/es/document/view/6032505/para-acabar-con-el-hostigamiento-bvsde-desarrollo-sostenible/5> 20/07/2014. www.yumpu.com.es

26 Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión junio 1998: *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, la cual declara que todos los Miembros tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los derechos fundamentales que son objeto de los convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva de trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Por lo que acordaron realizar un Informe Global anual sobre cada uno de los derechos fundamentales.

Es así como en la reunión 91ª de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2003<sup>27</sup>, fue presentado el primer Informe Global que trata sobre el derecho a la eliminación de discriminación en el empleo y ocupación denominado “*La Hora de la Igualdad en el trabajo*”. La abolición de la discriminación en el trabajo es fundamental si se quiere que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia y la cohesión social sean algo más que meras declaraciones; además es indispensable para alcanzar la justicia social, la cual constituye un elemento esencial del mandato de la OIT y de la noción de trabajo decente.

Hay que recordar, que el trabajo decente es un concepto de la Organización Internacional del Trabajo que establece las condiciones que debe reunir una relación laboral para que el trabajo se realice en forma libre, igualitaria, segura y humanamente digna.

La discriminación en el empleo y la ocupación tiene diversas formas y se produce en todo tipo de entornos laborales, puede ser una fábrica, una oficina, una plantación, una granja, un hogar o la calle, pero toda

---

27 Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión junio 2003: *La Hora de la Igualdad en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

discriminación posee una característica común: supone un trato distinto a las personas, pudiendo ser por motivo de raza, el color de la piel, el sexo, la orientación sexual, religión, ideas políticas, origen social, etc., lo cual contiene una lesión a la igualdad de oportunidades y de trato que debe prevalecer en el ambiente laboral. Asimismo, menoscaba las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración<sup>28</sup>, 1951 (núm. 100) y sobre la discriminación (empleo y ocupación)<sup>29</sup>, 1958 (núm. 111) y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación)<sup>30</sup>, 1958 (núm. 111) que lo complementa, protege a todos los trabajadores contra cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Este tutelaje ampara a todos los sectores del empleo y la ocupación tanto públicos como privados y abarca entre otros: las condiciones laborales, incluidas la seguridad y salud en el trabajo. Así tenemos, que la igualdad en el empleo y la ocupación es importante para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar.

En el año de 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo es perjudicial para el bienestar y productividad de los trabajadores, así como para sus perspectivas de empleo y de promoción.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al acoso laboral *“como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo,*

---

28 Adoptado en la 34ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra el 29 de junio de 1954.

29 Adoptado en la 42ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra el 25 de junio de 1958.

30 Adoptado en la 42ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra el 25 de junio de 1958.

*una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta<sup>31</sup>». Asimismo, ha determinado como violencia en el trabajo «cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo<sup>32</sup>».*

Como una solución al problema de la violencia laboral la Organización Internacional del Trabajo ha implementado el SOLVE, perteneciente al programa SafeWork de la OIT. A través de cursos de educación fomenta a los altos ejecutivos, los directores de recursos humanos, los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo y los representantes de los empleadores y de los trabajadores para que elaboren una política de prevención, la no discriminación, el respaldo social, la participación de los trabajadores, capacitación e información y el tratamiento y rehabilitación de las víctimas. El modelo educativo SOLVE es altamente participativo (la mitad de los cursos de políticas consisten en discusiones y ejercicios de simulación), los asistentes tienen un papel activo en la búsqueda de soluciones y participan en las actividades utilizando sus propias normas culturales.

En el segundo Informe Global intitulado La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean<sup>33</sup>, presentado en la 96ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la definición de la discriminación expresamente se señala el acoso laboral por motivos de creencias religiosas o de su afiliación sindical, así como cualquier otra condición o circunstancia que detente el trabajador; la discriminación no es un acto excepcional ni aberrante, sino un fenómeno sistémico, a menudo intrínseco a las pautas de

---

31 Acoso Laboral hacia las mujeres. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf) 20/07/2014. www.ilo.org

32 Ian Graham: *La Violencia en el trabajo*. Educación Obrera 2003/04 OIT, número 133. Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, págs. 61 al 67. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf) 22/07/2014. www.ilo.org

33 Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión en mayo de 2007: *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales dominantes.

La Conferencia Internacional del Trabajo en la 100ª reunión de junio de 2011<sup>34</sup>, por tercera vez evalúa el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en el empleo y trato en la ocupación, haciendo especial hincapié en la discriminación múltiple en el mercado laboral.

El Informe Global explicita que el acoso sexual es un problema importante en el lugar de trabajo. Las mujeres más vulnerables al acoso sexual son jóvenes, económicamente dependientes, solteras o divorciadas y migrantes. Los hombres que sufren acoso suelen ser jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales. Un número cada vez mayor de mujeres y hombres experimentan discriminación por motivos religiosos, mientras que la basada en la opinión política suele concentrarse en el sector público, donde la adhesión a las políticas de las autoridades puede influir en el acceso al empleo.

Reconociendo que la discriminación dificulta gravemente la realización del trabajo decente para todos en cuanto objetivo, la OIT lleva a cabo toda una serie de actividades y elabora múltiples herramientas con el fin de promover la no discriminación en el empleo y la ocupación.

Desde una perspectiva sindical, la violencia – y más específicamente el acoso psicológico – está estrechamente vinculada a la organización del trabajo. El riesgo de violencia en el trabajo se ve incrementado por factores como cambios, reorganización, plantillas insuficientes, sobrecargas de trabajo, malas prácticas en materia de contratación, contratos atípicos, mala comunicación, mala gestión, seguridad inadecuada y escasa o ninguna respuesta a los incidentes violentos. Así también, el acoso puede ser el resultado de un conflicto interpersonal.

---

<sup>34</sup> Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión en junio de 2011: *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND o Fundación de Dublín) estima que *«solamente se puede reflejar la complejidad del fenómeno del acoso con un modelo holístico (global), que integre los factores relativos al individuo, a la situación, a la organización y a la sociedad o a la situación socioeconómica<sup>35</sup>»*.

La Agencia de Bilbao considera que una cultura empresarial que tolera comportamientos hostiles, o un cambio repentino de la organización del trabajo, un empleo precario, malas relaciones entre el personal y la jerarquía, malas relaciones entre compañeros, un nivel excesivo de exigencia laboral, fallos en la política de gestión de personal y un aumento general del nivel de estrés en el trabajo son algunos de los factores que pueden conducir al acoso psicológico. Las consecuencias son: estrés, depresión, culpabilidad, fobias, perturbaciones del sueño y problemas músculo esqueléticos, sin olvidar el aislamiento social o incluso los problemas familiares y financieros que pueden originarse por las inasistencias al trabajo o por un despido.

Los países anglosajones no utilizan el término mobbing como acoso laboral, sino lo designan como *«harassment»*, que se traduce como molestar o importunar a alguien por un período o una persecución sistemática mediante un asedio con repetidas ofensas, amenazas o exigencias. En Reino Unido, la Ley de 21 de marzo de 1997 de Protección de Acoso (harassment), la cual se refiere a toda conducta de acoso y no específicamente al acoso en el trabajo, conceptualiza el *“acoso como aquella conducta de una persona, basada en hechos o en palabras, que causa en otra temor, alarma, o molestia en al menos dos ocasiones, siempre que la*

---

35 Anne Renaut: *Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo*. Educación Obrera 2003/04 OIT. número 133. Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, pág. 2 cita el informe Preventing violence and harassment in the workplace de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, marzo 2003. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf) 22/07/2014, www.ilo.org

*misma pueda ser considerada como no razonable teniendo en cuenta la información que posea dicha persona<sup>36</sup>”.*

En Latinoamérica, Colombia ha definido el acoso laboral como *“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo<sup>37</sup>”*. En este contexto, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral.

En Argentina, la Ley que tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, define el acoso como *“la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo<sup>38</sup>”*.

Siguiendo a Cristina Mangarelli *“el concepto jurídico de acoso laboral no necesariamente coincidirá con el concepto que brinda la psiquiatría o la psicología<sup>39</sup>”*. El mobbing laboral es una de las modalidades de acoso en las relaciones de trabajo, se origina con la acumulación de conductas que en forma aislada tienen poca significación, pero al detallarlas en conjunto

---

36 Cristóbal Molina Navarrete: *La batalla por el derecho humano a un ambiente laboral libre de Acoso -Mobbing-: Las miradas europeas y latinoamericanas*. Revista Derecho del Trabajo N° 5 Extraordinario 2008. Fundación Universitatis. Barquisimeto, Venezuela, pág. 555.

37 Ley 1010 de 23 de enero de 2006. Diario Oficial núm. 46.160, artículo 2.

38 Ley N° 1.225 sancionada el 04 de diciembre de 2003, publicada en BOCBA N° 1.855 del 12 de enero de 2004, artículo 5°. <http://www.cedom.gov.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html> 27-10-2014. [www.cedom.gov.ar](http://www.cedom.gov.ar)

39 Cristina Mangarelli. *El Acoso en las Relaciones de Trabajo. Mobbing Laboral*. Revista Derecho del Trabajo N° 5 Extraordinario 2008, ob. cit., pág. 535.

conforman un proceso violento que lesiona derechos como el respeto a la dignidad del trabajador, integridad física o psíquica, intimidad, honor, etc.

El acoso laboral o acoso moral puede ser catalogado como un riesgo de factor psicosocial, dentro de los riesgos emergentes en materia de enfermedad ocupacional. Si se protege al trabajador de riesgos laborales como la exposición a sustancias nocivas o a ruidos inadecuados, igualmente se le deberá proteger de los denominados riesgos psicosociales. En este sentido Carla Mena, señala que *“los trabajadores acosados psíquicamente en el trabajo, manifiestan conductas no apropiadas socialmente que atentan contra su vida social”*<sup>40</sup>.

Está claro que el entorno laboral tiene una enorme repercusión sobre todos nosotros. Si una persona trabaja en un entorno saludable y seguro, tiende a tener un mayor grado de satisfacción, mejores relaciones con sus compañeros y con el empleador, mayor eficacia y productividad. A todas las partes – empleadores, empleados y quienes toman las decisiones políticas – les conviene crear entornos laborales exentos de violencia.

En Venezuela, la regulación legal de la violencia laboral comenzó con la sanción del acoso sexual como delito en materia penal, y luego por la discriminación por razones de género en la disciplina de Derecho del Trabajo, afirmación del autor César Carballo Mena que dice *“Este tema, ...reviste particular interés entre nosotros –sobre todo- a partir de la sanción de la Ley sobre Violencia contra la Mujer y la Familia (3-9-1998) y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (20-1-1999). El primero de los instrumentos normativos consagró el delito de acoso u hostigamiento sexual, mientras que el segundo precisó las consecuencias jurídicas que dicha discriminación produce en la esfera del vínculo laboral.”*<sup>41</sup>

---

40 Carla Mena: *El Mobbing o Acoso Moral en el Trabajo*. Revista Derecho del Trabajo N° 5 Extraordinario 2008, ob. cit., pág. 608

41 César Augusto Carballo Mena: *Derecho Laboral Venezolano*. Ensayos. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas 2008, pág. 12

A pesar de que nuestra legislación explícitamente reguló el acoso sexual para la mujer y cualquier integrante de la familia en la Ley sobre Violencia contra la Mujer y la Familia<sup>42</sup> de 1998, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia<sup>43</sup> (LOSDMVLV) de 2007 excluyó como víctima al sexo masculino en los delitos de acoso sexual y acoso laboral. Sin embargo, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo<sup>44</sup> de 1999 así como su reforma a través del Decreto N° 4.447 del 25 de abril de 2006<sup>45</sup>, estableció expresamente la discriminación por razones de género para ambos sexos, cumpliendo con el principio constitucional de igualdad y no discriminación, previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como en los distintos Tratados, Pactos y Convenios Internacionales vigentes.

Posteriormente, el Decreto N° 8.939 del 30 de abril de 2012 que dictó el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras regula el acoso laboral y el acoso sexual, sancionando al patrono o patrona que incurra o que permita la presencia de este acto ilícito con multas<sup>46</sup>, además de configurar esta figura como causal de despido justificado<sup>47</sup> y retiro justificado<sup>48</sup>.

---

42 Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.531 del 03 de septiembre de 1998.

43 Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.647 del 19 de marzo de 2007.

44 Reglamento Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.292 Extraordinario del 25 de enero de 1999.

45 Reforma Parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.425 del 28 de abril de 2006.

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

47 LOTT: Causas justificadas de despido. Artículo 79. Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora: ...k) Acoso laboral o acoso sexual.

48 LOTT: Causas justificadas de retiro. Artículo 80. Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella: ...h) Acoso laboral o acoso sexual.

## MARCO METODOLOGICO

Como ya dijimos, al profesor Heinz Leymann<sup>49</sup> (1992) se le debe el primer cuestionario diseñado para evaluar el mobbing, el LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). El LIPT (adaptado al castellano por González de Rivera y Rodríguez-Abuín, 2003) es un cuestionario que describe 45 conductas de acoso psicológico. El contenido de estos instrumentos, pudieran resultar ser una guía útil para nuestra investigación.

El profesor Iñaki Piñuel, con el objetivo de evaluar no sólo el mobbing en el entorno laboral de las organizaciones, sino también sus consecuencias, elaboró el barómetro Cisneros<sup>50</sup> (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales); el cuestionario consta de una escala específicamente diseñada para evaluar las conductas de acoso psicológico. Dicha escala, siguiendo las mismas pautas que el LIPT, objetiva 43 conductas de acoso psicológico solicitando de la persona que responde que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado en que es afectado por cada una de las conductas de acoso.

Como método, el instrumento barómetro Cisneros consta de tres escalas: 1º escala para evaluar el grado de acoso psicológico sufrido; 2º escala para valorar el estrés postraumático construida a partir de los criterios diagnósticos del DSM-IV; y 3º escala de abandono profesional que mide la intención de cambiar de trabajo-94 y/o profesión.

Con el enfoque cualitativo, parafraseando a Hernández Sampieri<sup>51</sup> se busca comprender la perspectiva de los empleadores, sindicatos de trabajadores, abogados laboristas, jueces, fiscales del Ministerio Público, funcionarios de la administración de trabajo en sede administrativa así como

---

49 Se considera el primer investigador que sistematizó y difundió ampliamente (1986, 1990, 1993 y 1996) el fenómeno conocido por mobbing y sus consecuencias.

50 Ángel Fidalgo e Iñaki Piñuel: *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*. Psicothema 2004. Vol. 16, nº 4. Universidad De Oviedo y Universidad de Alcalá. Tomado de la web <http://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf> 23/07/2014. www.psicothema.com

51 Roberto Hernández Sampieri y otros: *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. Quinta Edición. México 2010, págs. 364, 394, 397, 409, 418, 470.

cualquier institución pública o privada nacional o internacional, así como cualquier otro profesional conocedor del acoso laboral; es de suma relevancia conocer las experiencias, perspectivas, opiniones y significados, para ilustrarnos en la construcción de los instrumentos legales detectores de la violencia laboral.

### **PROTOCOLO DE INVESTIGACION**

Profundizaremos amplia y exhaustivamente la investigación bibliográfica y documental, que ya ha sido iniciada, con el objeto de tomar prestados algunos instrumentos de probada efectividad a los efectos de verificar su adaptación en caso de que sea pertinente y/o la elaboración y validación de la propuesta, lo que implica un cuidadoso trabajo de campo para confrontar esta potencial instrumentación con la realidad y las necesidades de nuestra legislación para que la propuesta resultante sea manejable, aceptable y que provea pautas para la toma de decisiones personales, administrativas y jurídicas adecuadas y pertinentes.

Durante la investigación ahondaremos sobre el acoso laboral a través de instrumentos como: entrevistas exploratorias semiestructuradas o abiertas a trabajadores, empleadores, sindicatos, funcionarios de la administración de trabajo pública en sede administrativa y jurisdiccional, que nos sirvan para detectar problemas y conductas para identificar la presencia de la violencia en el ambiente de trabajo; así como recolección de datos en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) y en diversas instituciones públicas y privadas que han tomado en cuenta este agente psicosocial en el ambiente laboral, de esta manera vamos a ir determinando el control, los registros, sanciones y pautas o medidas preventivas que se hayan tomado para paliar el acoso laboral. Asimismo, examinaremos nuestro tópico en la normativa nacional y en el derecho comparado, tratados, pactos y convenios internacionales, jurisprudencia y

doctrina, así como material cibernético, audiovisual. Tomando en cuenta los instrumentos diseñados, empleados y evaluados en otros países y por organismos internacionales.

Por el escaso tratamiento jurídico en nuestro país, el estudio del Derecho comparado es fundamental para ser aplicado en esta investigación, los métodos, procedimientos y regulación sobre la eliminación del acoso laboral o moral, acoso sexual, hostigamiento o abuso de poder en el ambiente de trabajo, nos permitirá obtener la instrumentalización jurídica que como finalidad tiene esta investigación científica.

En caso de ser necesario, buscaremos asistencia técnica de profesionales de otras áreas, como psicólogos, médicos, sociólogos y trabajadores sociales preferiblemente de las Facultades de Humanidades y Faces de la Universidad Central de Venezuela así como de cualquier otra universidad nacional o extranjera para la consecución del fin de nuestra investigación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Baker Jim: *La violencia en el trabajo*. Educación Obrera 2003/4. Número 133. Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf) Consultado el 26/05/2014, www.ilo.org
2. Cabello de Alba Laura y otros: *Trabajar en femenino, trabajar en masculino*. Editorial Bomarzo. España 2013.
3. Carballo Mena César Augusto: *Derecho Laboral Venezolano*. Ensayos. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas 2008.
4. Escartin Jordí y otros: *Mobbing Acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Síntesis. Madrid 2012.
5. Fabregat Monfort y otros: *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*. Editorial Bomarzo 2012.
6. Fernández Martínez Silvia: *Concepto y delimitación del acoso moral en España e Italia. Algunas ideas generales*. Violencia, riesgos psicosociales y salud. Adapt Labour Studies, e-Book series N° 19. 2014.
7. Fidalgo Angel y Piñuel y Zabala Iñaki: *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*. Psicothema 2004. Vol. 16. N° 4. Universidad De Oviedo y Universidad de Alcalá. <http://www.psicothema.com/pdf/3041.pdf> Consultado el 23/7/2014, www.psicothema.com
8. González Pondal Tomás: *Mobbing, el acoso psicológico en el ámbito laboral*. Editorial Montevideo. Buenos Aires 2010.
9. Graham Ian: *La Violencia en el trabajo*. Educación Obrera 2003/04 OIT. número 133. Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf) Consultado el 22/07/2014, www.ilo.org
10. Habermas Jurgen: *El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos*. Revista de Filosofía Diánoia. Volumen LV. N° 64. UNAM. México 2010.

11. Hernández Sampieri Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar: *Metodología de la Investigación*. Ediciones Mc Graw Hill. Quinta edición. México 2010.
12. Herrera Carbuccia M: *Estudios de Igualdad y Diversidad en materia laboral*. Impresora Soto. República Dominicana 2011.
13. Hirigoyen Marie-France: *El Acoso Moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Paidós Contextos, Barcelona 2013.
14. Iturraspe Francisco: *Los deberes de Prevención y Seguridad del empleador en el cuadro de la estructura jurídica del contrato de trabajo*. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Pitágoras C.A. Barquisimeto, Venezuela 2006.
15. Kahale Carrillo Djamil. *Mobbing: El Acoso Laboral*. Vadell Hermanos Editores. Caracas 2009.
16. Mangarelli Cristina: *El Acoso en las Relaciones de Trabajo*. Mobbing Laboral. Revista Derecho del Trabajo N° 5 Extraordinario. Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela 2008.
17. Mena Carla: *El Mobbing o Acoso Moral en el Trabajo*. Revista Derecho del Trabajo N° 5 Extraordinario. Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela 2008.
18. Molina Navarrete Cristóbal: *La batalla por el derecho humano a un ambiente laboral libre de Acoso -Mobbing-: Las miradas europeas y latinoamericanas*. Revista Derecho del Trabajo N° 5 Extraordinario. Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela 2008.
19. Palomeque Manuel: *La igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Ratio Legis. Salamanca 2011.
20. Piñuel y Zabala Iñaki: *Mobbing, Manual de autoayuda*. Debolsillo, Barcelona 2012

21. Renaut Anne: *Acoso psicológico, nuevo mal vinculado a la organización del trabajo*. Educación Obrera 2003/04 OIT. número 133. Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf)  
Consultado el 22/07/2014, [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

22. Sanguineti Wilfredo y otros: *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva*. Editorial Bomarzo. España 2010.

## **INTERNET**

<http://www.ilo.org>

1) Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 86ª reunión junio 1998: *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

2) Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión 2003. *La Hora de la Igualdad en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

3) Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión 2007. *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

4) Informe del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión en junio de 2011. *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

5) Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobada en 1919 modificada con las enmiendas de los años 1922, 1945, 1946, 1953,

1962 y 1972. [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)  
Consultado el 20/10/2014

6) Acoso Laboral hacia las mujeres. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf) Consultado el 20/07/2014

7) Ley N° 1.225 sancionada el 04 de diciembre de 2003, publicada en BOCBA N° 1.855 del 12 de enero de 2004, artículo 5°. <http://www.cedom.gov.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley1225.html> Consultada el 27/10/2014. [www.cedom.gov.ar](http://www.cedom.gov.ar)

8) Para acabar con el hostigamiento.

<https://www.yumpu.com/es/document/view/6032505/para-acabar-con-el-hostigamiento-bvsde-desarrollo-sostenible/5> Consultado el 20/07/2014. [www.yumpu.com.es](http://www.yumpu.com.es)

## **NORMATIVA INTERNACIONAL**

1) Ley Aprobatoria Convenio (N° 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 27.609 de 03 de diciembre de 1964.

2) Ley Aprobatoria de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica". Gaceta Oficial N° 31.256 de 14 de junio de 1977.

3) Ley Aprobatoria del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.146 Extraordinario de 28 de enero de 1978.

4) Ley Aprobatoria del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Gaceta Oficial N° 2.146 Extraordinario de 28 de enero de 1978.

5) Ley Aprobatoria Convenio (N° 155) sobre seguridad y salud de los trabajadores. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 3.312 Extraordinaria de 10 de enero de 1984.

6) Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Congreso de Colombia. Diario Oficial núm. 46.160.

## **LEYES VENEZOLANAS**

- 1) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario del 24 de marzo de 2000.
- 2) Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.531 del 03 de septiembre de 1998.
- 3) Reglamento Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.292 Extraordinario del 25 de enero de 1999.
- 4) Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 el 26 de julio de 2005.
- 5) Reforma Parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.425 del 28 de abril de 2006.
- 6) Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.647 del 19 de marzo de 2007.
- 7) Decreto (N° 8.938) con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario el 7 de mayo de 2012.

## **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Para cumplir con los objetivos de la investigación, hemos calculado ejecutar las actividades en un plazo de doce (12) meses contados a partir del momento de la aprobación de la Comisión de Estudios de Postgrados de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, de la siguiente manera:

- I. Búsqueda de información bibliográfica y realización de cuestionarios, entrevistas y encuestas: cuatro (4) meses
- II. Análisis de la información bibliográfica, cuestionarios, entrevistas y encuestas a organismos públicos y privados, nacionales o internacionales: dos (2) meses
- III. Síntesis de la información recolectada y elaboración de las reflexiones personales: un (1) mes
- IV. Análisis de toda la información con la producción de conocimientos: tres (3) meses
- V. Redacción del informe final: dos (2) meses