



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
SAN CRISTÓBAL – ESTADO TÁCHIRA**

**Figuras Afines al Acoso Laboral: El *Mobbing* desde la
perspectiva legal venezolana**

**Trabajo de Grado para optar al Título de Especialista en Derecho del
Trabajo**

Línea de Investigación: relaciones laborales y seguridad social

Autora: Arelys Beatriz Pérez Sánchez

Tutora: Yaritza Pérez Pacheco

San Cristóbal, 02 de Febrero 2018

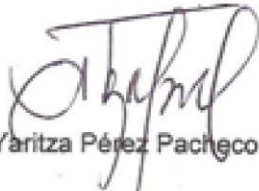
APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutora del Trabajo de Grado presentado por Arelys Beatriz Pérez Sánchez, titular de la cedula de identidad N° V.- 11.973.528, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo Título es Figuras Afines al Acoso Laboral: El *Mobbing* desde la perspectiva legal venezolana, aprobado por el Consejo General de Postgrado, acta N° 133, de fecha 04 de mayo de 2016.

Considero que este trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, el primer día del mes de Noviembre de 2016

Firma



Yaritza Pérez Pacheco

C I. V.-12.259.763

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso por darme la vida, amor, fe, sabiduría, entendimiento, luz, fortaleza, esperanza, voluntad, y humildad, para alcanzar mis metas.

A mis padres, personas especiales: mi padre cuya protección la llevo en mi corazón (APO+), mi madre luchadora incansable y constante compañera de lucha, en los momentos de mi vida.

Dios los bendiga.

RECONOCIMIENTOS

A la academia de la prestigiosa Universidad Católica del Táchira, a:

.- las autoridades y docentes que hacen cada día de la Universidad Católica del Táchira, nuestra mejor casa de estudios.

.- mi tutora, profesional, amiga y colega de gran nivel Yaritza Pérez Pacheco.

.- a todas aquellas personas que me brindaron su apoyo y estuvieron a mi lado.

A todos gracias.

INDICE GENERAL

Aceptación del Tutor	PP ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Índice	v
Lista de Cuadros	vii
Resumen	viii
Introducción	01
CAPÍTULOS	
I EL ACOSO LABORAL	14
1. Definición de acoso laboral	14
2. Tipos de acoso laboral	17
3. Sujetos intervinientes en el acoso laboral	18
4. Comportamiento frecuentes en el acoso laboral	19
5. Efectos del acoso laboral	21
6. Requisitos del acoso laboral	22
7. Fases del acoso laboral	24
8. Método de acoso laboral	25
9. Principales figuras afines del acoso laboral	27
II EL <i>MOBBING</i> LABORAL y las TICs	31
1. Concepto de <i>mobbing</i>	31
2. Tipos de <i>mobbing</i>	37
3. Conductas que indican la existencia del <i>mobbing</i>	38
4. Graduación de duración, intensidad y frecuencia del <i>mobbing</i> .	40
5. Causas del <i>mobbing</i>	41
6. Consecuencias del <i>mobbing</i>	43
7. Mobbing laboral a través de las TICs	43
8. El <i>ciber-acoso</i> como consecuencia del <i>mobbing</i> laboral.	45

9. Características del <i>mobbing</i> laboral	46
10. Particularidades del <i>ciber acoso</i> o <i>mobbing</i> laboral.	48
III MARCO JURÍDICO DEL ACOSO LABORAL EN VENEZUELA	51
1. Antecedentes de regulación en el Derecho comparado	51
2. Fuentes normativas en Venezuela	54
IV CONCLUSIONES	77
Conclusiones	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79

LISTA DE CUADROS

	PP
<i>Acoso / Sexting / Acoso Virtual y Ciberacoso</i>	45

Figuras Afines al Acoso Laboral: El *Mobbing* desde la perspectiva legal venezolana

Autora: Arelys Beatriz Pérez Sánchez

Tutora: Yaritza Pérez Pacheco

Año: 2018

RESUMEN

El presente trabajo presenta la figura del *moobing*, como una de las figuras afines al acoso laboral, uno de los riesgos psicosociales en el trabajo; siendo de gran importancia por los efectos que ocasiona al individuo y la sociedad, así como el impacto social que genera, ha sido considerado como un fenómeno que afecta la salud y seguridad de los trabajadores. Desde la perspectiva internacional, se encuentran algunas iniciativas en la Unión Europea y en varios países Latinoamericanos, también en México, pero el interés por legislar el *mobbing* no ha trascendido, pero sólo Colombia y Brasil cuentan con leyes específicas. Ante esto, surge la necesidad de conocer el tratamiento legislativo en nuestra legislación patria, de ahí que éste trabajo pretenda determinar las Figuras Afines al Acoso Laboral: El *Mobbing* desde la perspectiva legal venezolana, delimitar la noción de acoso laboral según la doctrina y la jurisprudencia internacional, identificar el *mobbing* laboral, como figura afín al acoso laboral en el derecho comparado, mencionar el marco jurídico aplicable al acoso laboral en Venezuela, adecuando el tipo jurídico a la realidad laboral. La presente investigación se enmarcará en el análisis de contenidos, apoyada en una investigación de tipo analítico descriptivo que se sustenta en un estudio de carácter bibliográfico documental, en el cual se desarrollan las más recientes teorías, aportando conceptualizaciones a partir del análisis crítico de la información empírica y teorías existentes, donde se concluye la necesidad de una norma específica que regule el *mobbing* laboral, que se desarrolla en el trabajo, alcanzando una legislación actualizada, que proteja de forma sistemática y eficaz ese tipo de violencia psicológica, es decir, las víctimas del *mobbing*, poseen diversas alternativas, legales para exigir sus pretensiones. Por todo ello, se hace necesaria una reforma legislativa, para regular este tipo de conductas abusivas.

Descriptores: acoso laboral, *mobbing* laboral, violencia, ciber-acoso, hostigamiento, violencia.

INTRODUCCION

Nuestro mundo dinámico, le ha permitido al hombre moderno el establecimiento y la aplicación de nuevas figuras en el marco del derecho, que se introducen al ordenamiento jurídico actual, para que sean reguladas bajo los lineamientos legales, conforme a la legislación patria y los usos y costumbres utilizados en la práctica jurisdiccional.

La economía globalizada ha incursionado en las organizaciones laborales tanto en el establecimiento de normar jurídicas, creación de instituciones e institutos del Estado, para mejorar las condiciones ambiente de trabajo y de seguridad y salubridad laboral, ante la situación de inestabilidad y precariedad de servicios tanto para el empleador, como los trabajadores. Los cambios en el trabajo han implicado su tecnificación, sistematización, intensificación y flexibilización para ambos protagonistas de la relación laboral, creando mayores demandas, competitividad, presiones y exigencias en el trabajador, para alcanzar altos niveles de productividad y producción, que lo pueden exponer o poner en riesgo potencial para sufrir daños en su salud física y psicológica.

Ante este contexto laboral, emergen los nuevos riesgos laborales de tipo psicosociales, como el *mobbing*, el cual conlleva consecuencias negativas que influyen en el aspecto físico, psíquico, emocional, familiar y social, para el trabajador, individualmente considerado, así como a su esfera familias, empresa, ministerios, institutos, organismos de seguridad social y la comunidad en general, lo comprende costos económicos y sociales para el empleador, por el pago de incapacidades, reposos, ausentismo, jubilaciones anticipadas, gastos médicos, entre otros.

Es importante señalar, que el *mobbing* constituye un tema prioritario para los organismos internacionales, destacándose: la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), cuyo temas han sido referidos como parte de la violencia en el trabajo, bajo la forma de acoso, considerando como su consecuencia las depresiones, reposos mentales, angustias entre otros daños psíquicos y sociales, que inciden negativamente en la salud física del trabajador, relacionado con las políticas de gestión en la organización o unidad de trabajo.

En tal sentido, nos encontramos con el uso y manejo de las TICs, como un elemento facilitador del uso de la sociedad red, conocida como la sociedad de la información, basada en el consumo electrónico, donde influye el uso de mensajes de datos (que pueden llegar a ser, hostiles en gran parte), como principal medio de comunicación en las organizaciones de trabajo. Considerando como motivo de inspiración del presente trabajo, el determinar sobre la regulación jurídica existente, siendo necesario que se adapte a los supuestos de hecho derivados de los casos de *mobbing* en las relaciones laborales, donde se emplean medios electrónicos y mensaje de datos como parte del uso de la tecnología de la información y comunicación en las relaciones laborales, y que desprenden del carácter propio del Derecho del trabajo por su relación directa entre patrono y trabajador.

El tema en torno a las figuras afines al acoso laboral: el *mobbing* desde la perspectiva legal venezolana (destacando las situaciones especiales del acoso laboral), es de gran importancia en la actualidad porque permitirá contextualizarlo en la legislación venezolana, y a su vez contrastarla con los desarrollos de la materia a través de una aproximación de Derecho comparado de gran utilidad para el desarrollo de la ciencia jurídica, por cuanto trasciende el derecho interno. Para ello, se tendrá presente la doctrina y la jurisprudencia, nacional e internacional, así como pactos, tratados, convenios internacionales, recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre otras.

En la relación laboral, se ejerce el poder del patrono o sus representantes, para querer controlar a través de ciertas influencias que se ejercen, con la finalidad de realizar un dominio negativo, hacia la modificación de las conductas de los trabajadores, para que se adapten a los programas y políticas empresariales u organizacionales, generando una figura conocida como *mobbing* o acoso laboral, que se emplea para someter a través del miedo a una persona sin medir las consecuencias que pueda acarrear en el desempeño laboral, fenómeno que va más allá de la destrucción de la víctima o hacerla un marginado o marginada afecta a una comunidad. En este caso, afecta a todos los actores productivos donde se evidencie este fenómeno generando en ellos depresión, enfermedades mentales, físicas, entre otras, como la tendencia al aislamiento, falta de comunicación, y por ende la conflictividad, ocasionando problemas en su entorno familiar y social, lo que redundará en su rendimiento laboral viéndose afectada la relación con sus compañeros.

Por otra parte, el afectado no se concentra en lo que hace, en la función que tiene asignada en su lugar de trabajo, lo que trae como consecuencia que no planifica sus tareas o funciones, lo que puede provocar una negligencia, impericia, inobservancia de los objetivos y finalidades de la empresa, hacia la formación de un ser humano integral o no acorde con su definición filosófica, de desprestigio, humillación, terror psicológico, cuya meta es destruir a la víctima o hacerla un marginado, en donde el afectado es atacado sin misericordia, abuso verbal, trato hostil o la más absoluta indiferencia; como consecuencia de éste acoso, se puede presentar el Síndrome de Burnout, que hace referencia a un padecimiento como consecuencia del estrés (clínicamente comprobado que es generado por el *mobbing*).

El trabajo objeto de la presente investigación, titulado: *Figuras Afines al Acoso Laboral: El Mobbing desde la perspectiva legal venezolana*, se

enmarca bajo un diseño de un estudio documental, apoyado en una investigación de tipo analítico descriptivo que se sustenta en el estudio de carácter documental bibliográfico.

El objeto de estudio, dada la inquietud de la autora, se basa en determinar las Figuras Afines al Acoso Laboral: El *Mobbing* desde la perspectiva legal venezolana, ante las deficiencias *supra* expuestas, y en atención a que dicha figura se encuentra en el derecho al estar contemplada en el ordenamiento jurídico vigente, aún y cuando en la práctica es de muy poca su aplicación, a saber por falta de conocimiento sobre la instrumentalización de la citada institución.

La pertinencia del presente estudio se basa en la necesidad de proveer y reforzar, a los estudiosos del derecho y los sujetos de derecho con capacidad jurídica, incluyendo la relación patrono trabajador, considerando que actualmente las empresas hacen uso de prácticas que afectan el comportamiento no sólo personal, sino laboral y social de sus empleados. Estas prácticas de sometimiento dan origen a un fenómeno conocido como *mobbing*, muy usado dentro de las organizaciones, a nivel mundial, para someter a través del miedo a una persona sin prever el daño que puedan ocasionar en el desempeño de los trabajadores.

La figura del *mobbing* afecta de manera directa a los trabajadores y trae consecuencias a la organización en forma global. El trabajador presenta tendencia al aislamiento, deterioro de la comunicación y la conflictividad, causando molestias en su entorno sentimental, familiar y social, lo que disminuye su capacidad de rendimiento laboral notándose perturbada la relación con su entorno. Por otra parte, el afectado no se concentra, lo que trae como consecuencia que no planifica sus tareas o funciones, lo que puede provocar una negligencia, impericia, inobservancia de los objetivos y finalidades de la empresa, hacia la formación de un ser humano integral o no

acorde con su definición filosófica, es decir las acciones o actividades que realiza el trabajador.

Por otra parte, el *mobbing* comprende mucho más que una campaña de desprestigio, humillación, terror psicológico, para destruir al trabajador, la víctima se convierte en un marginado (a), cuando es atacado sin misericordia, a través de abuso verbal, trato hostil o la más absoluta indiferencia. Así mismo, en tal caso, que pudiese existir un solo acosador o una alianza; los candidatos más propensos a ser acosados pueden ser: a) quienes se destaquen de los demás; b) por diferencias de raza, credo, sexo, ideología política, edad, religión; y c) por la formación profesional.

Al respecto, la OMS, en sus previsiones señala que para el periodo 2010-2020, la depresión será la segunda causa de discapacidad en el mundo (consecuencia del *mobbing*). Por cuanto la padecerán una de cada cinco personas, y la cifra irá en aumento si aparece otro factor como el estrés, el cual es uno de los causantes de los cuadros depresivos en el ámbito laboral, presentando patologías psicológicas.

Es de destacar, el Síndrome de *Burnout*, como consecuencia del estrés (generado por el *mobbing*) consiste en fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido, se conoce con el nombre de síndrome de desgaste profesional, síndrome del trabajador desgastado o incluso síndrome de quemarse por el trabajo (OMS)

Atacar las causas del acoso laboral o *moobing* y buscar soluciones a la proliferación de esta práctica indiscriminada es de gran interés, para proteger los derechos de la víctima, como su salud, además es necesario profundizar en el estudio de las relaciones humanas, con el fin de mejorarlas lo que permitirá comprender las prácticas sociales y específicamente, las relaciones laborales, porque así, se inicia en sus primeras fases el *moobing* y combatirlo a tiempo.

Dentro de los alcances de esta investigación, se puede señalar que el estudio del acoso puede generar una toma de conciencia por parte del empleador, para que tenga clara su responsabilidad ante estas situaciones; asimismo, por ser un fenómeno que afecta directamente la salud, se debe considerar un condición *sine qua non* el Derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso.

Por lo antes expuesto, es indispensable tener claro el régimen jurídico del acoso laboral en el ordenamiento jurídico venezolano vigente, y su posibilidad de aplicabilidad a los casos de *mobbing*. Desde esta perspectiva surge el problema de investigación, titulado: *Figuras Afines al acoso laboral: El Mobbing desde la perspectiva legal venezolana*, el cual consiste en determinar: ¿Cuál es el régimen jurídico aplicable a las figuras afines al acoso laboral: el *mobbing* en el ordenamiento jurídico venezolano vigente?

El objetivo general de esta investigación se circunscribe a determinar las Figuras Afines al Acoso Laboral: El *Mobbing* desde la perspectiva legal venezolana. Entre los objetivos específicos que nos planteamos se destacan: delimitar la noción de acoso laboral según la doctrina y la jurisprudencia internacional; identificar el *mobbing* laboral, como figura afín al acoso laboral en el derecho comparado y mencionar el marco jurídico aplicable al *mobbing* como figura afín al acoso laboral en Venezuela.

En este mismo orden de ideas, se consideraron como preguntas de la investigación: ¿Que es el *mobbing*?, ¿Cómo precisar el *mobbing* laboral asimilándolo legalmente o jurídicamente a la figura del acoso laboral?, y ¿Cuál es el marco jurídico aplicable al acoso laboral en Venezuela?

El marco metodológico de esta investigación es documental y se desarrollaron aspectos relacionados con el tipo analítico descriptivo, con un nivel bajo el diseño bibliográfico.

En el trabajo se esbozan las bases de la realidad normativa existente en nuestro país en relación con el régimen jurídico venezolano del *mobbing* como figura afín al acoso laboral, dado que dicha figura se da para establecer los supuestos de hecho o tipos legales, para la viabilidad práctica y legal, necesarios en nuestro ordenamiento jurídico, para conocer de la materia objeto de su competencia, jurisdicción y ámbito legal.

La metodología para trabajos jurídicos documentales tiene características particulares por lo que es necesario destacar los criterios metodológicos que permitan obtener información relevante y fidedigna, y así alcanzar los objetivos planteados. Por lo cual, Balestrini M.¹ (2007), considera que consiste en el estudio de problemas, con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, de trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos cuya originalidad se refleja en el enfoque, análisis, conclusiones, recomendaciones que traslucen el pensamiento de la autor Señala:

En el caso de los estudios documentales y los teóricos, sus bases metodológicas se apoyan de manera directa, en los instrumentos y técnicas derivadas de la investigación documental, como una variante de la investigación de tradición científica.

Así mismo, algunos autores han considerado, que cuando la fuente principal son documentos y cuando el interés del investigador es analizar como hechos en sí mismos (son fuentes primarias), como documentos que nos brindan la información sobre otros hechos (son fuentes secundarias), estamos en presencia de una investigación documental.

¹ BALESTRINI ACUÑA MIRIAN. (2007). *Estudios Documentales Teóricos, Análisis De Discurso Y Las Historias De Vida*. Una Propuesta Metodológica Para La Elaboración De Sus Proyectos. Primera Reimpresión. BL Consultores Asociados, C.A. Caracas Venezuela. P.138.

En efecto, consiste en un procedimiento científico y sistemático de indagación, recolección, organización, interpretación y presentación de información sobre un tema específico, basado en una estrategia de análisis de documentos, es decir, las fuentes impresas, cuyos datos se han obtenido por otras personas y llegan procesados de acuerdo a los fines de quienes inicialmente lo manejaron. Al respecto Balestrini M.², señala desde el punto de vista de la metodología tradicional:

Un diseño de investigación se define como un plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente las técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos.... El diseño de investigación intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas

El propósito de este estudio es determinar el régimen jurídico venezolano del *mobbing* como figura afín al acoso laboral en la red, en el marco del derecho laboral venezolano. En tal sentido, la investigación se considera documental, y se apoya en el análisis de diferentes fuentes bibliográficas las cuales aportan la información necesaria para desarrollar el tema del *mobbing* laboral en la legislación venezolana.

Por su parte tanto Balestrini M.³ (2007), como Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador ⁴ (2007), respecto de la investigación documental, consideran:

Se entiende por Investigación documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones,

² BALESTRINI ACUÑA MIRIAN. (2007). *Estudios Documentales Teóricos, Análisis De Discurso Y Las Historias De Vida....*op.cit. p.147.

³ *Ibidem. op.cit.* p.149.

⁴ UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR. (2007). *Manual De Trabajos De Grado De Especialización Y Maestrías Y Tesis Doctorales*. 4° edición, 2006. Reimpresión. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.p.20.

conclusiones, recomendaciones y, en general en el pensamiento del autor.

El diseño de investigación es el plan de acción, indica la secuencia de los pasos a seguir, que permite al investigador precisar los detalles de la tarea y establecer las estrategias para obtener resultados satisfactorios, además de definir la forma de encontrar las respuestas a las interrogantes que inducen al estudio, se debe plasmar en un documento con características especiales como: lenguaje científico, ubicación temporal, lineamientos globales y provisión de recursos.

Igualmente el diseño tiene otras denominaciones: plan, protocolo, proyecto de investigación, entre otras. Si bien los términos son diferentes, en esencia son semejantes en cuanto a que se refieren al plan de trabajo. Los objetivos del plan de investigación son: definir el contexto jurídico del objeto de estudio, precisar el objeto de estudio, definir y delimitar el problema de investigación y los aspectos que intervienen, seleccionar el método y las técnicas adecuadas al objeto de estudio, organizar y sistematizar las acciones por desarrollar, describir los recursos necesarios, y verificar la factibilidad del estudio.

El diseño para este trabajo especial de grado, se define como bibliográfico, los cuales según las Técnicas de Documentación e Investigación, Publicaciones de la Universidad Nacional Abierta⁵ (1997):

(...) señala que la investigación documental:...busca dar respuesta a problemas significativos del conocimiento, con la particularidad de que las fuentes de datos, a diferencia de otras estrategias de investigación se obtienen de publicaciones o documentos, que puedan aportar información para la descripción o explicación del problema en estudio (...)

⁵ UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA (UNA). (1997). *Técnicas de Documentación e Investigación I. Publicaciones de la Universidad Nacional Abierta*, Caracas.p.21

En tal sentido, Arias, F. ⁶, (1999), considera que la investigación documental se encuentra apoyada en una investigación analítica descriptiva sustentada en el estudio de carácter bibliográfico documental. Las estrategias que se asumen para desarrollar el problema a través de una investigación documental bibliográfica se desarrollaron siguiendo el esquema sugerido por el citado autor.

Respecto a las técnicas de análisis e interpretación, Silva. J. ⁷ (2007), señala:

Para el análisis de la información se debe tener en cuenta la forma como se planteó el problema, el marco teórico y conceptual y las hipótesis con el fin de alcanzar los objetivos de la investigación. Esto permitirá un conocimiento completo del problema, así como derivar los elementos de juicio pertinentes para sustentar las políticas y estrategias operativas y probar las hipótesis establecidas.

Para la interpretación, es necesario ligar los hallazgos con otros conocimientos disponibles, utilizados en el planteamiento del problema y en el marco teórico conceptual

Por su parte, al respecto Tamayo T. ⁸ (1998), caracteriza la investigación descriptiva como, aquella que:

Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque que se hace sobre conclusiones es dominante, o como una persona, grupo o cosa, conduce a funciones en el presente. La investigación descriptiva trabaja sobre las realidades de los hechos y sus características fundamentales es de presentarnos una interpretación correcta.

De allí que, según los objetivos planteados, son analíticos de carácter descriptivo; en este tipo de estudio, recomienda realizarlo de acuerdo al nivel

⁶ ARIAS, F. (1999). *El Proyecto de Investigación (Guía para su Elaboración)*. 3ª edición. Editorial Episteme. Caracas.

⁷ SILVA JESÚS ALIRIO. (2007), *Metodología De La Investigación. Elementos Básicos*. Ediciones CO-BO. Caracas Venezuela..p.119.

⁸ TAMAYO Y TAMAYO, MARIO. (1998) *El Proceso de la Investigación Científica*. Tercera Edición México – Limusa..p. 54.

de conocimiento para identificar características del universo de investigación; descubrir y comprobar asociación entre la realidad encontrada y las bases teóricas consultadas.

Por su parte Balestrini M.⁹ (2007), cita a Barthes al señalar: que en la medida que “(...) la investigación documental proporciona el conjunto de procedimientos tecno-operacionales que deben seguirse, a fin de lograr mayor y mejor eficiencia, en el manejo de la fuentes documentales que sirven de base y orientan las formulaciones de investigación”.

Igualmente señala la investigadora que para el estudio y desarrollo del trabajo es necesario la presentación de nuevas teorías conceptualizaciones o modelos interpretativos originales del autor, a partir del análisis crítico de la información empírica y teorías existentes, además en las revisiones críticas del estado de conocimiento donde la integración, organización y evaluación de la información teórica existe sobre un problema, en el análisis de la consistencia interna y externa de las teorías y conceptualizaciones para señalar sus fallas o demostrar la superioridad de unas sobre otras, o en ambos aspectos.

Es de resaltar, que respecto al tipo y diseño, se utilizaron las técnicas e instrumentos propios para este tipo de investigación, que según Balestrini M.¹⁰ (2007), son: la observación documental, análisis de discursos, técnicas de fichaje, subrayado, análisis bibliográfico, presentación resumida de textos, resumen analítico y análisis crítico del tema. En cuanto a las técnicas operacionales que se utilizaron en el presente estudio, estas fueron la establecidas por Arias, F.¹¹ (1999), y obedecen al modelo de la investigación

⁹ BALESTRINI ACUÑA MIRIAN. (2007). *Estudios Documentales Teóricos, Análisis De Discurso y las Historias de Vida*. Ibidem. *op.cit.*, p.149

¹⁰ BALESTRINI ACUÑA MIRIAN. (2007) *Estudios Documentales Teóricos, Análisis De Discurso Y Las Historias De Vida....op.cit.*

¹¹ ARIAS, F. (1999) *El Proyecto de Investigación*. Ibidem. *op.cit.*

documental; técnicas de subrayado, de fichaje, citas textuales, técnicas bibliográficas y técnicas para la presentación del trabajo escrito.

De acuerdo al diseño de la investigación seleccionada, los procedimientos para el manejo de las fuentes documentales en las que se apoyaron los objetivos propuestos en el estudio y permitieron cumplir los requerimientos del derecho.

Las estrategias que se asumieron para desarrollar una investigación documental bibliográfica se realizó siguiendo el esquema sugerido por Arias, F.¹² (1999), el siguiente:

a) Búsqueda y exploración de fuentes, b) Lectura inicial de los documentos disponibles c) Elaboración del esquema preliminar. d) Recolección de datos mediante técnicas como lectura evaluativa, fichaje y resumen e) Análisis e interpretación de la información recolectada en función del esquema preliminar. f) Elaboración del esquema definitivo. g) Redacción de las conclusiones. De acuerdo al diseño de la investigación seleccionada, los procedimientos para el manejo de las fuentes documentales en las que se apoyaron los objetivos propuestos en el estudio. En este mismo orden y dirección, las técnicas que se aplicaron son las siguientes: a) Análisis de contenido de naturaleza cualitativa, b) Presentación resumida del texto, c) resumen analítico, d) análisis comparativo. Con cada uno de estos procedimientos, se pretende lograr un abordaje cualitativo, que con el que se obtendrá información de las diversas fuentes consultadas, para lograr respuesta al problema planteado y generar nuevos conocimiento, datos, información recolectada de las distintas fuentes.

La presente investigación consta de tres Capítulos:

En el Capítulo I, se refiere a la delimitación del Acoso laboral, se define, se mencionan los tipos o la clasificación, los sujetos intervinientes, el comportamiento frecuentes, los efectos, los requisitos, las fases de el acoso laboral, y principales figuras afines del acoso laboral.m

¹² ARIAS, F. (1999) *El Proyecto de Investigación* (Guía para su Elaboración). 3º edición. Editorial Episteme. Caracas.

En el Capítulo II se identifica el *mobbing* laboral, tipos de *mobbing*, acepciones, Conductas que indican la existencia del *mobbing*, graduación de duración, intensidad y frecuencia del *mobbing*, causas del *mobbing*, consecuencias del *mobbing*, *mobbing* laboral a través de las TICs, ciber-acoso como consecuencia del *mobbing* laboral, características del *mobbing* labora, perspectiva legal del *mobbing* laboral.

Un Capítulo III se menciona el marco jurídico del acoso laboral en Venezuela, sus antecedentes de regulación en el Derecho comparado, y su aplicabilidad y posibilidad de preventivo en el acoso laboral.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones que darán origen al presente trabajo de investigación. Para concluir las referencias bibliografías que apoyaron y sustentaron el presente trabajo.

CAPÍTULO I

EL ACOSO LABORAL

1. Definición de acoso laboral

Es un fenómeno tan antiguo como el hecho social trabajo, pero a principios de la década de los noventa se le veía como un fenómeno que destruye el ambiente de trabajo y en tal medida disminuye la productividad del trabajador por una parte, y por la otra favorece el absentismo, por cuanto provoca la abstención del trabajador para ir a su lugar de trabajo, los cuales consiste en un tipo de violencia psicológica a la que se somete un trabajador en forma sistemática y reiterada en el ámbito laboral, que se manifiesta mediante conductas, actitudes, palabras y comportamientos que afectan y lesionan la integridad psíquica del trabajador, disminuyendo sus condiciones para trabajar, los cuales conducen al aislamiento, pérdida del autoestima, ansiedad, estrés, hasta lograr la pérdida del empleo motivado a las alteraciones psicosomáticas, llevando consecuentemente al estrés laboral del trabajador debido a las relaciones interpersonales.

Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper¹³ (2003), definen el acoso psicológico como:

hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Para concebir una acción como acoso psicológico (o *mobbing*) ésta debe ocurrir regularmente (semanalmente) y durante un prolongado periodo de tiempo (por lo menos seis meses). El acoso es un proceso gradual, durante el cual la persona, desde una posición inferior, se convierte en el objetivo de comportamientos sociales negativos de forma sistemática. Un conflicto no puede ser entendido como una situación de acoso si se trata de un único incidente aislado o si ambas partes en conflicto tienen una fuerza similar.

En este sentido, argumentando la anterior definición, Chappell y Di Martino¹⁴ (1998), consideran que una amplia diversidad de comportamientos pueden ser representativos de lo que se conoce como violencia en el trabajo; dichos comportamientos incluyen acciones realmente intolerables en cualquier contexto (homicidio, violación, patadas, mordidas, puñetazos, entre otros), sin embargo, pueden existir algunas otras acciones que vienen dadas según los usos y costumbres de los diversos contextos culturales y la sociedad (un apodo, un mensaje ofensivo, un grito, un insulto, entre otros.); por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera: que persistencia de la violencia en sus múltiples formas de expresión sutil, psicológica o física en los lugares de trabajo de todo el mundo.

Por su parte, Chappell y Di Martino¹⁵ (1998) consideran en este mismo orden de ideas, que las coacciones y el acoso psicológico han mostrado secuelas de violencia, a pesar de no incluir abiertamente violencia física. Una

¹³ Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis. Disponible: <http://revista.cincel.com.co/cincel/index.php/RPO/article/view/119>, [Consulta: 2 de febrero de 2016]

¹⁴ Chappell y Vittorio Di Martino (1998). *Cuando el trabajo resulta peligroso*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, ISBN 92-2-1-110335-8. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>. Disponible: <http://revista.cincel.com.co/cincel/index.php/RPO/article/view/119>, [Consulta: 2 de febrero de 2016]

¹⁵ *Ibidem.op.cit.*, [Consulta: 2 de febrero de 2016]

de las modalidades más frecuentes es la coacción, la cual se ha incrementado en los últimos tiempos, incluye: actos crueles, vindicativos, insidiosos o humillantes, que buscan debilitar a las personas o grupos de trabajo, mediante medidas autoritarias de poder, en las que exigen hacer bien y mejorar el trabajo bajo criterios parciales, sin delegar y ofendiendo a sus subordinados con críticas y despojándolos de responsabilidades, ostentando lugares privilegiados de competencia.

Derivado de lo anterior, es pertinente aclarar que lo que en la literatura internacional se ha llamado acoso laboral o “*mobbing*” (Einarsen y Hauge, 2006), terror psicológico (Leymann, 1990), chivo expiatorio (Thylefors, 1987), abuso en el trabajo (Bassman, 1992), hostigamiento (Brodsky, 1976), “bullying” (Adams, 1992), comportamientos incívicos (Andersson y Pearson, 1999), persecución (Olweus, 1978), abuso emocional (Keashly y Harvey, 2006), entre otros, es en realidad de manera genérica: violencia en el trabajo.

Según Kahale ¹⁶ (2015), considera que el Alto Tribunal español manifiesta que:

este asunto del acoso laboral o mobbing que no constituye una novedad en el ámbito de las relaciones una novedad en el ámbito de la relaciones laborales, en cualquiera de sus manifestaciones, bien en la empresa o en la función pública, posee dos vertientes distintas de examen ya sea desde el punto de vista médico o jurídico, pero que, en el último término, ambas necesariamente confluyen, de modo que han de coincidir las dos para que pueda afirmarse que existe en el caso concreto esa situación objetiva de acoso.

Argumenta Kahale D., que desde esos dos puntos de vista, se define el acoso laboral como aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete en forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, que

¹⁶ KAHALE, CARRILLO DJAMIL TONY (2015) *El acoso laboral (mobbing): tratamiento jurídico y preventivo*, 2da. Edición, Vadell hermanos Editores, Caracas-Venezuela, p.28 ss.

conlleva en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido en el marco laboral.

Siendo de gran importancia señalar que en Venezuela, con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras¹⁷ (LOTTT) en el año 2012, se define por primera vez el acoso laboral, en el artículo 164

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

Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

Tomando en consideración el criterio de la autora *up supra*, donde delimita el concepto jurídico de acoso laboral, en un plano descriptivo, analítico y detallado, como toda situación de conflicto interpersonal o grupal, en el que una varias personas, deciden ejercer sobre otras, una violencia psicológica extrema a través de varias actuaciones con el propósito de lograr un completo aislamiento en relación con los compañeros de trabajo, así como también la pérdida de su autoestima, la reputación profesional y de la relación laboral.

2. Tipos de acoso laboral

Con base en los conceptos desarrollados, se puede delimitar el concepto jurídico de acoso moral, en un plano descriptivo, analítico y

¹⁷ GARAY, JUAN Y GARAY MIREN (2013). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Reedición. Corporación AGR. S.C. Caracas. p.164.

detallado, considerada toda situación de conflicto interpersonal o grupal con el objetivo de poner fin al mismo, una persona o varias deciden ejercer sobre otra persona una violencia psicológica extrema a través de varias actuaciones con el propósito de conseguir aislamiento, y que pierda su autoestima personal y su reputación profesional, las tipologías de hostigamientos

Desde este punto de vista, el acoso laboral es ejercido en varios sentidos que según Kahale D.¹⁸ apunta a las siguientes direcciones:

- a) Vertical, el hostigamiento es realizado por unos subordinados sobre el jefe u otros de jerarquía inferior.
- b) Horizontal, el acoso moral se efectúa por unos trabajadores sobre otros a su mismo nivel.
- c) Mixto: se produce por la coexistencia de las 2 direcciones horizontal y vertical, en ella se atenta tanto contra la dignidad, tanto para el trabajador como para sus superiores.

3. Sujetos intervinientes en el acoso laboral

Los sujetos que intervienen en la situación de un acoso laboral son los siguientes:

A) Sujeto activo de la agresión¹⁹: es aquella persona que lleva a cabo el acoso laboral de manera individual o colectiva, en contra de una o varias personas que trabajan en la empresa, actuando de manera consciente e inconscientemente, su conducta es de hostigamiento psicológico con el propósito de marginarlas y humillarla frente a otras personas. Las

¹⁸ KAHALE, CARRILLO DJAMIL TONY (2015) *El acoso laboral (mobbing): tratamiento jurídico y preventivo*, 2da. Edición, Vadell hermanos Editores, Caracas-Venezuela, p.31

¹⁹ *Ibidem*, op,cit,p.32 y SS

características más resaltantes que definen a este sujeto de la agresión son la exagerada centralización en sí mismos, la falta de interés o empatía hacia los demás y la necesidad de aprobación y triunfo. Generalmente, suelen ser personas egocéntricas, intolerantes a las críticas y necesitadas de admiración y reconocimiento.

B) Sujeto pasivo: son las víctimas de la agresión. Se pueden dividir en tres grupos: a) Personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia su calidad y pretenden imponer reformas, que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su estatus actual en la empresa; b) Personas brillantes, atractivas y algo seductoras, y, por tanto, envidiables y consideradas peligrosas o amenazadoras por el agresor que teme perder su protagonismo; c) Personas vulnerables o depresivas que son el blanco fácil del agresor en el que descargar sus propias frustraciones.

4. Comportamientos frecuentes en el acoso laboral

Según la tendencia doctrinaria para Kahale D²⁰., cuando cita la jurisprudencia Española del 02 de noviembre 2006, considera que actualmente ha agrupado como comportamientos clásicos de hostigamiento laboral las siguientes actitudes:

a) Aislamiento de la víctima, dificultándole el trabajo, con menoscabo de su formación, conductas que pueden ser generadas por la encomienda de un exceso de trabajo o de funciones superiores a la competencia exigible para su desarrollo u obligándole a realizar tareas de nivel inferior al suyo.

b) Trato desigual recibido frente a sus compañeros.

²⁰ *Ibidem, op, cit, p.35 y SS*

c) Desacreditar al acosado en su reputación personal o laboral, con la única finalidad de provocarle una situación límite que le lleve a desistir de sus derechos profesionales e, incluso, la propia relación de trabajo.

No obstante, las conductas indiciarias de la presumible existencia del acoso laboral, suelen ser para Kahale D. ²¹ (2015) cuando cita a Hirigoyen, desde el punto de vista de la psicología, las siguientes:

a) Aislamiento, la incomunicación o desamparo en las relaciones laborales.

b) Privar a la víctima de la capacidad de expresión.

c) Desacreditar a la persona.

d) Amenazar a la persona con usar instrumentos disciplinarios.

e) Poner en peligro la salud del trabajador.

f) Desestabilizar mentalmente.

g) Asignar al acosado trabajo sin valor.

h) Rebajar a las personas asignándoles trabajos por debajo de su capacidad.

i) Abrumar con una carga de trabajo insoportable.

j) Humillar, despreciar en público a la persona.

k) Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior. - Controlar aspectos del trabajo de forma malintencionada.

l) Controlar aspectos del trabajo de forma malintencionada.

²¹ *Ibidem, op, cit, p.34 y SS*

m) Acusar sin base o fundamento por incumplimientos, errores, entre otras.

n) fomentar el hostigamiento maternal, a través de la coacción para desincentivar la procreación.

o) Utilizar el móvil o el celular y el correo electrónico para amenazar e insultar a la víctima fomentando el acoso digital.

5. Efectos de el acoso laboral

En tal sentido, se consideran en forma particular:

A) Consecuencias para la empresa: por cuanto afecta y repercute en la productividad y calidad, obstaculiza la transmisión y ejecución del mandato empresarial, incrementa el ausentismo empresarial, aumento de los gastos empresariales, los accidentes laborales se dan con mayor frecuencia, también afecta la imagen y reputación de la empresa, entre otros.

B) Consecuencias para la víctima: influye en la salud, vida y productividad del trabajador, al ser acosado moralmente, aparecen de forma gradual como: la depresión, ansiedad, problemas con las actividades laborales, tanto físicos y psicosomáticos, produciendo lesiones incluso irreversibles en la salud física y psíquica del trabajador. No obstante, los daños más frecuentes entre las víctimas del acoso moral que se pueden traducir con el tiempo en depresión y cuadros de estrés postraumático se pueden agrupar en:

a) Apatía, falta de iniciativa;

b) Bajo estado de ánimo, depresión;

c) Dolores de espalda;

- d) Problemas de concentración;
- e) Dolores musculares;
- f) Irritabilidad;
- g) Inseguridad;
- h) Despertar temprano;
- i) Sueño ligero, interrumpido;
- j) Dificultad para conciliar el sueño;
- k) Problemas de memoria;
- l) Fatiga crónica;
- m) Cefaleas; y,
- n) Sensibilidad a los retrasos.

6. Requisitos de el acoso laboral

Dado que en nuestro ordenamiento jurídico no existe un criterio diferencial, de dichos requisitos por cuanto sólo encontramos el artículo 164 de la LOTTT²², norma genérica que no señala los requisitos determinantes para considerar una conducta como hostigadora de las relaciones laborales, es por el que los doctrinarios recurren a la jurisprudencia española del 28 de febrero de 2005, los cuales ha establecido unos parámetros para determinar si las conductas efectuadas por el empresario puedan constituir indicios de acoso laboral, al configurar para ello cuatro elementos:

²² GARAY, JUAN Y GARAY MIREN (2013). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. *Ibidem, op, cit, p.55 y SS4*

1) “El hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas”, que no debe confundirse con una simple situación de tensión en el sitio de trabajo. Se requiere para que pueda concurrir este requisito, que la víctima sea objeto de varias conductas que conformen en su totalidad una perspectiva de maltrato moral, una denigración o vejación del trabajador. Los comportamientos realizados por el empleador, principalmente, son acciones encaminadas a aislar al trabajador de su ámbito laboral, fijándole tareas excesivas o privándole de trabajo efectivo u ordenándole tareas de difícil realización. Todo ello, con el fin de agobiarle y desacreditarle como una persona incompetente, sin permitirle la comunicación con sus compañeros de trabajo, incluso de aislarlo con el resto del personal.

2) “Carácter intenso de la violencia psicológica”, es decir, las conductas realizadas por el empresario deben ser graves (intensa o extrema). No puede constituirse el acoso laboral cuando la violencia psicológica sea leve o menor que no produzca daño en persona normal, requiriéndose que el hostigamiento posea un alto grado de intensidad. En el supuesto que no exista dicha intensidad, y la víctima resulta afectada, la patología tendría que ver más con la propia personalidad del trabajador que con la real hostilidad del entorno laboral.

3) “Prolongada en el tiempo”. No es suficiente que el hostigamiento se presente como una conducta aislada y se origine en un momento muy concreto, se requiere que la violencia ejercida por el acosador de forma intensa tenga una cierta duración de seis meses. Este plazo tiene que ser interpretado de manera flexible, dado que lo importante es la idea de continuidad en la violencia, ordenada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral del trabajador.

Dicho en otras palabras, no puede basarse en hechos aislados, sino de conductas, expresión sinónima de comportamiento o proceder y, por ende, opuesto a hechos aislados.

4) “Que tenga como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo de su entorno laboral”. Este requisito “es el que sirve de nexo o conductor, dotando de entidad y sustantividad propias al conjunto de actos aislados y espaciado el tiempo, que integran la conducta de acoso.

Hay que tener en cuenta que la intencionalidad puede ser un elemento plenamente consciente o premeditado o puede existir de forma larvada, formas de rechazo y hostilidad hacia la víctima, el propio acosador puede no racionalizar conscientemente, pero que pueden manifestar de forma más o menos subconsciente la intencionalidad oculta de su entorno de trabajo”.

7. Fases del acoso laboral

Varios autores, en especial Madrigal E., y Calderon J., citan a Leymann y Soria ²³, los cuales establecen diversas fases en que evolucionaría un caso de acoso laboral, en resumen se citan:

1. Fase de prepatogénica: en que el hostigador busca y configura el lado débil de la víctima, de conflictos o incidentes críticos.

2. Fase patogénica: que se compone de cuatro etapas:

a) **Fase de estadio inicial:** De incidentes conflictivos que se sobredimensionan e inicio de los rumores en la compañía.

b) **Fase de instauración:** Da inicio la sintomatología a todo nivel debido a la estigmatización.

²³ <http://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n2/art08v32n2.pdf> , [Consulta: 13 de febrero de 2016]

c) **Fase de formalización del problema:** En esta fase el sujeto tiene grave compromiso de su salud y vida social, además de su desempeño laboral.

d) **Fase de expulsión** o marginación de la vida laboral; puede inclusive precipitar al suicidio.

8. Métodos de acoso laboral

Cabe señalar que los métodos y técnicas de acoso son innumerables, sin embargo, a continuación se citan algunas relevantes clasificadas de forma sistemática señaladas por Madrigal E., y Calderon J.²⁴, los cuales son:

A. Ataque a la persona: Se desacredita a la persona en cuanto a sus capacidades para el desempeño específico de su trabajo, con frecuencia frente a sus compañeros, utilizando calificativos despectivos. Se pueden crear chismes relativos a la persona o se critica su vida privada e inclusive se profieren injurias para degradarla.

Puede utilizarse lenguaje no verbal que implica menosprecio, imitación de sus gestos y posturas para ridiculizarlo. Ataques a la orientación sexual, papel de género, ideologías, orígenes y creencias que caracterice a la víctima. Se le hace dudar al sujeto acerca de su idoneidad emocional o física para el desempeño laboral.

B. Ataque a las condiciones propias del trabajo: No se le brinda toda la información o instrumentos requeridos para la ejecución de una labor. Puede criticarse el trabajo que se efectúa de manera injusta, minimizando el producto del esfuerzo e ignorando los éxitos, en ocasiones se monitorea detallada y desmedidamente las labores malintencionadamente.

²⁴ <http://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n2/art08v32n2.pdf>. *Ibidem. Op.cit.* , [Consulta: 13 de febrero de 2016]

Puede castigarse la iniciativa del sujeto en la toma de decisiones. En el ámbito de producción no se le asigna trabajo, el trabajo es excesivo o peligroso o bien, se asigna un trabajo de menor dificultad. Asimismo se le puede cambiar la labor que usualmente realizaba la víctima estableciendo nuevas tareas. No se le convoca a reuniones, foros, no se le permite emitir voz ni voto en las decisiones de la oficina.

Se premia el trabajo de otros trabajadores que con frecuencia no es de calidad y se invisibiliza la excelencia del trabajo de la víctima. Se niegan oportunidades de promoción laboral y académica. Se le induce a error con el fin de establecer debidos procesos.

C. Ataque a la posibilidad de comunicación: El acosador obvia la presencia del sujeto, por ejemplo dirigiéndose al resto de personas presentes sin siquiera establecer algún tipo de contacto con la víctima, no lo atiende en la oficina, cierra la puerta para obstruir la comunicación, no contesta correos o llamadas, no acepta peticiones de entrevista, puede rechazarse el contacto visual, se ignora su presencia. El acosador instala a la víctima de forma apartada, aislándolo del grupo y/o se le prohíbe hablar con los demás o con ciertas personas

D. Violencia abierta: Puede haber amenaza verbal o escrita, o bien actos de violencia física, sexual o verbal (se le levanta la voz o se usa tono sarcástico).

E. Ataque de la estabilidad del sujeto en el grupo: Favorece que se rompan lazos sociales o de cohesión de grupo, rompe la comunicación de los contactos (amistades y personas más cercanas) del sujeto, lo cual logra al cambiar el rol de trabajo constantemente, bajo amenaza o la creación de chismes.

9. Principales figuras afines del acoso laboral

Los elementos definitorios del acoso laboral que señala Kahale D.²⁵, cabe diferenciarlos de otros tipos de acoso, que existen y que han sido reconocidos por la jurisprudencia y la doctrina, los cuales son:

9.1. Burn out o síndrome del quemado: agotamiento psíquico conocido a su vez como el síndrome del quemado, se produce por la presión que padece un trabajador a consecuencia del agotamiento físico, emocional y mental motivado por un proceso en el que se acumula un estrés excesivo por una desproporción entre la responsabilidad y la capacidad de recuperación del empleado, sufriendo posteriormente problemas de salud. Este tipo de acoso nace generalmente en la relación entre trabajador y clientes o usuarios del sitio donde trabaja, que a diferencia del *mobbing* el acoso se efectúa entre los compañeros de trabajo, sus superiores, incluso con el mismo dueño de la empresa (Ramos y Buendía, 2001; Moreno, González y Garrosa, 2001).

9.2. Bossing: en este caso el agresor debe ser de jerarquía en relación a la víctima o trabajador hostigado. En concreto una de las prácticas de esta modalidad de acoso, consiste en la política de empresa de persecución respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de organización, de reducción de personal o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos.

9.3. Acoso sexual: que busca obtener favores sexuales para la misma persona o para un tercero. En otras palabras, es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad tanto a la mujer y el hombre en el trabajo, incluyendo los

²⁵ KAHALE, CARRILLO DJAMIL TONY (2015) *El acoso laboral (mobbing): tratamiento jurídico y preventivo*. *Ibídem*. *Op.cit.*p.61 y ss.

comportamientos de superiores y compañeros, cuando dichas actitudes sean indeseadas, irrazonable y ofensiva para el acosado.

9.3.1. Los tipos de acoso sexual más frecuentes son:

9.3.1.1. Acoso sexual Quid Pro Quo (Chantaje sexual):

9.3.1.2. Acoso Sexual Horizontal u Hostigamiento

9.4. Falso mobbing o subjetivo: esta figura corresponde a situaciones donde el trabajador se siente acosado, pero su situación en realidad proviene de afecciones psíquicas ajenas a las del trato degradante que comporta el hostigamiento laboral, esta figura es conocida como trastorno psíquico o falsas víctimas, su personalidad presenta rasgos de manías, persecución, es un tipo de susceptibilidad extrema

9.5. Violencia en el lugar de trabajo: es muy amplia comprende la agresión físicas en el lugar de trabajo, y otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las soporta, es decir, conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias y abusivas.

9.6. Estrés laboral: es el fenómeno más frecuente y sus consecuencias afectan el bienestar físico y psicológico del trabajador y a su vez deteriora la salud de las organizaciones, aunque para otras tendencias doctrinales es más conocido como un efecto, y no como un tipo de acoso.

9.7. Tensiones ordinarias en el entorno laboral: el acoso se constituye por un estilo de gestión, el hostigamiento laboral, es consecuencia de modelos organizativos y de gestión del personal autoritario o despótico.

9.8. Otros tipos y síntomas de *Mobbing* que afectan al trabajo:

9.8.1. **Gripe del yuppie o work-addiction:** consiste en un apego patológico a la dedicación laboral, con el propósito de evadir conflictos

psicológicos internos o de compensar otros, el trabajador instrumentaliza su labor como forma de evitar o compensar otros problemas psicológicos.

9.8.2. **Tecnoestrés:** conocido como el síndrome de la fatiga informativa, dificulta la adaptación en el puesto de trabajo por la adopción de nuevas tecnologías el cual provoca síntomas de ansiedad, sentimiento de incompetencia y depresión entre otros.

9.8.3. **Harassment:** significa hostigamiento, ataques consecutivos e inopinados de una persona a otra para atormentarla, frustrarla, minarla y provocarla, es un tipo de acoso.

9.8.4. **Trastorno por déficit de atención con hiperactividad:** es el que se manifiesta por la falta de atención impulsividad, impaciencia y continuo cansancio, entre otros

9.8.5. **Shunting:** supuesto en el que el aislamiento, la restricción de datos útiles necesarios y la negación se le agrega a la encomienda de actividades de menor categoría e interés y supresión de aéreas de responsabilidad claves, los que repercute en su autoestima, es un tipo de acoso.

9.8.6. **Whistleblowing:** conocido como la figura del elator, se produce cuando un individuo delata una actividad para la que trabaja y la considera corrupta, fraudulenta, ilegal o prejudicial.

9.8.7. **Blockbusting o mobbing inmobiliario:** conocida como *panic peddling*, es decir, vender por temor, se refiere a la persecución sistemática emprendida contra un ser humano con la finalidad de desplazarlo en su vivienda, se fundamenta en razones económicas.

9.8.8. **Bullying** : conocido como acoso escolar, es la conducta de persecución física y psicológica que realiza un alumno que elige como víctima de los ataques repetidos

9.8.9. **Ijime**: término japonés que significa acoso o intimidación, son las acciones intimidatorias vejatorias realizadas por un grupo de personas en contra de un único individuo por anomalías, deformidad o por una conducta fuera de lo normal

9.8.10. **Conflicto**: desacuerdo entre sí de dos o mas trabajadores

9.8.11. **Acoso familiar**: violencia psicológica para desprestigiar ante el grupo familiar lo que provoca desprestigio y exclusión en eventos familiares

9.8.12. **Efecto Lucifer**: es una celebración de capacidad infinita de la mente humana para convertir a cualquier persona en amable o cruel compasiva o egoísta, creativa o destructiva, villana o héroe, se trata de un poder de la situación social.

CAPÍTULO II

EL MOBBING LABORAL A TRAVÉS DE LAS TICS

1. Concepto de *mobbing*

Actualmente en toda organización u empresa se presenten situaciones de tensión, enfrentamientos o discusión, por razones organizativas, tecnológicas o políticas. En ese orden, se presenta casos, donde una persona comienza a ser criticada por la forma de realizar su trabajo, que hasta el momento era bien visto. A este fenómeno se le conoce con el nombre de *mobbing*. Según Matheinsen S., y Eirnarsen S.²⁶ (2001), se entiende por *mobbing* las provocaciones constantes, presiones, amenazas, humillaciones y en general, aquellas conductas persistentes que suscitan malestar sobre las personas afectadas.

Para Leymar H.²⁷ (1990), señala que es una situación en lo que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y

²⁶ http://folk.uib.no/pspsm/documents/Matthiesen_og_Einarsen-MMPI-2_and_bullying_2001.pdf [Consulta: 20 de febrero de 2016]

²⁷ Leymann, H. (1990). *Mobbing: Lapersécution au travail*. Paris: Seuil. [https://books.google.co.ve/books?id=xMi3CQAAQBAJ&pg=PT254&lpg=PT254&dq=Leymann,+H.\(1990\).+Mobbing:+La+pers%C3%A9cution+au+travail.+Paris:+Seuil&source=bl&ots=Qw5UodS_vm&sig=--CZXS7xw1FPawXzmCd8tzm4_Gl&hl=es-19&sa=X&ved=0ahUKEwi8r6DP8YXQAhUL1GMKH_XK5C8IQ6AEIGjAA#v=onepage&q=Leymann%2C%20H.\(1990\).%20Mobbing%3A%20La%20per](https://books.google.co.ve/books?id=xMi3CQAAQBAJ&pg=PT254&lpg=PT254&dq=Leymann,+H.(1990).+Mobbing:+La+pers%C3%A9cution+au+travail.+Paris:+Seuil&source=bl&ots=Qw5UodS_vm&sig=--CZXS7xw1FPawXzmCd8tzm4_Gl&hl=es-19&sa=X&ved=0ahUKEwi8r6DP8YXQAhUL1GMKH_XK5C8IQ6AEIGjAA#v=onepage&q=Leymann%2C%20H.(1990).%20Mobbing%3A%20La%20per)

recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona 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 acaban abandonando el lugar de trabajo.

El *mobbing* es reciente y las consecuencias de ésta situación no sólo afectan al individuo, sino a la organización en forma global, puesto que se presenta en los afectados la tendencia al aislamiento, falta de comunicación, y por ende la conflictividad, ocasionando problemas en su entorno familiar y social, lo que redundando en su rendimiento laboral viéndose afectada la relación con sus compañeros.

Según Velázquez M.²⁸ (2006), la palabra “mobbing” proviene del término inglés “mob”, que traducido al castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien o a algo, en forma hostil o amistosa. El sustantivo “mob” es el gentío, el vulgo, la plebe o “populacho”, en cambio, el verbo “to mob” describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien. El origen de la palabra describe, por tanto, una acción colectiva de un grupo de personas frente a algo o alguien, no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo abordada en el ámbito de las condiciones de trabajo.

Posteriormente, en su traducción a las lenguas latinas, el término “mobbing” se denominó *harcèlement moral* en francés por la influencia de Marie France Hirigoyen, y fue traducido después al castellano como acoso moral. Ahora bien, ya se han desarrollado definiciones de algunos autores

s%C3%A9cutio%20au%20travail.%20Paris%3A%20Seuil&f=false [Consulta: 20 de febrero de 2016]

²⁸ VELÁZQUEZ, M (2006) *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing*, Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), núm. 17, España: INSHT

lógicamente válidos, enmarcadas desde el punto de vista de cada uno de ellos. Sin embargo, el mobbing va más allá de una campaña de desprestigio, de humillación, de terror psicológico, cuya meta es destruir a la víctima o hacerla un marginado o marginada, en donde el afectado es atacado sin misericordia, abuso verbal, trato hostil o la más absoluta indiferencia.

Estas actividades según el citado autor *up supra*, tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). Así mismo señala Velazquez M., considerando la causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social (cita a González, 2002), por otra parte considera que así mismo, se ha definido al *mobbing* desde el ámbito jurídico como la presión laboral tendenciosa, la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración, (citando a Gimeno, 2005). Como se puede observar, en la actualidad existe una diversidad de definiciones desde varias disciplinas, como la psiquiatría, la psicología y el ámbito judicial, las cuales son aportadas preferentemente por autores de países de la Unión Europea.

Cabe destacar, que el concepto construido por Leymann H.²⁹ ha influido en la definición de acoso contemplada en la Ley Básica de Prevención de Riesgos de Suecia, y de España. Hirigoyen, por su parte, ha marcado su influencia en Francia (Código del Trabajo Francés) y en Brasil (leyes sobre asedio moral).

²⁹ Leymann, H. (1990). *Mobbing: La persécution au travail*. Paris: Seuil. [https://books.google.co.ve/books?id=xMi3CQAAQBAJ&pg=PT254&lpg=PT254&dq=Leymann,+H.\(1990\).+Mobbing:+La+pers%C3%A9cution+au+travail.+Paris:+Seuil&source=bl&ots=Qw5UodS_vm&sig=--CZXs7xw1FPawXzmCd8tzm4_GI&hl=es-19&sa=X&ved=0ahUKEwi8r6DP8YXQAhUL1GMKHXK5C8IQ6AEIGjAA#v=onepage&q=Leymann%2C%20H.\(1990\).%20Mobbing%3A%20La%20pers%C3%A9cution%20au%20travail.%20Paris%3A%20Seuil&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=xMi3CQAAQBAJ&pg=PT254&lpg=PT254&dq=Leymann,+H.(1990).+Mobbing:+La+pers%C3%A9cution+au+travail.+Paris:+Seuil&source=bl&ots=Qw5UodS_vm&sig=--CZXs7xw1FPawXzmCd8tzm4_GI&hl=es-19&sa=X&ved=0ahUKEwi8r6DP8YXQAhUL1GMKHXK5C8IQ6AEIGjAA#v=onepage&q=Leymann%2C%20H.(1990).%20Mobbing%3A%20La%20pers%C3%A9cution%20au%20travail.%20Paris%3A%20Seuil&f=false) [Consulta: 20 de febrero de 2016]

El *mobbing*, en primer término persigue calumniar, ofender, ridiculizar y conducir a la víctima al aislamiento del grupo. Ésta es su vertiente más lesiva; el 'mobbing' (cuya traducción exacta se corresponde con acoso colectivo) se caracteriza por ser una práctica que cuenta con el silencio o la complicidad de los compañeros de la víctima. No cuesta imaginar cuáles pueden ser los motivos que les inducen a estas conductas pasivas: no ser ellos también objeto de agresión, no poner en peligro su puesto de trabajo, envidia o resentimiento hacia su compañero.

Heinz Leymann (1996), Psicólogo señala que el: *Mobbing* es la deliberada degradación de las condiciones de trabajo a través de comunicaciones no éticas y abusivas caracterizadas por la repetición durante largo tiempo de un comportamiento hostil que un superior o compañero de trabajo ejercita contra un individuo. Este individuo, como reacción lógica, va adquiriendo un estado progresivo de malestar físico, psicológico y social duradero.

Se trata de un proceso destructor que puede llevar a la víctima a una incapacidad permanente e incluso a la muerte por enfermedades derivadas de ello y al suicidio. El Acoso moral "psicoterror", *mobbing*, *bossing*, siempre ha existido tanto en las empresas privadas como en los organismos públicos. Se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización y maquinaciones contra un trabajador.

Es un proceso destructor sutil. Una persona procura rebajar a otra para elevar su propia autoestima y demostrar poder. Restringe a la víctima la posibilidad de trabajar, aislándola de sus compañeros de trabajo, la desconsidera constantemente, comienza a quitarle tareas o a darle otras para las que el trabajador no está cualificado, tanto por encima como por debajo de sus capacidades, la critica constantemente, le impide comunicarse telefónicamente, ataca sus creencias religiosas o políticas, le grita, insulta,

difunde rumores y comentarios injuriosos, abusa de su poder, desacredita su origen familiar, le intenta inculcar que es un enfermo mental, en fin, realiza una manipulación perversa, muchas veces con el consentimiento de la víctima porque ésta ya tiene una baja autoestima (Heinz Leymann 1996).

Aquí no sólo pierde el trabajador, también pierde la empresa debido a la baja en el rendimiento del trabajo y a los continuos absentismos de la víctima, que se siente avergonzada ante sus compañeros pues ha perdido su dignidad física y psíquica y suele faltar a menudo al puesto de trabajo. Entre los síntomas que aparecen destacan los: cognitivos (trastornos de memoria, dificultades de concentración, apatía, falta de iniciativa, irritabilidad, cansancio, agresividad, sentimientos de inseguridad, y mayor sensibilidad ante las dificultades), psicosomáticos (pesadillas, diarrea, dolor abdominal, vómitos, pérdida de apetito, llanto espontáneo, y sensación de nudo en la garganta), relacionados con las hormonas del estrés y la actividad del sistema nervioso autónomo (dolor torácico, sudoración, sequedad de boca, palpitaciones, y acortamiento de la respiración), relacionados con tensión muscular (dolor de espalda, cervical, y muscular), y trastornos del sueño (dificultad para conciliar el sueño, interrupciones del sueño, despertar fácil).

También se puede presentar el Síndrome de Burnout, que se refiere a un padecimiento como consecuencia del estrés y que consiste en fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido, puede llamarse también: Síndrome de desgaste profesional, Síndrome del trabajador desgastado o incluso Síndrome de quemarse por el trabajo.

De lo anteriormente expuesto, en nuestro país las empresas, organizaciones e instituciones educativas pudieran ser objeto de dicha práctica perversa debido a la crisis política, económica, social, religiosa entre otras, de allí surge el interés en analizar dicha problemática a través de la revisión de la jurisprudencia, con base a la jurisprudencia, revisión y el

estudio analítico de la misma se desprende los requisitos, características, situaciones y las tensiones que generan en el desempeño laboral la presencia o no del *mobbing*.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo³⁰,: El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*, como la “situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una 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”.

A nivel general, y concretamente en Venezuela, se presentan dos requisitos importantes para determinar si estamos en presencia o no del *mobbing*, a saber: El daño y los hechos:

a) Para el primero, el daño objetivado ha de ser psicológico o moral, y en su caso, también físico. Sin embargo, puede resultar problemático (de cara a la posibilidad de interponer una acción laboral y determinar su posible viabilidad) el supuesto en el que el trabajador no hubiese disfrutado de periodos de baja laboral ocasionados por patologías vinculadas al *mobbing* (estrés, depresión, etc.).

b) Para el segundo requisito, los hechos, deben ser o debe presentarse una pluralidad de actos, ataques u omisiones que persiguen perturbar la prestación de sus servicios con el propósito de ocasionar el cese voluntario de la prestación de servicios por parte del trabajador.

Como se puede observar, en la actualidad existe una diversidad de definiciones desde varias disciplinas, como la psiquiatría, la psicología y el

³⁰<http://revistas.um.es/analesderecho> [Consulta: 25 de febrero de 2016]

ámbito judicial, las cuales son aportadas preferentemente por autores y doctrinarios de diversos países³¹

2 Tipos de *mobbing*

Para clasificar el *mobbing* como una figura a fin del acoso laboral existen diferentes tipologías posibles:

a) **Ascendente:** Del subordinado al jefe. En la literatura científica se destaca que el *mobbing* ascendente es el menos común.

b) **Descendente:** Del jefe al subordinado. El acosador es un superior jerárquico, es la forma más habitual.

c) **entre iguales:** De compañero a compañero. El acosador y el acosado son del mismo nivel jerárquico. De esta clasificación nace o se nos presenta en consecuencia la grupal, es decir, todo un grupo atacando o acosando a la persona identificada o marcada como meta del acoso.

En forma más generalizada, se ha aceptado los tipos de *mobbing* atendiendo a su clasificación en función de la dirección: el vertical y el horizontal, y a su vez el vertical podrá ser ascendente o descendente.

a) **Acoso vertical descendente**, es el que es realizado del jefe al subordinado. También se le denomina *bossing*, , del término inglés “boss”, que significa “jefe, patrono”. Este acoso es el más usual, es producido por un individuo de posición jerárquica superior, quien ostenta un poder dentro de la organización; su conducta se basa en el desprecio, falsas acusaciones e insultos con el propósito de socavar o atacar el ámbito psicológico del trabajador acosado, bien porque quiere destacarse frente a sus subordinados

³¹http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf [Consulta: 25 de febrero de 2016]

o por tratarse de una estrategia de la empresa con el fin de deshacerse del trabajador, para que se retire voluntariamente sin que esto le ocasione grandes gastos económicos.

b) Acoso vertical ascendente, va del subordinado al jefe. Es la presión ejercida por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre un superior jerárquico, superior en la organización donde laboran.

c) Acoso horizontal, es el que se da entre iguales; es decir, de compañero a compañero³². Lo produce un compañero de trabajo hacia otro que tiene el mismo nivel jerárquico. Los ataques pueden ser causados por problemas personales, o porque no acepte los patrones establecidos para el funcionamiento de la organización admitidos por el resto de los compañeros

3. Conductas que indican la existencia del *mobbing*

Las conductas indiciarias de la presumible existencia del *mobbing* en el trabajo, suelen ser, a) Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima, b) Ataque a la vida privada; c) Ataques mediante aislamiento social; d) Criticar difundir rumores contra esa persona; e) Agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esta persona.

Las manifestaciones más comunes en la práctica son: a) Aislamiento, la incomunicación o desamparo en las relaciones laborales; b) Privar a la víctima de la capacidad de expresión; c) Desacreditar a la persona; d) Controlar aspectos el trabajo de forma malintencionada; e) Poner en peligro la salud del trabajador; f) Desestabilizar mentalmente; g) Asignar al acosado trabajo sin valor; h) Rebajar a las personas asignándoles trabajos por debajo de su capacidad; i) Abrumar con una carga de trabajo insoportable; j) Humillar, despreciar en público a la persona; k) Amanerar a la persona con

³²http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf [Consulta: 25 de febrero de 2016]

³² <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n33/n33a04.pdf> [Consulta: 25 de febrero de 2016]

usar instrumentos disciplinarios; l) Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior; y, m) Acusar sin base o fundamento por incumplimientos, errores, entre otros.

En tal sentido, los comportamientos hostiles que permiten determinar el acoso psicológico o psicoterror laboral, agrupados por las diferentes posiciones doctrinarias, se han agrupado en cinco clasificaciones a saber:

a) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador;

b) Actividades del acoso para que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales;

c) Actividades de acoso dirigidas para desarrollar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral;

d) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desaprobación profesional, y

e) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima. Hirigoyen refiere que existen cuatro tipos de actuaciones hostiles: i) aislamiento y negación de la comunicación: hacer que alguien llegue a ser invisible; ii) ataques contra las condiciones de trabajo: retención de información, sabotaje. iii) ataques contra la dignidad: ofensas contra la reputación, rumores, denigración; iv). Violencia verbal, física o sexual.

En el Informe Velazquez M y Randstad ³³ (2003) presenta un listado de comportamientos y los ordena de acuerdo con el siguiente meta-agrupamiento: i) Amenazas al estatus profesional; ii) Amenazas a la

³³http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf[Consulta: 25 de febrero de 2016]

reputación personal; iii) Aislamiento; iv) carga excesiva de trabajo y v) desestabilización.

Todo ellos, han sido considerados de gran importancia y principal aporte, para determinar las conductas que indican la existencia del *mobbing* como figura afín al acoso laboral.

3. Graduación de duración, intensidad y frecuencia del *mobbing*.

Los grados están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento. Se distinguen tres grados:

a) Primer grado: la persona es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y de mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas, humillaciones y encaran a sus agresores. A pesar de esto, la víctima de acoso no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

b) Segundo grado: en esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada con el tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarle importancia a lo que está sucediendo.

c) Tercer grado: la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de un tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de

esta etapa son: depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas, intentos de suicidio. Asimismo, la familia y amigos son conscientes de la gravedad del problema.

4. Causas del *mobbing*

De acuerdo con la doctrina son diversas las causas que originan este fenómeno laboral; así, según autores como Leymann ³⁴ (citado por Cuadernos Sindicales, 2008 ³⁵), el mismo surge como resultado de un conflicto no solucionado; Hirigoyen³⁶ discrepa de lo anterior y sostiene que lo que ocasiona el *mobbing* no es un conflicto sino la agresión, puesto que en el acoso moral existe la intención de dañar al otro, mientras que a su juicio, cuando se habla de “conflicto” se hace referencia al choque de sentimientos.

Asimismo, de acuerdo con Velásquez (citado por Laskoswsky y Marchant,³⁷ 2005) existen cuatro variables que promoverían la aparición del *mobbing*, tres de las cuales son de origen externo al trabajador afectado y pertenecen propiamente a la dinámica del trabajo, y la última es imputada directamente a la víctima, a saber:

a) Organización del trabajo: Se refiere a la atribución de tareas que entrañan, por un lado, una sobrecarga cuantitativa, producida por la existencia de mucha demanda y poco control; y por el otro, un déficit cualitativo, entendido como la obligación de efectuar un trabajo repetitivo, aburrido, a veces inútil o mal realizado, cuando se obliga a los trabajadores a hacer mal su labor dentro de la empresa. Toda situación estresante implica

³⁴ <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n33/n33a04.pdf> [Consulta: 28 de febrero de 2016]

³⁵ CUADERNOS SINDICALES (2008). “Acoso psicológico en el trabajo. *Mobbing*”. En <http://www.acosomoral.org/pdf>. [Consulta: 28 de febrero de 2016]

³⁶ HIRIGOYEN, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero de lo Falso*. Buenos Aires: Paidós. [Consulta: 28 de febrero de 2016]

³⁷ LASKOWSKY & MARCHANT (2005). *Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo. Un acercamiento al fenómeno*. En <http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/9.htm>. [Consulta: 28 de febrero de 2016]

un potencial importante, de conflicto, y como se dijo, según Leymann, es justamente un conflicto lo que detona la aparición del mobbing.

b) Concepción de tareas: La monotonía y la repetitividad de las tareas origina conflictos personales e interpersonales, puesto que en la medida que los trabajos no representen un desafío para el trabajador o proporcionen posibilidad de crecimiento laboral o personal, muy probablemente serán causa de conflicto.

c) Tipo de dirección: Cuando no se toma en cuenta el factor humano y se pretende optimizar los resultados en una organización a través de una gestión autoritaria, ello constituye un claro agente de promoción de conflictos y generará la posibilidad del mobbing.

d) Probables sujetos objetivo del *mobbing*: Una cuarta y última variable imputada a la propia víctima del mobbing es la persona hacia la cual se ha dirigido la ira o la frustración. La presión que se ha acumulado se canalizará en forma de mobbing o acoso moral en el trabajo hacia una víctima que ha sido escogida en virtud de características que le son propias, tales como personas demasiado competentes o que llamen la atención, individuos con fuerte personalidad, trabajadores extremadamente honestos, escrupulosos y dinámicos o, por el contrario, aquellos menos competentes.

Por su parte, la Secretaría Ejecutiva Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de España (2008) considera que entre las posibles causas del mobbing se encuentra el empleo precario, pues se trata de trabajadores interinos o contratados temporalmente, la mayoría de las veces sometidos a presiones y a un intenso ritmo de trabajo para cumplir las metas en el plazo planteado.

5. Consecuencias del mobbing

Una las principales son síntomas psicosomáticos, depresión, ansiedad, desordenes de estrés postraumáticos y obsesión, así como las siguientes:

a) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador (a);

b) actividades del acoso para que la víctima no tenga la posibilidad de mantener contactos sociales;

c) actividades de acoso dirigidas para desarrollar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral;

d) actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desaprobación profesional;

e) actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima;

f) aislamiento y negación de la comunicación: para hacer que alguien llegue a ser invisible;

g) ataques contra la dignidad: ofensas contra la reputación, rumor, denigración, para obligarlo a huir.

6. Mobbing laboral a través de las TICs o ciber-acoso como consecuencia del mobbing laboral.

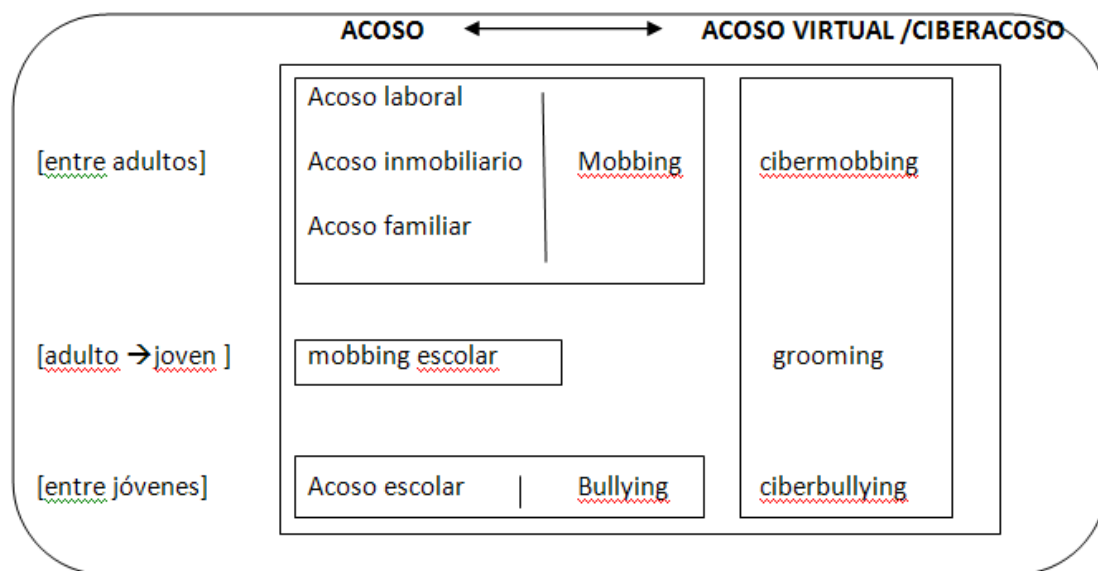
Actualmente es muy fácil destruir a alguien. Antes, si alguien sufría de hostigamiento en su puesto de trabajo, la situación solía extenderse por años.

El ciberacoso es una forma más compleja de acoso laboral, por cuanto comprende el uso de las tecnologías de la información y comunicación, al

ciber-acoso se le ha denominado, acoso digital, acoso virtual, acoso electrónico, acoso móvil, acoso por internet, e-acoso, ciberhostigamiento y *network mobbing*.

Es un problema muy común en las redes virtuales, por lo general se caracteriza por ser en cubierto, invade ámbitos privados y de seguridad de la víctima, generalmente se relaciona con el acoso indirecto, excepto cuando se hace público, en ocasiones es no presencial por tratarse de acoso sexual, o laboral en forma indirecta, y las principales acciones que comprende son usurpación de claves de correo electrónico, sustracción de fotos, videos u otra información de carácter personal, injurias, difamación, bombardeo electrónico, mediante el uso de mensajes de datos, llamadas, e-mail. y en el plano laboral la vigilancia se realiza a las empresas y los trabajadores donde no exista una regulación jurídica que proteja la dignidad y privacidad de los trabajadores

Las posibilidades que ofrece Internet, más específicamente la red, han llevado las campañas difamatorias y de odio a otro nivel. Ya no hay espacios de refugio. Con el teléfono inteligente uno lleva a sus enemigos consigo, en el bolsillo. El ciberacoso que frecuentemente se asocia con jóvenes y adolescentes ha llegado también a la vida de los adultos, y se extiende, debido a los diversos problemas que se generan del uso de las tecnologías de la información, aunado a los diversos mensajes de datos cuyas consecuencias generalmente son negativas, ocasionando daños psicológicos y violentando derechos sensibles en el ser humano.



Fuente: Acerca del acoso y del sexting G. Guerrero Ramos F. Pérez Lagos³⁸: Universidad de Málaga

En el mundo globalizado, laboral aparecen así nuevos tipos de victimarios. Por cuanto la Internet se convierte en un instrumento, con el que también empleados jerárquicamente débiles pueden sentirse empoderados de toda la información de la nube, web,

Puede tocarle a cualquiera, incluso al antes intocable jefe. “En sus reacciones, se hace evidente lo indefensos que se hallan los adultos ante este hostigamiento. Muchos no se aceptan como víctimas y no buscan ayuda” técnica y psicológica, cuenta Stilz.

La red no olvida. El ciberacoso tiene, además, una fuerza diferente. Internet, ya lo ha demostrado la ciencia, le permite a la gente dar rienda suelta a su lado oscuro con mayor facilidad. Es por lo que el anonimato en la

³⁸ <https://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjVzv2S0M7QAhXCwiYKHTIPB1AQFggBMAA&url=http%3A%2F%2Fseer.ufg.br%2Friterm%2Farticle%2Fdownload%2F20814%2F11969&usg=AFQjCNE13GVn8zXrNuoWWKH9bJPpp23tQ> [Consulta: 28 de febrero de 2016]

red hace más fácil que alguien se convierta en victimario y actúe sin que su entorno social lo frene lo pueda controlar.

7. Características del *mobbing* laboral

Las organizaciones fuertemente burocratizadas, con mayor grado de rigidez y/o desorganización parecen ser más proclives a la aparición de comportamientos de acoso o *mobbing* laboral.

Para la doctrina comparada entre las características más sobresalientes de una organización en donde se presenta este fenómeno, se tiene:

7.1. Perfil del Acosador. reúne las siguientes características:

- a) El superior se niega a comunicar, hablar o reunirse con el acosado (a).
- b) Le prohíben a sus compañeros o colegas hablar con el acosado (a).
- c) Inventan y difunden rumores y calumnias acerca del trabajador o trabajadora.
- d) Amenaza con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato).
- e) Controlan, supervisan o monitorean su trabajo de forma malintencionada para intentar "cacharlo" en algo fuera de la ley.
- f) Le asigna nuevos trabajos sin dejar que termine el anterior.

7.2. Perfil del acosado: reúne las siguientes características:

- a) Lo ignoran, lo excluyen, o lo hacen a un lado.

- b) Fingen no verlo, no le devuelven el saludo.
- c) Desvaloran continuamente su esfuerzo profesional, restándole valor, o atribuyéndolo a otros factores.
- d) Recibe feroces e injustas críticas o burlas acerca de aspectos de su vida personal.
- e) Recibe amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios
- f) Lo privan de información relevante de la organización y de sus tareas

8.3. En los jefes: Aunque el acoso pueda parecer una acción ejercida desde el superior al subordinado, nuestra experiencia es que puede ocurrir en cualquier dirección: superior a inferior, inferior a superior y entre iguales. Depende de la personalidad del acosado, de la del acosador, de su número, y de las circunstancias y entorno laborales.

8.4. En la base familiar: El entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción a drogas.

8.5. En la comunidad: Según los estudios de Leymann H.³⁹ sobre el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, no hay que menospreciar las consecuencias que a este nivel se producen: la pérdida

³⁹ Leymann, H. (1990). *Mobbing: La persécution au travail*. Paris: Seuil. [https://books.google.co.ve/books?id=xMi3CQAAQBAJ&pg=PT254&lpg=PT254&dq=Leymann,+H.\(1990\).+Mobbing:+La+pers%C3%A9cution+au+travail.+Paris:+Seuil&source=bl&ots=Qw5UodS_vm&sig=-CZXs7xw1FPawXzmCd8tzm4_Gl&hl=es-19&sa=X&ved=0ahUKEwi8r6DP8YXQA hUL1GMKHxK5C8lQ6AEIGjAA#v=onepage&q=Leymann%20H.\(1990\).%20Mobbing%3A%20La%20pers%C3%A9cution%20au%20travail.%20Paris%3A%20Seuil&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=xMi3CQAAQBAJ&pg=PT254&lpg=PT254&dq=Leymann,+H.(1990).+Mobbing:+La+pers%C3%A9cution+au+travail.+Paris:+Seuil&source=bl&ots=Qw5UodS_vm&sig=-CZXs7xw1FPawXzmCd8tzm4_Gl&hl=es-19&sa=X&ved=0ahUKEwi8r6DP8YXQA hUL1GMKHxK5C8lQ6AEIGjAA#v=onepage&q=Leymann%20H.(1990).%20Mobbing%3A%20La%20pers%C3%A9cution%20au%20travail.%20Paris%3A%20Seuil&f=false) Consulta: 20 de febrero de 2016]

de fuerza de trabajo, costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.

8. Particularidades del ciber acoso o *mobbing* laboral

Dentro de las principales particularidades que destacan los diversos juristas y doctrinarios, sobre el ciber acoso, se puede señalar, que como necesarias para que se configure dicho acoso, las siguientes⁴⁰:

- a) Se requiere el manejo, la destreza y el conocimientos básicos sobre Internet, y el uso de medios electrónicos.
- b) Que exista falsa acusación: por cuanto, se busca dañar la reputación de la víctima mediante el uso de la tecnología.
- c) La publicación de información falsa sobre las víctimas en sitios web, o cualquiera de las redes sociales, por medio de mensaje de datos.
- d) Pueden crear sus propias webs, páginas de redes sociales (páginas de Facebook), blogs o fotologs para este propósito.
- e) Perpetuidad de la falta información: mientras el foro donde se aloja no sea eliminado, puede perpetuar el acoso durante meses o años, esta determinado por el tiempo en que dure.

Y aunque se elimine de la web, todo lo que se publica en Internet se queda en la red, (no existe propiamente un derecho al olvido, respecto al daño causado, desde la perspectiva de la moral y emocional, por cuanto la víctima queda psicológicamente afectada) es difícil eliminar la información que se difundió en forma pública, y su autoría se hace repetible por los usuarios, dada la concatenación de múltiples y consecutivos compartir, es

⁴⁰<https://sites.google.com/site/ciberbullying83/caracteristicas-del-ciberbullying-o-ciberacoso>
[Consulta: 2 de marzo de 2016]

decir, que la difusión en algunos casos logra ser masiva por los usuarios y seguidores de la red o de un determinado grupo .

f) Recopilación de información sobre la víctima: los ciberacosadores pueden espiar a los amigos de la víctima, su familia y compañeros de trabajo, para obtener información personal, o cualquier otro dato sensible que afecte al trabajador (víctima), en su vida privada para su posterior divulgación, haciendo pública.

g) De esta forma saben el resultado de los correos difamatorios, y averiguan cuales son los rumores más creíbles o los que no crean ningún resultado, su propósito es afectar negativamente a la víctima.

h) Monitorio de las actividades de la víctima: los ciberacosadores intentarán rastrear su dirección de IP en un intento de obtener más información sobre ésta o sus seres más allegados.

i) Envío de correos difamatorios al entorno de la víctima para manipularlos y manejar dolosamente su información u actividades.

j) Manipulación a otras personas para que acosen a la víctima. Por cuanto, siempre buscan implicar a terceros en el hostigamiento.

k) Publicación en Internet de los insultos y amenazas haciendo pública la identidad de la víctima en un foro determinado (blogs, websites), incluso facilitando en algunos casos sus teléfonos, direcciones, redes, entre otras, de manera que gente extraña se puede adherir a la agresión.

l) Falsa victimización. El ciberacosador puede alegar que la víctima le está acosando a él, es una forma de defensa que ejercen para evitar su culpabilidad.

m) Ataques sobre datos y equipos informáticos, de uso continuo y constante por la víctima. Ellos pueden tratar de dañar el ordenador de la víctima enviando *spam*, virus.

n) Sin propósito legítimo: quiere decir que el acoso no tiene un propósito válido, sino aterrorizar, crear pánico, ansiedad a la víctima, y algunos acosadores están persuadidos de que tienen una causa justa para acosarla, usualmente en la base de que la víctima merece ser castigada por algún error que dicen que ésta ha cometido.

o) Repetición: quiere decir que el ataque no es un solo, un incidente aislado. Repetición es la clave del acoso en línea. Un ataque en línea aislado, aún cuando pueda estresar, no puede ser definido como acoso cibernético.

p) Desamparo legal de estas formas de acoso, ya que aunque cierren una Web con contenido sobre la víctima, puede abrirse otra inmediatamente, donde se utilice otro o una nueva dirección electrónica. Se puede perpetrar en cualquier lugar y momento, sin necesidad de que el acosador y la víctima coincidan ni en el espacio ni en el tiempo.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO DEL ACOSO LABORAL EN VENEZUELA

1. Antecedentes de regulación en el Derecho comparado

Al respecto, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁴¹.

Todos tenemos derecho a vivir. A vivir libremente y con seguridad. En tal sentido, su artículo 3 establece: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”. Es decir, es claro y muy directo en lo cual ratifica la protección a la vida a la libertad y a la seguridad personal.

Así mismo señala en el artículo 5, que se refiere al hecho de que nadie nos puede torturar ni tratarnos de forma cruel, inhumana o humillante. El cual considera: “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”.

Por su parte cabe señalar, que nadie puede entrometerse, sin ninguna razón, en nuestra vida privada, nuestra familia, nuestra casa o nuestra correspondencia, en tal sentido tipifica en su artículo 12, que: “Nadie será

⁴¹ http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf[Consulta: 2 de marzo de 2016]

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

De la redacción de dicho texto, podría afirmarse que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, otorga a los derechos de los individuos un reconocimiento jurídico internacional. Las personas, fuera cual fuese su condición, culturas, raza, religión, género, edad u otra característica; permitiendo la garantía de los derechos que pueden oponer a las leyes estatales injustas o a las costumbres opresivas.

La Declaración Universal de Derechos Humanos⁴², en su artículo 12 indica que “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación”; asimismo pueden utilizarse los artículos 6, 8, 14 y 23.

Convención Interamericana para la erradicación de la violencia contra la mujer que en el artículo 3 indica que “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”, puede leerse también el artículo 4. 3. Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 5 que habla sobre el derecho a la integridad personal “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral” y “Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”

Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación. El artículo primero describe la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política,

⁴² <http://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n2/art08v32n2.pdf>[Consulta: 2 de marzo de 2016]

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.

Desde la perspectiva, existen diversas legislaciones en Latinoamérica, que regulan el mobbing, es de señalar:⁴³

a) Leyes Internacionales y Nacionales, de carácter general: En cuanto a las leyes que regulan el mobbing, se puede decir que se encuentran entre otras las siguientes:

- Ley 7.232, Provincia de Tucumán, Argentina (2002).
- Ley 5.349, Provincia de Jujuy, Argentina (2003).
- Ley 13.168 contra la violencia laboral de la Provincia de Buenos Aires, Argentina (2004).
- Ley 1.225 contra la violencia laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina (2004).
- Ley 12.434. Ley de Violencia Laboral, Argentina (2005).
- Ley, 9.671 de la Provincia Entre Ríos, Argentina (2006).
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), Venezuela (2005).

b) Leyes Internacionales y Nacionales, de carácter especial que regulan el mobbing:

- Ley núm. 2.120 sobre asedio moral en la administración municipal de Ubatuba S P, Brasil (2000/01).

⁴³http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/republicana/pdf/ActaRep08/ActaRep08_8.pdf [Consulta: 5 de marzo de 2016]

- Ley complementaria No. 12.561 de Río Grande de Sul, Brasil (2006).
- Ley 1010, Colombia (2006).
- Ley Contra el Asedio Moral del Estado de Sao Paulo, Brasil (2007).

En tal sentido, en la legislación patria se destacan:

- La LOPCYMAT de Venezuela, luego se encuentra,
- La Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual contempla una de las modalidades a la violencia laboral.

2. Fuentes normativas en Venezuela

a. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La carta magna, o Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de 1999⁴⁴, consagra y enuncia los principios y fines del estado venezolano en relación con el derecho al trabajo, respecto al tema que nos ocupa cabe señalar como de gran relevancia los artículos 19 de la protección de los derechos humano, el artículo 20 de la libertad personal, el artículo 27 del recurso de amparo, el artículo 43 el derecho a la vida es inviolable, el artículo 46.4 el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, el artículo 57 derecho a la libertad de pensamiento, el artículo 58 del derecho a la información, el artículo 60 derecho a la protección del honor y la privacidad, el artículo 76 protección a la maternidad y paternidad, el artículo 83 la salud como un derecho social fundamental, obligación del Estado, el

⁴⁴ <http://www.mpptaa.gob.ve/publicaciones/leyes-y-reglamentos/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela>[Consulta: 8 de marzo de 2016]

artículo 87 del derecho y deber de trabajar, y artículo 89.5 de la protección por parte del Estado al hecho social trabajo.

El citado texto, señala que el derecho al trabajo de todo ciudadano, así como el deber de procurarle colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la duración de la jornada laboral, el descanso semanal entre otros derechos, a continuación se enuncian los artículos que de una u otra forma influyen o se ven mencionados en la presente investigación y por su puesto su respectivo análisis, por otra parte es de resaltar que tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, es importante en cuanto a la aplicación de las garantías en cuanto a los derechos humanos, hasta el punto que los convenios que firme Venezuela, en cuanto a este tema tienen jerarquía constitucional y son de aplicación inmediata por los tribunales.

Así mismo encontramos el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, en consecuencia:

1. Ninguna persona puede ser sometida a penas, torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

2. Toda víctima de tortura o trato cruel, inhumano o degradante practicado o tolerado por parte de agentes del Estado, tiene derecho a la rehabilitación.

3. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

4. Ninguna persona será sometida sin su libre consentimiento a experimentos científicos, o a exámenes médicos o de laboratorio, excepto

cuando se encontrare en peligro su vida o por otras circunstancias que determine la ley. Todo funcionario público o funcionaria pública que, en razón de su cargo, infiera maltratos o sufrimientos físicos o mentales a cualquier persona, o que instigue o tolere este tipo de tratos, será sancionado o sancionada de acuerdo con la ley.

Para el presente caso el numeral 4 es muy claro y expreso su mención, es decir, se infiere de este artículo que el maltrato de cualquier índole está prohibido en la República Bolivariana de Venezuela, ya que estos atentan la integridad de cualquier ser humano y mitigan su inseguridad.

El debido proceso, es decir, una serie de derechos semejantes a los que existen en la mayoría de las constituciones del mundo, y que son consecuencia de épocas en que el absolutismo de los gobiernos privaba en toda garantía de defensa a los acusados de algún delito y era legal. Ya en el artículo que se analizó anteriormente el 46 vemos que se menciona la prohibición de atentar contra la integridad de la personas, sean con torturas, irrespeto o humillaciones.

En cuanto al numeral 1: toda persona derecho a saber de qué se le acusa y debe ser oído, en todo el estado y grado del proceso, en el numeral 4 no expresa que toda persona tiene el derecho al juez natural, lo que quiere decir los que corresponden al caso según la legislación ordinaria, civil o militar, rechazándose por tanto los tribunales especiales que se constituyan para un caso determinado; por su parte el ordinal 6 comprende la consagración del antiguo precepto *nulla poena sine lege*, es decir, que nadie puede ser condenado si no hay una ley que diga que lo que ha hecho debe ser castigado y con una pena determinada.

El numeral 7 tiene que ver con el principio non bis in ídem, es decir, que nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo hecho; y el numeral 8 que implica una doble responsabilidad, la del Estado que debe restablecer la

situación jurídica lesionada indebidamente por un error del juez o bien debe reparar el daño causado. Por otro lado, también el magistrado autor del perjuicio debe responder y con sus propios bienes: Esto implica tener que demandar ante los tribunales y que la sentencia judicial condenase al abogado en cuestión.

Art.60.- Toda persona tiene derecho a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación.

La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos o ciudadanas y el pleno ejercicio de sus derechos.

Todos tienen derecho a proteger su imagen, la vida privada y honor sin que seamos criticados y juzgado por ello el estado garantizará el cumplimiento de estos derechos.

Este artículo protege el honor y otros valores inherentes a la persona, como son la buena fama y la intimidad; y abre el campo al debate apasionado, pues a veces personas muy conocidas, se encuentran que les sacan al aire sus interioridades, con daño a su honra y con ganancia cuantiosa para el autor de la publicación, que puede ser un medio impreso, audiovisual o una fotografía. O bien puede ocurrir que se indague sobre su situación económica hurgando en sus cuentas bancarias para ver la procedencia y destino de su dinero, espiarle llamadas telefónicas, o colocarle micrófonos escondidos en su lugar, oficina y espacios de trabajo.

La ley de Privacidad de las Comunicaciones (1991), castiga con varios años de prisión algunos de estos delitos. El Código Penal impone multa y cárcel (art 442 y ss) por ofensas al honor de las personas (difamación) y autoriza al juez a confiscar el material difamatorio. Si ello no fuere posible, deberá hacerse referencia de la sentencia al margen de la especie difamatoria. Esto no quita la acción civil por daños morales.

Finalmente, también puede ocurrir que leyes ultraprotectoras pongan una mordaza a los medios informativos y castiguen severamente la revelación de hechos que deben conocerse.

Art.61.- Toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia y a manifestarla salvo que su práctica afecte la personalidad o constituyan delito. La objeción de conciencia no puede invocarse para eludir el cumplimiento de la ley o impedir a otros su cumplimiento o el ejercicio de sus derechos.

En este artículo se puede observar una limitación a la libertad de conciencia para evitar que se transforme en un pretexto para el vicio o el delito. En cuanto a la objeción de conciencia se puede observar la concordancia con el artículo constitucional No. 59 en su parte final, por lo cual nadie podrá invocar creencias religiosas para eludir el cumplimiento de la ley ni para impedir a otro u otra el cumplimiento de la ley.

Para Kahale M.⁴⁵ (2015), el reconocimiento del daño causado por el acoso moral vulnera el artículo 20 de la Constitución en su Título III «De los derechos humanos y garantías, y de los deberes». Al establecer que toda persona tiene el derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad. Es de entenderse que estos valores recogidos en este artículo, quedan protegidos a la vez por el sistema especial de tutela señalado en el artículo 27 de la Carta Magna (Prieto, 1997).

El artículo 46 que se inserta dentro de los derechos civiles del instrumento constitucional, reza el derecho que tiene toda persona a que se le respete su integridad física, psíquica y moral. De igual manera vulnera el apartado 4 de este precepto cuando sobrevenga el acoso moral en el trabajo por parte de un funcionario público a cualquier tipo de persona. No obstante, el artículo que se comenta y el artículo 43 podrían ir en contra de una

⁴⁵ *Ibidem.op.cit*, p. 89 y SS[Consulta: 2 de febrero de 2016]

situación de *mobbing*, ya que la Constitución persigue garantizar la integridad personal, como incolumidad personal, es decir, que no se sufra daño o deterioro.

Por ello, el concepto de incolumidad personal es un concepto complejo, y de ahí que el derecho constitucional lo comprenda en una pluralidad de derechos. En primer término, al derecho a la integridad física, es decir, el derecho a no ser privado de ningún miembro u órgano corporal. En segundo lugar, al derecho a la salud física y mental, al derecho de la persona a no ser sometida a enfermedades que eliminen la salud. En tercer lugar, el derecho al bienestar corporal y psíquico, es decir, el derecho de la persona a que no se le hagan padecer sensaciones de dolor o sufrimiento. Y por último, el derecho a la propia apariencia personal, lo que es lo mismo el derecho de la persona a no ser desfigurada en su imagen externa (Rodríguez, 1997).

Dentro de los derechos civiles cobijados en la Carta Magna ⁴⁶ nos encontramos con los artículos 57 y 58 que atentarían por la aplicación del acoso moral, ya que vulnerarían la libertad de expresión intersubjetiva y grupal, es decir, la libertad de expresión ampara cualquier expresión o difusión de ideas u opiniones. Ello significa que se protege tanto la actividad única e irrepetible de comunicación como la difusión de un hecho expresivo, mediante cualquier procedimiento a un público numeroso. Es por tanto indiferente que exista o no contacto directo entre quien ejerza la libertad de expresión y los receptores de la comunicación, y es indiferente el número de éstos (Espín, 1991), se protege al actor independientemente sea cual fuese el marco en que se exprese, así actúe ante un medio masivo o sin ningún tipo de audiencia.

⁴⁶ GARAY. JUAN *La Constitución*. Reedición. Corporación AGR. Caracas. Enero 2001

De igual manera, en el artículo 60 de la Constitución se garantiza el derecho al honor. Es un derecho constitucional laboral inespecífico, de los «atribuidos con carácter general a los ciudadanos que al propio tiempo, son trabajadores y, por tanto, se convierten en *verdaderos derechos laborales* por razón de los sujetos y de la relación jurídica en que se hacen valer» (Palomeque, 1991). El derecho del honor debe entenderse en dos vertientes, como persona individualmente considerada y a los trabajadores, puesto «qué duda cabe que la proyección exterior de cómo se trabaja tiene una importancia extraordinaria no sólo en el bienestar propio, sino en materia de premisas tales que el empleo o el ascenso profesional» (Nevado, 1999). Sin embargo, el artículo 61 violaría el derecho a la libertad de conciencia, la cual garantiza el ámbito de la racionalidad de la persona que hace referencia al juicio moral sobre las propias acciones y a la actuación de conformidad con el mismo (Palomeque y Álvarez, 1999; Beneyto, 1997).

Dentro de los derechos sociales y de las familias que agrupa la Carta Magna, tenemos el artículo 89.5 que establece la prohibición de no sufrir discriminaciones. Este precepto contiene un doble contenido: a) Declaración general de igualdad de ley; y b) Prohibición de discriminación apoyada en circunstancias específicas.

La diferencia de trato debe tener un específico resultado, del que ha sido medio esa diferenciación, y que consiste en la creación de una situación discriminatoria objetiva que anule o menoscabe para el discriminado el goce de determinados derechos, que perjudique sus intereses o que grave las cargas (Suárez y Amérigo, 1997). A la suma de éstos, ya no como derechos fundamentales, quien acose a otra persona psicológicamente en el trabajo estaría vulnerando, a su vez, el derecho del trabajo fundamentado en el artículo 87 y el derecho a la salud establecido en el artículo 83 del texto constitucional.

b. Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras

Dentro del marco jurídico ⁴⁷ regulatorio del *mobbing* laboral en Venezuela cabe señalar la importancia de los artículo 18.7 , 21-, 156, en tal sentido, la conducta de acoso moral en el trabajo estaría atentando en contra de los derechos reconocidos en el artículo 26 de la LOTTT donde el Estado debe actuar amparando la dignidad del trabajador de conformidad con el artículo 2, prohibiendo toda discriminación en el trabajo fundadas en sexo, estado civil, edad, raza, filiación política, credo religioso y condición social.

Aunado a esta norma, le acompañan los siguientes preceptos del mismo texto legal: a) Artículo 32, derecho que tiene el trabajador a que no se le impida el ejercicio de su trabajo; y, b) Artículo 85, señala las condiciones que debe prestar el trabajador en su puesto de trabajo; permitiéndole su desarrollo físico y psíquico, y disfrutar de un ambiente en condiciones satisfactorias.

Artículo 8. Los derechos y garantías consagrados en materia laboral podrán ser objeto de la acción de amparo constitucional interpuesta ante los jueces y juezas con competencia laboral, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la ley que rige la materia de amparo sobre derechos y garantías constitucionales y la ley que rige la materia procesal del trabajo.

Es un reconocimiento a todo trabajador de recurrir ante el juez con competencia laboral en los términos de recurrir ante el juez con competencia laboral en los términos de las leyes que rigen esta materia. Es autónomo porque se interpone sin que medie o dependa de otro juicio o decisión. Por otra parte, este artículo dispone que los derechos constitucionales en materia

⁴⁷ <http://www.lottt.gob.ve/> [Consulta: 8 de marzo de 2016]

laboral y podrán ser objeto de recurso de amparo para la cual declara competentes a los jueces según o de acuerdo a la Ley Orgánica de Amparo.

De los tratados pactos y convenciones internacionales

Artículo 15. En la aplicación de la presente Ley tendrán carácter obligatorio, conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por la República, siempre que sean más favorables que la legislación laboral nacional.

Visto lo que dispone este artículo se infiere el rango constitucional que tienen dichos pactos y convenciones, siempre que sean más favorables al trabajador y trabajadora se aplicará en preeminencia, es decir, se aplica el principio *indubio pro operario*,

Artículo 18. El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

1. La justicia social y la solidaridad,
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. Por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.

5. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

6. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.

7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

8. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.

Expone este artículo los principios fundamentales en que se basa la ley laboral en donde se destaca que se toma más en cuenta la situación del trabajador asalariado y su familia, por otra parte por ejemplo: el principio de progresividad por lo que destaca que son irreversibles, diremos que al aumentar la carga social en el empleador hay que tener en cuenta que el Estado tiene también responsabilidades que cumplir con la población, con el dinero recaudado, a través de las instituciones de enseñanza gratuita y del seguro social obligatorio.

Por otro lado, la irrenunciabilidad de los derechos laborales (numeral 4), es un principio laboral pues si no fuera así, muchas veces el trabajador, llevado de su necesidad, aceptaría condiciones de trabajo y tratos inhumanos como sucedió a nuestros antepasados.

Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Artículo 19. En ningún caso serán renunciables los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras. Las transacciones y convencimientos solo podrán realizarse al término de la relación laboral y siempre que versen sobre derechos litigiosos, dudosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos.

En consecuencia, no será estimada como transacción la simple relación de derechos, aún cuando el trabajador o trabajadora hubiese declarado su conformidad con lo pactado. Los funcionarios y las funcionarias del trabajo en sede administrativa o judicial garantizarán que la transacción no violente de forma alguna el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Este artículo trata de equilibrar el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador con una situación que a veces ocurre y es la conveniencia de llegar a un acuerdo o transacción con el empleador para evitar un juicio molesto y tomar lo que se le ofrece aunque sea fallo. Pero la ley, insiste en que el trabajador sepa bien a qué derechos está renunciando. Las transacciones siempre deben efectuarse ante el Inspector del Trabajo o en un tribunal pero nunca en el bufete del abogado del empleador, porque el trabajador estando solo puede sucumbir fácilmente ante la presión psicológica que le espera en esa reunión.

Igualdad y equidad de género

Artículo 20. El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

Expone este artículo la garantía que todo patrono o patrona deben respetar y velar por la igualdad de género, sin ningún tipo de discriminación y a su vez deben fomentarla.

Principio de no discriminación en el trabajo

Artículo 21. Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

Este artículo dice que el trato que debe dársele a todos los trabajadores es el mismo, sin que puedan ser establecidas diferencias de ninguna especie. No obstante la ley prevé que puedan existir diferencias en el régimen aplicable a cierta categoría de trabajadores como los niños, niñas y adolescentes, los minusválidos y los ancianos, o que puedan adoptarse disposiciones especiales para proteger la maternidad, paternidad y la familia, sin que a tales normas se les pueda considerar discriminatorias. Por último, la falta de documentación legal, en el caso de trabajadores extranjeros, no debe ser obstáculo para que el patrono que ha utilizado los servicios de estos trabajadores o trabajadoras, cumpla con las obligaciones que el contrato de trabajo impone.

Primacía de la realidad

Artículo 22. En las relaciones de trabajo prevalece la realidad sobre las formas o apariencias, así como en la interpretación y aplicación de la materia del trabajo y la seguridad social. Son nulas de pleno derecho todas las medidas, actos, actuaciones, fórmulas y convenios adoptados por el patrono o la patrona en fraude a esta

Ley, así como las destinadas a simular las relaciones de trabajo y precarizar sus condiciones. En estos casos, la nulidad declarada no afectará el disfrute y ejercicio de los derechos, garantías, remuneraciones y demás beneficios que les correspondan a los trabajadores y las trabajadoras derivadas de la relación de trabajo.

Es decir que, la calificación de un cargo, así como la interpretación de las normas en materia laboral, así como en seguridad social, prevalece siempre la realidad por encima de las apariencias, es decir, porque no depende de la denominación que unilateral o convencionalmente hayan pactado las partes, sino la naturaleza real de los servicios prestados.

Principios de la administración de justicia

Artículo 23. La legislación procesal, la organización de los tribunales y la administración del trabajo, se orientarán con el propósito de ofrecer a los trabajadores y a las trabajadoras, patronos y patronas, la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia orientada por los principios de uniformidad, brevedad, gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad, rectoría del juez en el proceso, sencillez, eficacia, accesibilidad, imparcialidad, idoneidad, transparencia, autonomía, independencia, responsabilidad, atendiendo el debido proceso, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.

Derecho al trabajo y deber de trabajar

Artículo 26. Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.
Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia. El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.

En consecuencia, el trabajo es un derecho y también es un deber aunque hemos de entender que es un deber moral pues no hay ley que prohíba vivir de una herencia o de la ayuda familiar o mantenido por el cónyuge. Estas personas no incumplen ninguna ley escrita y el Estado debe

fomentar el empleo en situaciones de dignidad, productividad, de seguridad y con la finalidad de alcanzar los fines del mismo Estado.

Libertad de trabajo

Artículo 30. Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad laboral sin más limitaciones que las previstas en la Constitución y las que establezcan las leyes.

Ninguna persona podrá impedirle el ejercicio del derecho al trabajo a otra, ni obligarla a trabajar contra su voluntad. Este artículo es una proclama o proclamación de la libertad de trabajo de manera que nadie se le puede impedir que trabaje en lo que desee y nadie podrá ser obligado a trabajar contra su voluntad.

Acoso laboral

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

Acciones contra el acoso laboral o sexual

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

En este artículo hace referencia al acoso laboral y sexual, definiéndolo y promoviendo acciones para proteger al trabajador. Solamente se ocupan del acoso que sufra el trabajador, pero por su parte la letra “k” del art 79 de esta misma *in comento*, contempla el despido justificado si el trabajador es quien acosa en el trabajo, no importa a quien.

c. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras

Al respecto de la presente norma, cabe señalar de gran importancia al *mobbing* laboral⁴⁸ : los siguientes artículos 8, 12 , 21, 124, 14, 18, 123, 124, 153, 245, considerando la conducta de acoso moral en el trabajo estaría atentando en contra de los derechos reconocidos en el artículo 26 de la LOTTT donde el Estado debe actuar amparando la dignidad del trabajador de conformidad con el artículo 2, prohibiendo toda discriminación en el trabajo fundadas en sexo, estado civil, edad, raza, filiación política, credo religioso y condición social.

Aunado a esta norma, le acompañan los siguientes preceptos del mismo texto legal: a) Artículo 32, derecho que tiene el trabajador a que no se le impida el ejercicio de su trabajo; y, b) Artículo 85, señala las condiciones que debe prestar el trabajador en su puesto de trabajo; permitiéndole su desarrollo físico y psíquico, y disfrutar de un ambiente en condiciones satisfactorias.

d. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

En el artículo 44 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social⁴⁹ Integral establece un régimen de prevención y riesgos en el trabajo, que en el caso del acoso moral deberán garantizar a las víctimas el bienestar en un medio ambiente de trabajo apropiado para el desarrollo de sus facultades tantas físicas como mentales, el cual remite a las condiciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dentro del ámbito de sus competencias, y las

⁴⁸ <http://www.minpptrass.gob.ve/mantenimiento/LOTT/Reglamento%20Parcial%20LOTTT-Gaceta%20Oficial%20No%2040.157.pdf> [Consulta: 8 de marzo de 2016]

⁴⁹ http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/ley_org_sis_seg_soc.pdf[Consulta: 8 de marzo de 2016]

que contemplen al respecto las Leyes Especiales de los Subsistemas de Salud y de Pensiones.

El texto legal que regula el subsistema de pensiones define en su artículo 81 el riesgo laboral y remite al concepto de accidente de trabajo señalado en los artículos 561 y 562 de la Ley Orgánica del Trabajo y 69 y 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Pudiéndose encuadrar en estos el hostigamiento laboral al apreciar accidente laboral todas las lesiones que pueda sufrir un trabajador como consecuencia del trabajo.

e. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

En la LOPCYMAT⁵⁰ es de considerar, los Artículos 1, 56, 69, 70, 131, 132y en su Título VIII establece las responsabilidades y sanciones que tienen los empleadores por el incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva administrativa, independientemente de las responsabilidades penales y civiles que deriven de tal incumplimiento.

El artículo 119 señala las infracciones graves a que se encuentra latente el empleador por sus actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, que desde el punto de vista que estudiamos, será sancionado con una multa de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias por cada trabajador que sufra acoso moral en el trabajo, a consecuencia de: a) la negativa de evaluar los programas de seguridad y salud en el trabajo como lo estatuye la LOPCYMAT y su reglamento, o las normas técnicas; y, b) La no inclusión en el diseño del proyecto de empresa los aspectos de seguridad y salud en trabajo que permitan controlar las condiciones peligrosas de trabajo

⁵⁰http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html [Consulta: 8 de marzo de 2016]

y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

De igual manera, si las conductas hechas al trabajador a consecuencia de la producción de un hostigamiento laboral, se constituyen en una enfermedad ocupacional o un accidente, el artículo 129 señala la responsabilidad que tiene el patrono independientemente de la señalada en este apartado al pago de una indemnización por daño material y daño moral según lo establecido en el Código Civil, sin perjuicio de las señaladas en el Código Penal que pueden ser imputados, a su vez, en caso de culpa de los representantes de los patronos.

No obstante, es de resaltar que al ser responsabilidades administrativas el órgano competente para sancionar es el Instituto Nacional del Prevención, Salud y Seguridad Laborales, que deberá seguir el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 56: Son deberes de los empleadores, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo"... Numeral 5: "Abstenerse de realizar toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento, o por no proveer una ocupación razonable al trabajador de acuerdo a sus capacidades y antecedentes, y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor..."

Es un deber del empleador expreso por la ley especial en mención de asegurar un clima de seguridad y salubridad para que el trabajador y trabajadora tenga un clima en el cual se pueda desempeñar con la mayor eficiencia y eficacia, también este patrono se debe abstener de aplicar malos tratos desde cualquier punto, incluso verbal y psicológicamente y mucho menos física.

3. *Definición de enfermedad ocupacional*

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

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

Artículo 119: Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (UT) por cada trabajador expuesto cuando: No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Expresamente esta ley en el artículo transcrito impone las multas a quienes incurran en el ilícito detallado en cuanto a los empleadores se refiere. Así mismo, la LOPCYMAT, en su artículo 132 establece que la sanción penal se ejerce con la intervención de oficio por parte del Ministerio Público en los delitos tipificados en la ley por efecto de la relación laboral, aunado a que dichos delitos son de acción pública por lo que los afectados o sus causahabientes pueden ejercer directamente las acciones penales; teniendo en cuenta que la acción penal puede ir en contra, no solo del empresario , sino del representante del empleador en caso de culpa, por tal razón puede interponerse la acción contra el propio empresario y su representante.

f- Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

El citado texto LOSDMVLV ⁵¹, establece:

Artículo 49: La persona que mediante el establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar estado de embarazo, obstaculice o condicione el acceso, ascenso o la estabilidad en el empleo de las mujeres, será sancionado con multa de 100 a 1000 UT.

La ley en mención también establece sus sanciones a quienes incurran en los ilícitos mencionados en el presente artículo y en consecuencia también establece el monto de las multas de manera expresa y muy clara.

g Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer

Al respecto del presente texto legal⁵², Artículo 57, y 54 señala: los derechos de la mujer y los órganos de la defensoría nacional encarga de ejercerlos, como son Defensoría Nacional de los Derechos de la Mujer.

h Código Civil Venezolano

En sus artículos⁵³ 1185, 1195, 1196, considera que la vía civil es la idónea para la defensa del honor, la intimidad y la propia imagen; y por ende,

⁵¹ <http://www.mp.gob.ve/LEYES/LEY%20ORGANICA%20SOBRE%20EL%20DERECHO%20DE%20LAS%20MUJERES%20A%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA/LEY%20ORGANICA%20SOBRE%20EL%20DERECHO%20DE%20LAS%20MUJERES%20A%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA.html>[Consulta: 8 de Marzo de 2016]

⁵² <https://www.hsph.harvard.edu/population/womenrights/venezuela.women.99.pdf>[Consulta: 10 de marzo de 2016]

la reclamación de los daños y perjuicios. En este sentido hay que remitirse al artículo 1.185 del Código Civil de Venezuela, en el que el actor, en este caso el trabajador acosado, debe alegar en su demanda y demostrar, a su vez, la enfermedad como la relación existente entre el estado patológico invocado y el trabajo desempeñado, que debe haberse producido en el lugar y tiempo de trabajo, con el propósito que el juzgador observe que la misma se encuentra asociada en gran proporción al servicio personal prestado por el trabajador, y así poder condenar al demandado a los daños y perjuicios ocasionados por haberle causado un daño que nace a consecuencia del acoso moral.

De igual manera, hay que fundamentarse en los artículos 1.195 y 1.196 del mismo texto legal cuando el hostigamiento laboral haya sido provocado por varias personas. Establece la ley sustantiva que las personas que causen el daño quedan obligadas de manera solidaria a resarcirlo, extendiéndose la acción de reparar a todo daño tanto material como moral a consecuencia de las conductas de *mobbing* hechas al acosado, dejando al albedrío del juzgador de establecer una indemnización en los supuestos de hostigamiento laboral que atenten contra el honor del trabajador o la reputación del acosado.

a. Código Penal Venezolano

El citado texto CP⁵⁴, en los artículos 75,192, 193, 240, 415, 444 , a demás, considera que trabajador acosado puede acudir a la vía penal, dependiendo de la agresión que haya sufrido, que pueda ser considerada como delito. El orden penal se rige por el principio de intervención mínima, es decir, los ataques o puesta en peligro más graves a los bienes jurídicos

⁵³<https://derechovenezolano.files.wordpress.com/2012/08/codigo-civil-venezolano.pdf>
[Consulta: 10 de marzo de 2016]

⁵⁴ https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ven/sp_ven-int-text-cp.html[Consulta: 12 de marzo de 2016]

esenciales que necesiten de la protección especial del derecho penal que deben ser sancionados y perseguidos. Este criterio responde a las decisiones político-criminales del legislador en cada momento, si se decide proteger determinados ataques a ciertos bienes jurídicos podrá optar por incluir esas conductas en la legislación penal y desplegar así toda la fuerza coercitiva del poder punitivo del Estado. Al actuar el Ministerio Fiscal, se tendrá la vía más eficaz desde el punto de vista de la prevención y de la represión del *mobbing* en cuanto el legislador tome conciencia de la gravedad de una conducta de acoso moral en el trabajo y el Ministerio Fiscal decida actuar de manera eficaz y contundente.

Como ya se ha adelantado, el Código Penal no recoge como delito al acoso moral en el trabajo, en tal situación se puede encuadrar por lesiones, amenazas, coacciones, contra la integridad moral, contra la intimidad, calumnia e injurias señaladas en los artículos 175, 192, 193, 240, 420, 442 y 444 respectivamente, del prenombrado Código.

Un factor importante para determinar la responsabilidad penal en materia de prevención y salud de los trabajadores, es que los Inspectores de Trabajo tienen el deber de hacer llegar a la autoridad judicial las infracciones administrativas que puedan contener carácter delictivo. Y el Ministerio Público mediante el sistema de diligencias informativas podrá recopilar los datos y las pruebas que puedan constituir indicio de conducta punible, y así pueda proceder el Fiscal quien decidiese sobre el enjuiciamiento de hechos de acoso moral al trabajador, para accionar por la vía judicial.

La Jurisprudencias del *Mobbing*, en gran parte a dejado sentada su posición al señalar: el Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, Ponente Magistrada Doctora CARMEN ELVIGIA PORRAS DE ROA, mayo del año 2009, JAVIER DÍAZ BOLAÑOS contra las sociedades mercantiles SISTEMAS EDMASOFT, C.A., y E-BUSINESS CORPORATION,

C.A, "... Sostiene que fue objeto de un "*aislamiento laboral*", traducido en la limitación de comunicación y acoso permanente para que firmara "*acuerdos de confidencialidad*" bajo el engaño de entregar información financiera de la empresa.

Agrega que se le instó a canjear sus prestaciones sociales por la suscripción de acciones; que fue objeto de penurias en la ciudad de Colombia, con ocasión de una "*academia*" programada por la empresa, la cual incumplió con el pago de los viáticos, al punto de tener que pedir prestado dinero, consumir su cupo de divisas, ya que no tenía dinero ni pasaje para regresar a su país, lo cual le afectó mental y físicamente..."

Por otra parte, según la Sentencia de la Sala de Casación Social dictada en 16 de marzo del 2006 la carga de la prueba en materia de accidentes laborales establece lo siguiente; "Cuando el trabajador alega el incumplimiento de las disposiciones de la LOPCYMAT, afirma un hecho de compleja demostración, a saber, la no realización por parte del patrono de las conductas positivas necesarias para satisfacer los deberes de seguridad allí establecidos;

Por lo tanto, aun cuando el patrono se limite a negar en forma absoluta que incurre en tales incumplimientos, sin alegar hechos nuevos, tiene la carga de probar las conductas positivas que excluyen el hecho alegado por el trabajador. Que debe probar el actor; el daño, la relación de causalidad. Que debe probar la parte demandada; alguna causa eximente de la responsabilidad, el cumplimiento de las obligaciones patronales establecidas en la ley.

A nivel de Latinoamérica y sólo con fines referenciales, se presenta un estudio comparado de la legislación del *mobbing*, realizado por Ocegüera, Aldrete y Ruíz (2009) donde se consideran varios aspectos comunes como el tipo de Ley que lo regula, el ámbito de aplicación de la Ley (territorial y de

relación de trabajo), definición, tipo de *mobbing*, conductas o acciones que lo constituyen, conductas que no son consideradas de acoso laboral, derechos de las víctimas, deberes de los empleadores o autoridades, sanciones y procedimientos.

En Venezuela, en la práctica dada la ausencia normativa respecto al procedimiento a seguir en los casos de *mobbing*, es costumbre aplicar el procedimiento establecido en la LOPCYMAT, para el caso de los accidentes laborales, por cuanto para dichos caso en la práctica laboral el trabajador (víctima) debe recurrir al INPSASEL para la denuncia y apertura del procedimiento como organismo competente para determinar las condiciones de higiene, seguridad y salud en el trabajo, es decir , que debe estar libre de factores psicosociales que afecten negativamente la salud psíquica del trabajador y por ende, la relación de trabajo

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

- Al delimitar el acoso laboral según la doctrina y la jurisprudencia, se puntualiza que el *mobbing*, es una figura que forma parte de las tipologías del acoso laboral, por cuanto resulta beneficioso señalar la incorporación del término acoso laboral en el ordenamiento jurídico venezolano, al ser definido en el artículo 164 de la LOTTT, así mismo la jurisprudencia desde la perspectiva internacional considera el *mobbing* laboral, como figura afín al acoso laboral en el derecho comparado, en tal sentido, determinan el marco jurídico general y especial, aplicable al *mobbing* como figura afín al acoso laboral,
- Al identificar el *mobbing*, en el derecho comparado, se concibe la tipificación de la norma 164 ejusdem ha solventado algunos vacíos existentes en cuanto a su definición, aunque deja un vacío e incertidumbre para la víctima de acoso laboral al señalar la alternativa a elegir para exigir sus pretensiones, por cuanto no existe un reglamento actualizado ni una norma especial adecuada que reglamente o señale el procedimiento para dicho supuesto de hecho,

es por lo que recurrimos al derecho comparado tener referencia es la definición, tipo de *mobbing*, conductas o acciones que lo constituyen, conductas que no son consideradas de acoso laboral, derechos de las víctimas, deberes de los empleadores o autoridades, sanciones y procedimientos.

- Al determinar el marco jurídico regulatorio en Venezuela, es de considerar que aunque la norma especial del trabajo prohíbe el acoso laboral, tal como lo establece la LOTTT y algunas especiales lo toman en forma muy somera como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la jurisprudencia, lamentablemente no existe una norma especial que la regule y establezca el procedimiento y la jurisdicción; tipificado el proceso adecuado desde la perspectiva técnica profesional igual que otras legislaciones en el mundo donde de manera especializada se protege y ampara dicho procedimiento mediante un juicio especial laboral.

En Venezuela, se espera que a futuro se regule, aunque la prevención es el medio eficaz para evitar este riesgo, es necesario que este fenómeno se estipule y regule en la legislación venezolana de manera expresa y taxativa como un comportamiento ilícito, señalando su procedimiento y las consecuencias o sanciones, lo que implica su tipificación normativa y fundamento legal que determine el bien jurídico lesionado, donde se delimite el alcance y las sanciones aplicables ante su ocurrencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACEVEDO D. BIAGGIL Y. y BORGES G. (2009) Violencia De Género En El Trabajo: Acoso Sexual Y Hostigamiento Laboral. Revista Venezolana de Estudios de la mujer. Vol. 14. N. 32 Edición Centro de estudios de la mujer de la Universidad Central de Venezuela. UCV, Caracas: Venezuela.
- ARIAS, F. *El Proyecto de Investigación* (Guía para su Elaboración). 3º Edición. Editorial Episteme. Orial. Caracas 1999.
- AUGUST y BEAS. (2001). Acoso Laboral. Editorial Brugreras. Colombia.
- BALESTRINI ACUÑA MIRIAN. *Estudios Documentales Teóricos, Análisis De Discurso Y Las Historias De Vida*. Una Propuesta Metodológica Para La Elaboración De Sus Proyectos. Primera Reimpresión. BL Consultores Asociados, C.A. Caracas Venezuela. 2007.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). Gaceta Oficial Número 5.453 (Extraordinario) Escolar, S.A., marzo 24, 2000.
- ESCARTÍN, J (2010). “*Mobbing*” o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. Revista de Psicología Social, 23(2), 203-211.
- GARAY. JUAN *La Constitución*. Reedición. Corporación AGR. Caracas. Enero 2001.
- GIMENO, R (2005) La actuación del juez frente a 'la presión laboral tendenciosa', ventajas y desventajas de su tipificación”. I Jornada de Análisis Integral del *Mobbing* Ámbito Jurídico, Girona, España.
- [http://www. Acoso_moral.org/pdf/PoRGimeno.PDF](http://www.Acoso_moral.org/pdf/PoRGimeno.PDF) [Consulta 26-01-2015].
- GONZÁLEZ DE RIVERA, JOSÉ (2002). El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. Madrid. Espasa.

- KAHALE, CARRILLO DJAMIL TONY (2007) El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. Gaceta Laboral v.13 n.1 Maracaibo ene. 2007
- KAHALE, CARRILLO DJAMIL TONY (2011) El acoso laboral (mobbing): tratamiento jurídico y preventivo, 2da. Edición, Vadell hermanos Editores, Caracas-Venezuela
- KAHALE, CARRILLO DJAMIL TONY (2015) El acoso laboral (mobbing): tratamiento jurídico y preventivo, 2da. Edición, Vadell hermanos Editores, Caracas-Venezuela
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Venezuela
- www.leyesvenezolanas.com/lopccmat.htm [Consulta, 14-02-2015]
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).
- Ley orgánica sobre el derecho de Las mujeres a una vida Libre de violencia (2014).
- ORTIZ, P y CRUZ, L. Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. Psicol. Am. Lat. [online]. 2008, n.13 [Consulta: 0-06-2015], Disponible en:
- <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1870-350X.
- PERALTA GÓMEZ, MARÍA CLAUDIA. Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. Psicologico Caribe [online]. 2006, n.17 [Consulta:1-08-2015], .Disponible en:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2006000100002&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 0123-417X.
- PIÑUEL, I (2001) Mobbing: Cómo Sobrevivir al Acoso Psicologico en el Trabajo. Cantabria Sal Terrae.
- RODRÍGUEZ, M (2009) Situación de Mobbing en una Institución de Salud Pública. Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Bárbula

- SILVA JESÚS ALIRIO, *Metodología de la Investigación Elementos Básicos*, Ediciones CO-BO, Caracas 2007
- TAMAYO y TAMAYO, MARIO. *El Proceso De La Investigación Científica*. Tercera Edición México – Limusa. 1998
- TORRENTE, P (2009) Diagnóstico y prevención del Mobbing: Un estudio de caso. Universitat Jaume Jornades de Foment de la Investigación.
- UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA. *Instructivo para la Elaboración de Trabajos de Grado y Tesis Doctorales*. Aprobado por el Consejo General de Postgrado N° 111. 10 Mayo 2013.

<http://www.ucat.edu.ve/nuevo/INVESTIGACION/Informacion/Normas/UCAT%20Instructivo%20TG%20y%20TD%202013.pdf>
- UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA (UNA). *Técnicas de Documentación e Investigación I*. Publicaciones de la Universidad Nacional Abierta, Caracas. 1997.
- UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR. *Manual De Trabajos De Grado De Especialización Y Maestrías Y Tesis Doctorales*. 4° edición, 2006. Reimpresión. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2007).
- VELÁZQUEZ, M (2006) La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing, *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*, núm. 17, España: INSHT.

Webs site

- http://folk.uib.no/pspsm/documents/Matthiesen_og_Einarsen-MMPI-2_and_bullying_2001.pdf
- http://mtas.es./insht/A_17_AF.htm

- http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2006000100002&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 0123-417X.
- http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1870-350X.
- <http://revista.cinzel.com.co/cinzel/index.php/RPO/article/view/119>
- <http://revista.cinzel.com.co/cinzel/index.php/RPO/article/view/119>
- <http://revistas.um.es/analesderecho>
- <http://www.Acoso.moral.org/pdf/PoRGimeno.PDF>
- http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html
- <http://www.lottt.gob.ve/>
- <http://www.minpptrass.gob.ve/mantenimiento/LOTT/Reglamento%20Parcial%20LOTTT-Gaceta%20Oficial%20No%2040.157.pdf>
- <http://www.mp.gob.ve/LEYES/LEY%20ORGANICA%20SOBRE%20EL%20DERECHO%20DE%20LAS%20MUJERES%20A%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA/LEY%20ORGANICA%20SOBRE%20EL%20DERECHO%20DE%20LAS%20MUJERES%20A%20UNA%20VIDA%20LIBRE%20DE%20VIOLENCIA.html>
- <http://www.mpptaa.gob.ve/publicaciones/leyes-y-reglamentos/constitucion-de-la-republica-bolivariana-de-venezuela>
- <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n33/n33a04.pdf>
- <http://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n2/art08v32n2.pdf>
- <http://www.tsj.gov.ve>
- <http://www.ucat.edu.ve/nuevo/INVESTIGACION/Informacion/Normas/UCAT%20Instructivo%20TG%20y%20TD%202013.pdf>
- http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- [https://books.google.co.ve/books?id=xMi3CQAAQBAJ&pg=PT254&lpg=PT254&dq=Leymann,+H.\(1990\).+Mobbing:+La+pers%C3%A9cuti%C3%B3n+al+trabajo.+Paris:+Seuil&source=bl&ots=Qw5UodS_vm&sig=--](https://books.google.co.ve/books?id=xMi3CQAAQBAJ&pg=PT254&lpg=PT254&dq=Leymann,+H.(1990).+Mobbing:+La+pers%C3%A9cuti%C3%B3n+al+trabajo.+Paris:+Seuil&source=bl&ots=Qw5UodS_vm&sig=--)

CZXS7xw1FPawXzmCd8tzm4_GI&hl=es-
419&sa=X&ved=0ahUKEwi8r6DP8YXQAhUL1GMKHxK5C8IQ6AEIGj
AA#v=onepage&q=Leymann%2C%20H.(1990).%20Mobbing%3A%20
La%20pers%C3%A9cution%20au%20travail.%20Paris%3A%20Seuil&
f=false 80