UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y SEMINARIOS

TESIS

"NECESIDAD DE UNA RESPUESTA JURÍDICA FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE LA SEDE DE GOBIERNO"

Postulante: Ángel Soliz Reinaga

C.I. 2204672 L.P.

La Paz – Bolivia

DEDICATORIA

Mi profundo agradecimiento a Dios, por la fuerza y entereza que siempre me ha dado para resistir los embates de la vida.

A los que ya no están físicamente a mi lado pero ocupan un gran espacio en mi corazón.

ESTE TRABAJO ES PARA ELLOS:

A mis padres

Natalio Soliz Camacho (+)

Rosa Reinaga Claros (+)

En especial a mi esposa Sabina Lima Aliaga a mis hijos Ronald Ángel Soliz Lima y Mauricio Mijaíl Soliz Lima.

También gracias a mis hermanos por el constante apoyo y fortaleza que me brindaron durante el tiempo de mis estudios, gracias a cada uno de ellos, gracias a Felicidad de Miranda, Clara de Jiménez, José Manuel Soliz, Angélica Siles, Julieta Siles, Rosario Siles, Oscar Siles, Víctor Hugo Siles (+)

UMSA Biblioteca

AGRADECIMIENTOS

A lo largo de mis estudios de toda mi carrera he conocido gente verdaderamente especial, que me ha acompañado en los buenos momentos pero también en los peores momentos de mi vida. Esas personas son docentes y estudiantes, en su gran mayoría, excelentes seres humanos. Es por esto que agradezco a todos y cada uno de ellos, con especial agradecimiento a la Universidad Mayor de San Andrés, que durante varios años ha sido, sin lugar a dudas mi segunda casa.

Por otro lado quiero hacer un destacado reconocimiento a mi tutor el Dr. José Gonzalo Trigoso Agudo, que me acompaño en este trabajo final y que ha sido para mí un verdadero ejemplo como docente.

RESUMEN - ABSTRACT

Iniciare diciendo algo sobre las relaciones sociales de género que se expresan en una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres o entre servidoras y servidores públicos generando situaciones de tensión y violencia que afectan, fundamentalmente, a las mujeres. El hostigamiento laboral y el acoso sexual en el lugar de trabajo son expresión de la violencia de género que se está extendiendo a pasos agigantados infraestructuras de trabajo.

En éste trabajo de investigación se presenta una descripción del problema del mobbing o acoso psicológico en las organizaciones laborales y de cómo afecta significativamente a la eficiencia de los recursos humanos laborales, deteriorando la salud de los trabajadores afectados, que padecen serios problemas que causan la disminución laboral, y su progresivo deterioro psicológico.

Por tanto el acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, trata de reflexionar a propósito de los distintos tipos de acoso que pueden manifestarse en las instituciones públicas así como de sus posibles medidas legales.

Hay varios modelos para diagnosticar el fenómeno del mobbing. El modelo es una herramienta de diagnóstico para instituciones estatales bolivianas que nos permitirá elaborar medidas preventivas y de control que contribuyan a mejorar la salud laboral y la productividad del personal que trabaja en ellas, ya que lo importante es anticiparnos al fenómeno para evitar los daños que puedan ocasionar a los trabajadores, es decir, al capital humano de cualquier institución pública.

Se pretende concretar, dentro de la indeterminación que por su característica, puede identificarse como acoso moral en el trabajo. Diferenciando, a estos aspectos que existen, entre acoso moral, de género y sexual.

Mostrando en forma transparente lo anterior, se llega a determinar la posición del trabajador que es víctima de tales conductas con el fin de mostrar, a grandes rasgos, que puede existir una vía preventiva que evite el acoso en las instituciones estatales. Diseñar políticas y mecanismos administrativos para esos efectos, es lo que pretende este resumen, además de intentar subrayar la difícil posición jurídica en la que, en muchas ocasiones, se encuentra la víctima de este tipo de conductas, que siempre son de difícil manera de comprobarlas.

Índice

Dedicatoria I

Agradecimiento II

Resumen o abstract III

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1. ENUNCIADO DEL TEMA DE TESIS 1

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA 1

3. PROBLEMATIZACION DEL TEMA DE TESIS 1

4. DELIMITACION DEL TEMA DE TESIS 2

4.1. DELITACION TEMATICA 2

4.2. DELIMITACION TEMPORAL 2

4.3. DELIMITACION ESPACIAL 2

5. FUNDAMENTACION E IMPORTANCIA DEL TEMA DE TESIS 3

6. OBJETIVOS DEL TEMA DE LA TESIS 4

6.1. GENERAL 4

6.2. ESPECÍFICO 4

7. MARCO DE REFERENCIA 5

7.1. MARCO HISTORICO 5

7.2. MARCO TEORICO 8

7.3. MARCO CONCEPTUAL 10

7.4. MARCO JURIDICO 16

8. HIPOTESIS DE TRABAJO 20

8.1. VARIABLES 20

8.1.1. INDEPENDIENTE 20

8.1.2. DEPENDIENTE 20

8.2. UNIDADES DE ANÁLISIS 20

8.3. NEXO LÓGICO 21

9. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA TESIS 21

10. TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA TESIS 22

DESARROLLO DEL DISEÑO DE PRUEBA

Introducción. 25

CAPITULO I

LA GÉNESIS Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS 27

1.- LA ETIMOLOGÍA DE LA PALABRA MOBBING 27

1.1.- EL INVESTIGADOR NORUEGODAN OLWEUS UTILIZÓ EN EL COMPÒRTAMIENTO DE LOS NIÑOS EL TÉRMINO DE MOBBING

1.2.- EL APORTE A LA HISTORIA DEL MOBBING "EL TRABAJADOR HOSTIGADO " DE CARROLL M. BRODSKY (1976) 28

1.3.- EL ORMITÓLOGO INGLÉS FRANK FINN UTILIZÓ POR PRIMERA VEZ EL TÉRMINO ACOSO 31

1.4.- EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO SERÁ UN TABÚ? 32

CAPITULOII

1.- MARCO CONCEPTUAL: UNA VISIÓN DESDE LA LITERATURA 33

1.1.- MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL DESDE LA ÓPTICA DE LA O.I.T. 35

1.1.1.- ACOSO FÍSICO 36

1.1.2.- ACOSO NO FÍSICO 36

2.- ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y SU CLASIFICACIÓN QUE VINCULA AL SUJETO

ACTIVO Y PASIVO 37

2.1.- VERTICAL DESCENDIENTE 37

2.2.- VERTICAL ASCENDENTE 39

2.3.- HORIZONTAL 41

2.4.- MIXTO 42

5.- LAS DOS MODALIDADES MÁS UTILIZADAS EN EL ACOSO LABORAL 43

5.1.- CHANTAJE SEXUAL 43

5.2.- ACOSO SEXUAL AMBIENTAL 45

3.- LA MAYOR INCIDENCIA DE ACOSO LABORAL SE PRODUCE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SERVICIOS DEL ESTADO 45

3.1.- QUE DEBEMOS PROTEGER FRENTE AL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO 47

3.1.1.- DIFERENCIAS PRELIMINARES 47

4.- LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS POR EL ACOSO LABORAL 49

4.1.- A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA 49

4.2.-A LA INTEGRIDAD 51

4.3.- AL HONOR 51

4.4.- A LA INTIMIDAD 53

4.5.- A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 54

5.- DIFERENCIAS DEL ACOSO LABORAL CON OTRAS FIGURAS AFINES 56

5.1.- EL MOBBING 56

5.2.- EL BULLYING 57

5.3.- EL HARASSMENT 58

5.4.- QUIENES SON LOS WHISTLEBLOWERS 58

5.5.- El IJIME 59

5.6.- ES EL CYBERMOBBING 61

5.7.- ES EL GROOMING 62

CAPITULO III

1.- TIPIFICACIÓN JURÍDICA 63

1.1.- EL ÁMBITO LEGAL 63

1.2.- MARCO LEGAL NACIONAL 63

1.2.1.- LA CONSTITUCION POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA 63

1.2.2.- LEY GENERAL DEL TRABAJO 68

1.2.3.- CÓDIGO CIVIL 69

1.2.4.- CÓDIGO PENAL 69

1.2.5.- LEY Nº 348 DE 9 DE MARZO DE 2013 71

1.2.6.- LEY Nº 2027 DE 27 DE OCTUBRE DE 1999 74

1.2.7.- SEGÚN LA LEY 2027 DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO, LOS SERVIDORES PÚBLICOS TENDRÁN LOS SIGUIENTES DERECHOS 74

1.3.- TUTELA JURÍDICA 76

1.3.1.- LA TUTELA VÍA ADMINISTRATIVA 78

1.3.2.- LA TUTELA VÍA CIVIL 79

1.3.3.- LA TUTELA INDEMNIZATORIA FRENTE AL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO 81

3.2.2.- LA RESPONSABILIDAD CIVIL POR LOS DAÑOS CAUSADOS A LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL 81

3.2.3.- LA EXTENSIÓN DE LA REPARACIÓN Y LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO 82

1.4.- LA TUTELA VÍA PENAL 85

CAPITULO IV

PREVENCIÓN 87

1.- LA PREVENCIÓN 87

1.1.- SU IMPORTANCIA 87

1.2.- COMPROMISO DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ESTADO 89

1.3.- ALGUNAS ESTRATÉGIAS PARA EVITAR EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO 91

1.4.- REFLECCINES PREVENTIVAS PARA EL ACOSO LABORAL, HACIA LA SOCIEDAD Y LA OPINIÓN PÚBLICA 92

1.5.- PLAN ESTRATÉGICO DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO 93

1.6.- UNA DE LAS FORMAS PARA LA REPARACIÓN DEL DAÑO CAUSADO POR EL ACOSO MORAL, ES LA AYUDA PSICOLÓGICA 97

1.6.1.- COMO LIBERARSE 98

1.6.2.- DESPOJARSE DEL SUFRIMIENTO DEL ACOSO MORAL 99

1.6.3.- COMO CURARSE 100

1.6.4.- OTRO ELEMENTO DE LA PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO MORAL, ES EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS 101

2.1.- ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA PÚBLICA? 101

CAPITULO V

1.- LEGISLACIÓN COMPARADA 104

1.1.- EN AUSTRIA 104

1.2.- EN CANADÁ 104

1.3.- EN FRANCIA 105

1.4.- EN ALEMANIA 105

1.5.- EN NUEVA ZELANDA 105

1.6.- EN PUERTO RICO 106

1.7.- EN ARGENTINA 106

1.8.- EN LA REPÚBLICA DOMINICANA 106

1.9.- EN URUGUAY 107

4.- INTIMIDACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

4.1.- ¿QUÉ ES INTIMIDACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO? 108

4.2.- CLACES DE INTIMIDACIÓN 108

4.3.- ¿CÓMO LE AFECTA? 109

4.4.- CÓDOGO PENAL (VERSIÓN TRADUCIDA AL ESPAÑOL) 109

5.- ABOGADOS 111

CAPITULO VI

EL ACOSO LABORAL EN CIFRAS A TRAVÉS DE LA CIENCIA DE LA ESTADÍSTICA Y/O EMPÍRICA

1.- INTRODUCCIÓN 112

1.1.- ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA 112

1.2.- ESTADÍSTICA INFERENCIAL 112

1.3.- ORIGEN – UN POCO DE HISTORIA 113

1.4.- LA ESTADÍSTICA EN LA ACTUALIDAD 113

1.5.- ESTUDIOS EXPERIMENTALES Y OBSERVACIONALES DESDE LA ESTADÍSTICA 114

2.- FORMULA PARA DETERMINAR LA MUESTRA 115

2.1.- ANÁLISIS ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS 115

2.2.- ASPECTOS GENERALES DE LA MUESTRA 116

2.3.- INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS 119

2.4.- ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS 126

1.- COCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 129

BIBLIOGRAFIA.

ANEXOS.

1.- ENUNCIADO DEL TEMA DE TESIS.

Necesidad de una respuesta jurídica frente al Acoso Laboral en las Instituciones Públicas de la sede de Gobierno de Bolivia.

2.- IDENTIFICACION DEL PROBLEMA.

El acoso moral en el trabajo, conocido frecuentemente a través del término inglés **mobbing,** es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir **miedo, terror, desprecio o desánimo** en el trabajador afectando su trabajo y salud. Esta persona o grupo de personas reciben una **violencia psicológica** injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros, de sus subalternos o de sus superiores. Dicha violencia psicológica se produce en forma sistemática y recurrente durante un tiempo extendido, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones fís-icas, en los casos más graves.

Lo que se pretende en último caso con este **hostigamiento,** intimidación o perturbación, es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus favores personales.

3.- PROBLEMATIZACION DEL TEMA DE LA TESIS.

El acoso laboral considera que la prevención del mobbing es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social, y considera la adopción de medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo, por lo que las autoridades no deberían esperar a recibir las quejas

de las víctimas. Ante estas intenciones, parece obvio que será necesaria una implicación madura, responsable y éticamente comprometida a la administración central.

¿De qué manera el acoso moral en el trabajo expresa su "comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, que se presenta durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo de hacer daño"?

¿Cuáles son las características en la administración pública sobre el acoso laboral y que queda en la impunidad?

¿En qué consiste el principio institucional, que evita al Acoso Laboral?

¿En qué casos se puede restringir el derecho a la libertad de las personas?

4.- DELIMITACION DEL TEMA DE TESIS.

4.1.- DELIMITACION TEMATICA.

La presente investigación tendrá como delimitación temática el acoso laboral en las entidades públicas de la ciudad de La Paz.

Será muy importante señalar que el acoso laboral se ha constitucionalizado a través de la Constitución Política del Estado Plurinacional[1] en su sección III **DERECHO ALTRABAJO Y AL EMPLEO** en el **Art. 49 "El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La Ley determinará las sanciones correspondientes".**

1. [1] CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO sección III págs. 24 - 25

4.2.- DELIMITACION TEMPORAL.

En cuanto al tiempo en que se analiza el objeto de estudio, la realización de la investigación será comprendida en el período 2010 – 2012.

4.3.- DELIMITACION ESPACIAL.

La investigación, se ubica geográficamente la ciudad de La Paz, donde se halla la administración central perteneciente política y geográficamente al Departamento de La Paz del Estado Plurinacional de Bolivia, en razón de la realización del trabajo de campo, toda vez que en esta urbe es donde se encuentran las Entidades Públicas.

5.- FUNDAMENTACION E IMPORTANCIA DEL TEMA DE LA TESIS.

La importancia de la problemática planteada, que resulta imprescindible establecer y precisar con la mayor claridad posible el principio de mobbing, acoso laboral con la Constitución Política del Estado Plurinacional, así crear criterios certeros y poner al alcance de los estudiosos del derecho una información adecuada no muy ampulosa bajo qué criterios se afecta al acoso laboral de las Servidoras y Servidores Públicos, así la de establecer una normativa específica para su aplicación para este sector.

6.- OBJETIVOS DEL TEMA DE LA TESIS.

6.1.- GENERAL.

Iniciar la eliminación y la defensa del derecho al trabajo de las Servidoras y Servidores Públicos, evitando el acoso laboral como una forma de aislamiento de los efectos que causan la violencia psicológica y moral en el ámbito laboral.

6.2.- ESPECÍFICO.

* Modificar la Ley Nº 2027, con la incorporación de un capítulo especial para precautelar a los servidoras y servidores públicos del flagelo del acoso laboral en los Ministerios del Estado Plurinacional.

* Elaborar un **ANTEPROYECTO DE LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL,** para garantizar los derechos laborales de las Servidoras y Servidores Públicos.

* Proponer la eliminación del acoso laboral en los servidores públicos como una forma de precautelar los problemas psicológicos y morales, por causas del acoso laboral. Elaborar una base de datos para poder detectar a los acosadores(as) que sean reincidentes en diferentes Instituciones del Estado Plurinacional. Esta base de datos es semejante a la que tiene la Autoridad y Supervisión del Sistema Financiero (A.S.F.I.) lo que denominan “Central de Riesgos Crediticios”, este sistema funcionaria a nivel nacional, como una forma de prevención para situaciones futuras de los servidores públicos.

7.- MARCO DE REFERENCIA.

7.1.- MARCO HISTORICO.

Dentro la investigación la historia de acoso laboral y el término “MOBBING”, está tomado de la etología; Konrad[2] Lorenz lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeñas “manadas” acosando a un animal solitario mayor (Konrad Lorenz, 1991).

Más tarde un médico sueco interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula, tomó prestado de Lorenz el término para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, dirigido (en la mayoría de los casos) contra un único niño (Heinemann, 1972).

La actual investigación de este tipo de comportamiento infantil ha ido desarrollando en los últimos veinte años, siendo uno de los investigadores más prominentes el noruego Dan Olweus (e. g. 1993).

Siguiendo el desarrollo de la historia del hostigamiento laboral por tradición, también se adoptó el término Mobbing[3] al principio de los ochenta, al encontrar un tipo con conducta similar en el mundo laboral. Deliberadamente no se utilizó el término inglés “bullying”, usado por los investigadores ingleses y australianos (en USA, también se usa el término “Mobbing”), ya que la mayoría de las veces esta destructiva comunicación no tiene claramente las características de la violencia física del “bullying”; sino que muy frecuentemente se realiza de un modo muy sofisticado, cuidadoso (de no dejar pruebas tangibles); lo que no disminuye al contrario multiplica su efecto estigmatizador.

Por el contrario, la violencia física raramente aparece en el síndrome laboral adulto, más bien, el Mobbing adulto se caracteriza por conductas mucho más sofisticadas, cínicas, como por ejemplo, aislamiento social de la víctima.

Otras expresiones que se pueden encontrar en la literatura son “Harassment” (Hostigamiento), o “Psicoterror”.

2Este eminente biólogo, premio Nobel de Medicina en 1973, junto con Nikolas Tinbergen y Karl Von Frish, ha sido uno de los grandes científicos del siglo xx (Tratamiento Jurídico del Acoso Laboral (Djanil Tony kahale Carrillo pág. 9)

[3] MOLINA NAVARRETE, C., “Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing)”.

El acoso moral en el trabajo es un fenómeno que se desarrolla en las relaciones laborales en el seno de las Instituciones Públicas. No es nuevo dentro de las relaciones laborales, es tan antiguo como el trabajo humano a través de sus diferentes etapas o períodos de producción económicas. Pero hoy en día se aprecia una concientización nueva del fenómeno y la necesidad de incidir en sus verdaderas causas.

En los últimos años se han desarrollado numerosos estudios y encuestas respecto al acoso moral en las relaciones de trabajo, aunque no existe una total uniformidad en la doctrina científica respecto a una definición del concepto, existiendo quizá un mínimo consenso en ciertos elementos estructurales. El acoso moral en la relación laboral consiste en "comportamientos hostiles reiterados que suceden a lo largo de un periodo más o menos de seis meses hasta un año, dependiendo de las circunstancias concretas del caso, y, en particular, de la intensidad de la conducta, y cuyo efecto es la lesión de la integridad moral de la persona y de la degradación de su ambiente de trabajo y, en su caso, de otras condiciones de trabajo".

Hoy en día es calificado como acoso moral o mobbing ya ha existido desde siempre, con anterioridad a su definición e identificado como problema laboral específico. Los estudios realizados al respecto en la doctrina jurídica en Bolivia, sin que todavía hasta la fecha haya una legislación específica para dar una mayor seguridad jurídica para el trabajador.

Relativamente hace pocos años que el acoso moral en la fuente de trabajo ha comenzado a ser abordado desde una perspectiva jurídica, a través de artículos doctrinales que han empezado a tratar y definir los perfiles jurídicos del mobbing en el ordenamiento jurídico universal, con el objetivo de una posible tipificación legal de esta realidad en el entorno laboral. La importancia social del acoso moral en el trabajo ha contribuido en el desarrollo de diversos estudios y análisis que, desde diferentes perspectivas, se han preocupado de resaltar sus

implicaciones sociológicas, psicológicas y jurídicas en la compleja problemática a ser estudiada.

La previsión legal del acoso moral en el trabajo, a pesar de ser una figura jurídica de reciente discusión, ha sido desarrollada y discutida en la mayoría de los ordenamientos en Latinoamérica, partiendo de estudios realizados en Suecia, país pionero en el desarrollo de una legislación específica al respecto, seguidos por países como Francia, Irlanda, Alemania y otros.

En Latinoamérica y en especial Bolivia reconoce la ausencia de un concepto uniforme de acoso moral en el trabajo en los ordenamientos internos de los países. Estos países Latinoamericanos están en el camino de buscar una regulación legal al problema y también a la elaboración de un concepto común, partiendo de los datos ya conocidos y disponibles.

A este respecto, se asegura que el acoso moral en el trabajo se manifiesta en una relación de dominación y utilizando a la persona acosada; el acosador se sirve de conductas abusivas, como ser palabras, gestos, actos, comportamientos y escritos que tienen el objetivo de atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del trabajador, poniendo en peligro su empleo y, al mismo tiempo, degradando el clima de trabajo. El acoso moral en el trabajo nace de una forma **anodina (**pueril**)** se propaga insidiosamente, de modo que, al principio las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no toman en serio las indirectas y las vejaciones.

7.2.- MARCO TEORICO.

7.2.1 La evolución del concepto

El **acoso laboral**, conocido también como **acoso moral**, y muy frecuentemente a través del término inglés **Mobbing** (acosar, hostigar, acorralar en grupo), concepto tomado de la etología "mob" "tomob" que significa atacar con violencia, es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendiente o el tradicional Boosing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años. Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas.

El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término Mobbing para referirse al problema.

Según el profesor Leymann, el Mobbing[4] o acoso moral consiste en un maltrato moral y verbal que recibe un empleado de forma deliberada, bien por parte de un jefe, de un compañero o grupo, con el objetivo de desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con el propósito de deteriorarlo y disminuir su capacidad laboral.

Desde que empieza la historia del acoso todos los profesionales (médicos, Psiquiatras y Abogados) no creen lo que la víctima les cuenta, porque no tienen pruebas, no pueden demostrarlo, esto genera mucha angustia, más presión psicológica de la que ya están soportando, en el m ismo ambiente laboral. Los compañeros hacen oídos sordos y miran para otro lado, porque tiene miedo a que les pueda ocurrir algo a ellos, aunque lo vean claramente.

---

[4] LEYMANN, H, "El contenido y desarrollo del Acoso Grupal/Moral (mobbing) en el trabajo", cit., pág. 5 esta definición fue recogida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. http://www.inshtWeb/Contenidos/Documentación/Fichas Técnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp-476.pdf.Acceso en 05/08/2010

Cuando se lo cuenta al médico o al abogado, les cuesta creer, quieren pruebas de los hechos y eso es imposible, porque la mayoría de las veces el afectado no se da cuenta de que está sufriendo acoso moral hasta muy tarde, cuando ya está casi destruido psicológicamente y han recurrido a algún profesional de la salud o algún conocido que sabe que sufre o han sufrido lo mismo, que son los que hacen caer en la cuenta de que está siendo víctima de acoso psicológico o Mobbing.

Cuando el trabajador se atreve a denunciar su situación entra en una suerte de segunda victimización, haciendo recaer sobre él el peso de pruebas psicológicas que normalmente nunca se exigen a quien realmente es el causante del daño.

El fin último del acosador es el asesinato psicológico de la víctima, y el motivo principal encubrir la propia mediocridad, todo ello debido al miedo y la inseguridad que experimentan los acosadores hacia sus propias carreras profesionales. De este modo se puede desviar la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones. La mera presencia de la víctima en el lugar de trabajo desencadena, debido a sus características diferenciales, una serie de reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los hostigadores. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

Los agentes tóxicos del acoso son a menudo los superiores o jefes, pero también hay muchos acosadores entre los propios compañeros de la víctima (en un 4% de casos el Mobbing es de tipo ascendente, es decir, del subordinado al superior).

Es frecuente la actuación de los acosadores en grupos o bandas de acoso, y los actos de hostigamiento suelen ser, como se ha visto, gritos, insultos, representaciones constantes, humillaciones, falsas acusaciones, obstaculizaciones, bromitas, motes…

Todo lo cual puede desembocar en el auténtico linchamiento psicológico de la víctima, que si es practicado entre todos los trabajadores es muy difícil de probar, por lo que el asesinato psicológico habrá resultado perfecto.

Es el mejor de los casos el objetivo del acoso laboral o Mobbing es “sacar a alguien” de su trabajo, o enfadarlo a punto de que renuncie, pero se han

documentado casos en Asia y Europa, en que el acoso laboral o Mobbing lleva a las víctimas a los extremos de suicidio.

Solo se tiene documentado que Suecia y Francia cuentan con Leyes que castigan el Mobbing.

7.3.- MARCO CONCEPTUAL.

Tras dos décadas y media de estudio sobre el acoso moral en el trabajo, el análisis realizado desde diversas disciplinas[5], nos muestran la evolución del concepto estudiado. El trabajo realizado bajo una reflexión y la práctica cotidiana han llevado a diferenciar el concepto que existía inicialmente con el presente en la doctrina jurídica y la jurisprudencia actualizada. Hoy en día no es bueno seguir utilizando para la utilización del acoso moral en la práctica jurídica los primeros conceptos formados por la psicología.

En cuanto se refiere a la persistencia y sistematización de las conductas de hostigamiento, se puede definir el acoso sin que sea elemento imprescindible mantener las conductas por un tiempo tan extremo, dado que muchas veces la resistencia de la víctima es la que define la prolongación de los ataques. Los estudios jurídicos actuales relativizan el dato temporal, pues si desde el punto de vista clínico es una referencia que puede ser importante por su valor que incide a efectos de prueba o para valorar el daño psicológico de la persona, en el plano jurídico lo verdaderamente relevante es la vulneración de bienes jurídicos protegidos, para lo que no es imprescindible una determinada reiteración y prolongación en el tiempo.

Así pues, la duración o reiteración tendrán que ser valoradas por el juzgador en cada supuesto concreto, del mismo modo que ya no resulte imprescindible que el acosado tenga una intencionalidad u objetivo, siendo suficiente que

[5] En España, entre otros muchos, AGRA VIFORCOS, B.; FERNANDEZ FERNANDES, R. Y TASCÓN LÓPEZ, R.: La respuesta jurídica laboral frente al acoso moral en el trabajo, CORREA CARRASCO, M. “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños, cit.

Desarrolle un ataque contra la dignidad de la persona que sufre tal hostigamiento.

El acoso moral puede hacer que la víctima sufra un gran daño psicológico, pero su finalidad real no es tanto esa, como que abandone su fuente de trabajo. Las maniobras de desprestigio, la actitud de aislamiento e incomunicación, la denigración del ambiente de trabajo, pueden causar un daño psicológico mayor o menor, pero la finalidad real es que el trabajador se aleje del trabajo por su voluntad. Es claro que este nuevo planteamiento hace variar la perspectiva de la intencionalidad tal como se concebía anteriormente.

Junto al concepto de acoso moral en el trabajo, otros problemas fundamentales se plantean para la doctrina y los tribunales de Trabajo y Seguridad Social referentes a su delimitación respecto de otras conductas o situaciones que se desarrollan en la Institución Pública y que presentan ciertas similitudes como es el caso del conflicto laboral, cuya presencia no siempre constituye una manifestación de acoso, del mismo modo la ausencia de enfrentamiento explícito no elimina la existencia de mobbing en una entidad pública.

En la doctrina hay una posición unánime en la distinción entre el acoso moral y el simple conflicto laboral, pues las tenciones que derivan del trabajo dentro del seno de la Institución Pública, aun pudiendo atentar contra la dignidad de forma puntual, no necesariamente van a presentar las características exigibles del acoso moral tales como reiteración, continuidad en el tiempo e intencionalidad. La clave es distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o un ejercicio no regular del poder directivo Institucional, pero que no pretende la autoexclusión del trabajador de la unidad de servicio.

En fin lo que caracteriza el acoso moral, es sin duda, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona como ser

(machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, asedia, humilla etc.) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su huida.

Acoso Laboral es **"El acoso moral en el trabajo consiste en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros, subordinados o jefes, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas.**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como[6]:

> **"Cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estas situaciones pueden ser originadas por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización"[7].**

Entre otros conceptos se tiene que el acoso laboral es:

> **"Una forma de abuso psicológico llevado a cabo a través de insinuaciones, intimidaciones, humillación, obstaculización, degradación y rumores entre otros. En el mejor de los casos el objetivo del acoso laboral es sacar a alguien de su trabajo, o enfadarlo al punto de que renuncie".**

En ocasiones el acoso laboral practicado a un individuo es comparado con una "violación grupal psicológica" ya que participan, gerente, supervisores y compañeros de trabajo del individuo, y esta puede durar, días, semanas, meses y hasta años, esto, dependiendo del tiempo que se tome, cumplir el objetivo.

Los sujetos activos del acoso son a menudo los superiores o jefes, pero también hay muchos acosadores entre los propios compañeros de la víctima y en muy pocos casos el acoso es de tipo ascendente, es decir, del subordinado al superior.

---

[6] El Convenio Colectivo está disponible en:
http://www.ilo.org/public/spanish/staffun/docs/harassment.htm.

[7] Organización Internacional del Trabajo. OIT. ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. 2ª. Ed.Ginebra,2008

Las fases del Mobbing son varias:

Fase 1: El conflicto

La mayoría de expertos definen el Mobbing a partir de esta fase. Una mala resolución del conflicto es lo que lleva el acoso laboral. Algunas veces, es tan corto el espacio de tiempo que separa “el conflicto” del “acoso” que se solapan.

- **Fase 2: Acoso Moral en el trabajo**

Es aquel “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el daño moral”.

- **Fase 3: El entorno**

La respuesta del entorno laboral será la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, con el consiguiente daño en la salud del acosado. Por tanto, **el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral.** Los cómplices son los que magnifican las consecuencias de la conducta arbitraria, al permitir las decisiones ilegales e inmorales del causante del acoso**: “se le deja hacer”**. El superior jerárquico decide voluntariamente no hacer caso de las quejas del acosado y en su lugar da libertad al acosador para que se ensañe con vilezas de todo tipo. Lógicamente, el superior es el principal alentador dentro de la dinámica del mobbing, es partícipe, es cómplice, aprovecha para proyectar sobre el acosado la venganza, los celos y las frustraciones personales.

- **Fase 4: La actuación de la institución**

El acoso puede surgir en cualquier institución, algunas veces porque la organización del trabajo tiene una deficiente planificación y en otras porque forman parte integrante del “hacer” Institucional. Tanto si se trata de una estrategia o política de la Institución Publica consciente no debemos olvidar que reposa sobre el sufrimiento moral y físico del trabajador,

En la administración pública, es muy corriente el mobbing amparándose en las guerras entre grupos de funcionarios. La impunidad es absoluta si los superiores han decidido que el acosador “trabaje” a gusto sobre el acosado.

- **Fase 5: La marginación**

Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales). La marginación es potenciada por “compañeros” deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los cauces ordinarios. Además, en esta fase el personal subalterno (administrativos, becarios, residentes, personal en prácticas) aprovechan para hacer todo tipo de humillaciones, falta de respeto al acosado, crear rumores malignos y comentarios vejatorios, falsedades y calumnias: todos quieren hacer méritos ante al acosador, al que temen con pavor y es quien reparte favores y consiente las conductas más miserables.

Es típico que la “secretaria” responda ante las llamadas de teléfono o entrega de cartas que “no lo conoce” al acosado o simplemente que “no trabaja o no ha trabajado nunca en la Institución”. Habitualmente cuanto menor sea la preparación profesional de este personaje, mejor cumple el papel del ingenuo cotidiano. ¡Se siente importante con las pequeñas canalladas que son reídas alegremente a la hora del café!

Para rematar la “faena” el acosado debe estar en un sitio lo más incómodo posible, invisible del público, aislado de los compañeros y haciendo tareas inútiles o lo más rutinarias y repetitivas posible, para que el sentimiento de fracaso se vaya apoderando del acosado. Al mismo tiempo, se crea un estado de opinión de que “este personaje conflictivo”, que “no se comunica o no participa”, que no se integra, etc. además de maltratado, se le imputa todo lo negativo que pueda ocurrir hasta el cambio climático.

- **Nueva Fase: La recuperación**

  Debido al mayor conocimiento y difusión del proceso destructivo del Mobbing, existen personas en la Institución Pública (jefes y compañeros) que se niegan a agredir y también existen personas fuera de la Institución que ayudan a la reparación del daño recibido.

En todo proceso de acoso moral o Mobbing existe tanto un abuso de poder, como un abuso de confianza, pero en distinta medida en función del origen del acoso. Cuando el acoso es promovido por la jerarquía habrá mayores manifestaciones del abuso de poder. En cambio cuando el origen del acoso es entre compañeros, habrá mayores manifestaciones de abuso de confianza. Si se deja pasar el tiempo y no se interviene, ambos tipos de acoso, a pesar de tener un origen diferente, se convierten en uno solo; ya que la jerarquía y los compañeros se alían en contra de la víctima.

En la fase de acoso, la víctima se encuentra frente a una lucha sin normas y sin piedad. Aparecen los síntomas de sufrimiento y fatiga crónica. Todos los expertos coinciden en que ningún acoso puede perdurar, sin la colaboración de los testigos mudos.

El acoso psicológico en el trabajo supone la violación de derechos fundamentales de la persona y está causando una gran alarma social, cuya existencia se desconoce aún por la opinión pública, pero que se soporta por miles de trabajadores en su trabajo cotidiano y puede llegar a extremos de altísima gravedad, al deteriorar de forma extraordinaria las relaciones laborales, afectando a la propia salud del trabajador.

7.4.- MARCO JURÍDICO.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Será muy importante señalar que el acoso laboral se ha constitucionalizado a través del artículo **49 inc. III El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La Ley determinará las sanciones correspondientes[8].**

El reconocimiento del daño causado por el acoso laboral vulnera los siguientes artículos:

Artículo 14.

I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna.

II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

Artículo 15.

I. Toda persona tiene derecho a la vida a la integridad física, psicológica y sexual.

Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes.

III. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.

[8] La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia Arts. 14,15,21,22,46,48 y 50

Del Capítulo Segundo, del Título II “De los Derechos Fundamentales y Garantías”.

Artículo 21.

Las bolivianas y los bolivianos tienen los siguientes derechos:

a) A la auto identificación cultural
b) A la privacidad, intimidad, honra, honor, propia imagen y dignidad
c) A la libertad de pensamiento, espiritualidad, religión y culto, expresados en forma individual o colectiva, tanto en público como en privado, con fines lícitos.

Artículo 22.

La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.

Sección I “Derechos Civiles”:

Artículo 46.

I. Toda persona tiene derecho:

a) Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
b) A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactoria.
c) El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.
d) Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Artículo 48.

I Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.

II Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de

continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor del trabajador o trabajadora.

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

Artículo 50.

El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de seguridad industrial y los de la seguridad social.

Ley General del Trabajo

La conducta de acoso laboral estaría atentando contra lo dispuesto en el Título Quinto "De la Seguridad e Higiene en el Trabajo", en el artículo 67, que señala que el patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales[9].

a) Elemento subjetivo:

La existencia de una relación laboral vigente. El accidente de trabajo debe tener conexión con la actividad profesional, en el que no deberá estar extinguido o suspendido el contrato de trabajo.

b) Elemento objetivo:

Lesión corporal, puede consistir en un daño tanto sensorial como funcional, que presupone la existencia de un acontecimiento imprevisto del que resulta un perjuicio, por lo que el accidente puede ser un daño, físico o psíquico, sufrido por el cuerpo del accidentado.

[9] MARCO ANTONIO DICK: Legislación Laboral Boliviana TITULO V de la Seguridad e Higiene en el Trabajo Art. 67 pág. 230

C) Elemento causal:

Conexión de la lesión con el trabajo. Es la relación de causa a efecto directo, entre el trabajo y las lesiones, que se produce cuando el trabajo se ejecuta bajo la dirección del empleador/a, en actos preparatorios al desarrollo del trabajo. En consecuencia, no se exige que el trabajo sea la causa determinante directa de la lesión, por ello es suficiente la existencia de una relación causal directa o indirecta con el trabajo.

CÓDIGO CIVIL

En el Libro Primero "De las Personas Individuales" entre los artículos 16 al 20 señalan los derechos de la personalidad y que cuando un hecho produzca un daño moral, el responsable del mismo tendrá la obligación del resarcimiento por el daño material o moral.

Bajo este contexto se interpreta, individualmente, que la víctima podrá pedir acciones de responsabilidad civil contra el agresor/a en el supuesto de padecer acoso laboral[10].

CÓDIGO PENAL

El Código Penal no recoge expresamente como delito el acoso laboral. En consecuencia, las actitudes hostigadoras sufridas por el trabajador/a pueden encuadrarse en los siguientes delitos: omisión de impedir un delito que atente contra el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad humana o la integridad física o mental; intimidación; amenazas; y, privación ilegal de la libertad general y otras garantías; señalados en el precepto legal[11].

8.- HIPOTESIS DE TRABAJO

Modificar la Ley Nº 2027, con la incorporación de un capítulo especial para un buen comportamiento de las servidoras y servidores públicos para tener un buen conocimiento del flagelo del acoso laboral en los Ministerios del Estado Plurinacional.

[10] Código Civil – "De las personas Individuales" Art. 16 al 20 pág. 12 y 13
[11] Código Penal

8.1 VARIABLES

8.1.1 INDEPENDIENTE

El Acoso Laboral bajo una normativa vigente en los Funcionarios Públicos.

8.1.2 DEPENDIENTE

Está lesionado el Derecho Constitucional, el derecho al trabajo digno en Bolivia.

8.2.- UNIDADES DE ANALISIS

* Tomar conciencia del derecho a la dignidad en el trabajo

* Labor preventiva

* Asistencia, apoyo y entrenamiento en la respuesta activa por parte de Especialistas

*Evitar a toda costa el retraso en la solución del problema.

8.3.- NEXO LÓGICO

* El acosador o acosadora

9.- MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR EN LA TESIS

La investigación se colocó a diseñar una propuesta conceptual y metodológica para el análisis del acoso sexual en el trabajo, de acuerdo a las especificidades que asume este problema en el área laboral. Para ello la propuesta es, a partir del conocimiento de las percepciones y actitudes de mujeres y hombres, determinar la incidencia del acoso sexual en el trabajo; definir el perfil de las asediadas y los asediadores; establecer el rango jerárquico del acosador y de la acosada, identificar las ramas de la actividad económica y/o grupo ocupacional donde el asedio se presenta con mayor frecuencia y detectar los efectos

integrales (psicológicos, sociales, económicos, laborales, etc. Etc.) Del hostigamiento sexual en las víctimas en sus fuentes de trabajo.

El acoso sexual en el trabajo es un tema difícil de pronunciación, esto me motivó a combinar la metodología cualitativa y cuantitativa: encuestas de opinión, de grupos focales y entrevistas semi estructuradas.

La metodología de la investigación que se va a llevar a cabo para materializar este trabajo, se ha basado, fundamentalmente, en una elaboración normativa sobre el acoso laboral visto desde diferentes ópticas.

Asimismo, se ha realizado la revisión y el análisis bibliográfico de diferentes revistas jurídicas especializadas, libros, internet, base de datos de la Defensoría del Pueblo y en especial de las Entidades Públicas de la ciudad de La Paz.

9.1.- MÉTODOS

9.1.1 MÉTODOS GENERALES

- **METODO DEDUCTIVO**

  La palabra deductivo, significa “sacar o separar consecuencias de algo”.

  El método deductivo es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera.

MÉTODO COMPARATIVO

El Método Comparativo, es aquel método que se utiliza para la investigación analítica crítica y comparativa, para descubrir las semejanzas y diferencias entre los distintos sistemas jurídicos de diversos países, para determinar lo que hay de común y diferenciar entre ellos y determinar sus causas.

- **MÉTODO SISTEMÁTICO**

  Este método busca el fin que se persigue el ordenamiento jurídico (la Ley), toma en cuenta las relaciones que hay entre las Instituciones Públicas y todo el sistema jurídico; con este sistema se aprehende el sentido de una norma considerando su conexión con otras o conforme al que ocupa en el sistema positivo. La interpretación que se haga de un artículo, institución o palabra no debe chocar con el ordenamiento jurídico.

9.1.2 MÉTODO ESPECÍFICO

-Explicativo[12]

Consiste en la comprobación de cómo se conectan las variables para buscar algún tipo de explicación del fenómeno que se estudia, y de ese modo contrastar o demostrar nuestra hipótesis.

10.- TÉCNICAS A UTILIZARSE EN LA TESIS.

A objeto de verificar la hipótesis planteada en la realidad empírica, se han utilizado técnicas como ser: la técnica bibliográfica, la técnica de interpretación de la Ley llamada **teleológica** o sistemática, la técnica de observación de campo en situación de participante, y la técnica de la encuesta.

ENTREVISTA

"la entrevista es un acto de interacción personal, espontaneo o inducido, libre o forzado, entre dos personas (entrevistador y entrevistado) entre las cuales se efectúa un intercambio de comunicación cruzada a través del cual el entrevistador transmite interés, motivación y confianza; el entrevistado devuelve a cambio información personal en forma de descripción interpretación o evaluación".

La técnica fue definida por la ventaja que proporciona en la obtención de información de manera directa por parte del entrevistado por parte del

[12] El conocimiento positivista se basa en los fenómenos observables que son susceptibles de medición, análisis matemáticos y control experimental

investigador, esta técnica permite estimular a los sujetos entrevistados para que profundicen sus experiencias y puntos de vista.

Los formularios correspondientes a las entrevistas realizadas, se presentaran adjuntos en anexos.

ENCUESTA

"La encuesta es una rama de la investigación social científica orientada a la valoración de poblaciones enteras mediante el análisis de muestras representativas de la misma, se caracteriza por la recopilación de testimonios, escritos, provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones y actitudes, es un método de colección de datos en los cuales se definen específicamente grupos de individuos que dan respuesta a un número de preguntas específicas".

DESARROLLO DE LOS CAPÍTULOS

INTRODUCCIÓN.

El 10 de septiembre del año 2010, mediante la Asamblea Legislativa Plurinacional decreta la Ley Nº 045/2010 "LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN"10[13], mediante el Instructivo Presidencial a través de la Gaceta Oficial de Bolivia, se publica e instruye la socialización de la presente Ley, en los servicios públicos de la Administración Central del Estado Plurinacional de Bolivia, que contempla una serie de pautas de actuación o directrices, tiene como principal objetivo garantizar las normas que rigen el empleo en el sector público; para tratar de precaver y erradicar todo tipo de discriminación laboral, facilitar la compatibilización de las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares y asegurar una mayor calidad de vida en el trabajo.

Si bien se toma en cuenta estos principales puntos de vista para abarcar al tema central que es el Acoso Sexual y Laboral en las Instituciones del Estado. Es porque el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, pronunciados por distintas organizaciones e instituciones y corroborados por varias investigaciones que han evidenciado la existencia de este fenómeno en el ámbito laboral.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo la mujer se convierte en la principal víctima de ese fenómeno porque su situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional a la que está sometida.

A modo meramente introductorio y tomando como referente el CONVENIO Nº 111 publicado por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) **"CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN",** define el acoso sexual como:

"Cualquier acto, conducta, comentario o solicitud que no es bienvenida por el receptor y que razonablemente, puede ser considerada en toda circunstancia

[13]Ley nº 045 de 8 de octubre de 2010 LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN – DELITOS CONTRA LA DIGNIDAD DEL SER HUMANO ART. 21 ADELANTE

como de naturaleza discriminatoria, ofensiva, humillante, intimidatoria o violenta, o cualquier intrusión a la privacidad".

De acuerdo a esa definición, la O.I.T. establece algunos comportamientos que se darían en forma singular, simultánea o consecutiva en actos de acoso laboral[14].

La **"RED DE MUJERES TRABAJADORAS Y SINDICALISTAS (GERMINA)", y otras Instituciones** y también algunas Organizaciones no Gubernamentales O.N.G.s; ya decidieron emprender varias abordaron en la última década la problemática del acoso sexual en el trabajo y, investigaciones para dar a conocer la situación actual del acoso sexual en el ámbito laboral en Bolivia, específicamente en la ciudad de La Paz[15].

[14] CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN CONVENIO 111 DE LA OIT

[15] BOLETIN Nº 10 DE GERMINA DE LA RED DE MUJERES TRABAJADORAS Y SINDICALISTAS SEPT. 2011

CAPITULO I

1.- LA GÉNESIS Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

El motivo por el cual he decidido realizar un trabajo sobre el tema, el acoso psicológico en el trabajo o mobbing, la figura del acoso laboral ha sido estudiada desde hace tiempo es un problema muy antiguo en diferentes culturas y civilizaciones aunque se ha agudizado con las nuevas formas de organización en el trabajo su descripción e investigación científica, referida al contexto laboral, comenzó a principios de los 80, en un clima muy favorable a la Democracia[16].

Leymann a partir de la década de los 80, lo han hecho más transparente y accesible y han llevado a su inclusión como riesgo psicosocial.

1.1.- LA ETIMOLOGÍA DE LA PALABRA MOBBING

El concepto de acoso psicológico en el trabajo o mobbing deriva del término en inglés “mob” cuyo significado en español sería el de una multitud excitada que asedia a alguien (una persona) o a algo (un objeto, un edificio).

Mobbing es una palabra no usada previamente en este contexto en el idioma inglés. Fue utilizada por el fallecido Konrad Lorenz, etólogo, (es una rama de la biología que estudia la conducta espontánea de los animales), para describir el comportamiento grupal de los animales.

1.2.-EL INVESTIGADOR NORUEGO DAN OLWEUS UTILIZÓ EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS NIÑOS EL TÉRMINO DE MOBBING

Llamó “mobbing” a los ataques de un grupo de animales más pequeños que amenazan a un solo animal más grande. Años más tarde, un médico sueco que se interesó en lo que los niños pueden hacerse unos a otros en sus horarios, tanto dentro de clases y fuera de ellos (Breac), tomó prestada esta terminología de Lorenz y lo llamó “mobbing” al comportamiento muy destructivo de pequeños grupos de niños dirigido contra un solo niño. La actual investigación acerca de este tipo de comportamiento infantil ha sido llevada a cabo durante las últimas

[16] ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G. : MobbIng: análisis multidisciplinario y estrategia legal cit. pág. 24

dos décadas, siendo uno de los investigadores más destacados el noruego Dan Olweus.

Prosiguiendo en el desarrollo histórico, uno de los investigadores, tomó prestada la palabra mobbing a principios de la década de mil novecientos ochenta cuando encontré una clase de comportamiento similar en los lugares de trabajo, informa Leymann, en 1996.

1.3.-EL APORTE A LA HISTORIA DEL MOBBING "EL TRABAJADOR HOSTIGADO" DE CARROLL M. BRODSKY (1976)

Reanudando en el marco del avance de la historia, en cuanto al mobbing en los lugares de trabajo, una publicación en el año 1976 se refirió a "El trabajador hostigado" (Brodsky, 1976). En ese libro, por primera vez, casos típicos de mobbing pueden ser estudiados. Sin embargo, Brodsky no estaba directamente interesado en el análisis de estos casos, ya que fueron presentados junto a casos de accidentes de trabajo, estrés psicológico, y agotamiento producido por largas horas de trabajo, tareas monótonas, etc. Este libro se centró en la vida dura del trabajador sencillo y su situación, actualmente estudiada por la investigación sobre el estrés que está invadiendo a los trabajadores del hemisferio.

Debido a su involucramiento socio-médico y una pobre discriminación entre diferentes situaciones de estrés en el trabajo, el libro, escrito bajo la influencia del clima social y político de finales de la década de 1960 y en los inicios de la década de 1970, apenas tuvo influencia. La investigación sueca de principios de la década de 1980 se produjo sin el conocimiento de la obra de Brodsky. La razón fue, en cambio, una nueva ley de ambiente o espacio laboral en Suecia en 1976, y un fondo nacional de investigación que ofrecía grandes posibilidades para entrar en nuevas áreas de investigación relacionadas con la Psicología del Trabajo (Leymann, 1976,).

Con el compromiso y de acuerdo con lo anterior, Leymann ubica al término "mobbing" en la Etología y reconoce como antecedentes los trabajos del etólogo austriaco Konrad Lorenz, del médico alemán radicado en Suecia Peter Paul Heinemann y del Psiquiatra estadounidense Carroll M. Brodsky, por su parte, Leymann simplemente "tomó prestado" la palabra.

Sin embargo, en este recuento en particular hay una serie de faltantes, de datos y autores, que aquí intentaré complementar trazando una línea predominante cronológica, misma que inicia con la definición del término. La línea se doblega

un poco, debido a que los apartados dedicados a Lorenz y Leymann, por cuestión de espacio y de argumentación, son más amplios, de manera que preferí de momento dedicar antes más líneas a Heinemann y Brodsky[17].

Según el diccionario Merrian – Webster, proporciona los siguientes datos tan importantes para nuestro interés:

- Entrada principal : mob
- Función: Verbo transitivo
- Formas derivadas: mobbed, mobbing
- Fecha: 1709

1.- Aglomerarse y atacar o molestar molestado por cazadores de autógrafos Un cuervo atacado por aves cantoras.

2.- Agolparse en o alrededor de< los clientes llenan las tiendas en los días de liquidación.

Me pareció pertinente y oportuno incluir en primer lugar la referencia de este diccionario debido a que indica la fecha a partir de la cual se usa el término, aunque no indica donde. Así, al parecer la palabra “mobbing” existe desde hace tres (3) siglos, probablemente con el significado que se muestra en los ejemplos transcritos arriba, una para los seres humanos y otra para los animales, aunque de momento no hay forma de verificarlo. Ambos tienen en común el comportamiento grupal o social de juntarse, pero podemos distinguir una clara diferencia: en el primer caso(los cazadores de autógrafos y los clientes de las tiendas) es básicamente el vehemente deseo individual de obtener algo, el autógrafo, la prenda barata, lo que conduce a la aglomeración, es decir no hay una intención evidente de molestar o atacar en conjunto a la celebridad ni los establecimientos, aunque el resultado puede considerarse así; en el segundo ejemplo, en cambio, la aglomeración y el ataque de las aves sí parecen tener un propósito definido.

Todavía son más útiles, cuando se toman de distintas ópticas para una mejor aprehensión de lo que se quiere difundir.

Como puede apreciarse, los significados son similares sea sustantivo o verbo transitivo, y los ejemplos del Free Diccionary y del Compact Oxford English

[17] BRODSKY CARROLL, The Harassed Worker, Heath and Company, Lexington, 1976

Diccionary desde un punto de vista confirman la primera impresión derivada del Merrian – Webster, es decir, salvo en el caso específico del crimen organizado o Mafia y del ejemplo tomado del futbol americano, donde se actúa bajo determinadas reglas, entre los humanos la aglomeración no tiene la finalidad de molestar o atacar y en tal sentido los ejemplos son bastante claros. De hecho, parecen tener más sentido cuando se le usa como sustantivo (masa desordenada. Pueblo, un grupo de personas o cosas, una manada, y los despectivos chusma, populacho, y gentuza). Solo cuando se refiere a los animales, la palabra "mobbing" tiene un significado y un propósito específicos. Queda pendiente el rastreo de la expresión original en latín.

Haciendo una mirada hacia atrás, hace tres siglos no había tiendas que ofrecieran grandes rebajas, parques de diversiones o celebridades asediadas como los conocemos ahora, de manera que el significado debió modificarse con el paso del tiempo, se convirtió en un tema pendiente hasta que se le asignó un sentido perfectamente definido en el ámbito de la Ornitología, rama de la zoología que estudia a las aves. Como ser en el (parentesco, anatomía, evolución, etc.). Aunque los antecedentes de la Ornitología son muy antiguos y está precedida de múltiples estudios, tanto de especialistas como de aficionados del siglo XIX – en Gran Bretaña. De acuerdo con lo asentado en el sitio web Absoluten Astronomy.

Mobbing es un término que se refiere a un comportamiento animal. Un uso más reciente se refiere a un fenómeno de comportamiento grupal en los lugares de trabajo. En un sentido distinto, es una palabra ofensiva criminal en Escocia.

Un uso técnico que se le dio a la palabra mobbing establecido hace mucho tiempo que se encuentra en el estudio del comportamiento animal, especialmente en la ornitología, donde se refiere al comportamiento de mobbing anti depredación, hostigando algo que representa en una amenaza para ellos.

En el sitio web de la Real Sociedad para la protección de las aves.

Nos explica que el mobbing es una ruidosa, obvia forma de comportamiento que las aves emplean para defenderse a sí mismas o sus hijos de los depredadores. Cuando un depredador es descubierto, las aves comienzan a emitir llamadas de alarma y volar hacia el depredador, desviando su atención y hostigándolo. A veces hacen contacto físico. El mobbing suele empezar con solo una o dos aves, pero puede atraer a un gran número de aves, a menudo

de muchas especies. Por ejemplo, un coro de diferentes llamadas de alarma que proceden de un mismo árbol es con frecuencia una buena señal de un búho o un gato.

El comportamiento de mobbing se ha registrado en una amplia gama de especies, pero está especialmente bien desarrollado en gaviotas y charranees, mientras los cuervos se encuentran entre los acosadores más frecuentes. Además de volar hacia el depredador y emitir llamadas de alarma, algunas aves, como los zorzales y las gaviotas, amplían la eficacia defecando o incluso vomitando sobre el depredador con precisión sorprendente.

Algo más de la historia de mobbing, en fecha 05 de septiembre de 2007. Mobbing es otro tema que se ha discutido antes. Esta es una palabra que las personas *ingleses* consideran como una invención alemana y los *alemanes* consideran como una invención inglesa.

1.4.- EL ORMITÓLOGO INGLÉS FRANK FINN UTILIZÓ POR PRIMERA VEZ EL TÉRMINO ACOSO

De hecho comenzó en inglés, pero fue ampliamente adquirida en alemán en un sentido ligeramente diferente. Aparentemente no fue Konrad Lorenz quien la utilizó primero, sino Frank Finn, en el idioma inglés, en 1919. Luego continúa en alemán, y es el mismo texto aparecido en el Bremer Sprachblog. Puesto que la traducción del artículo completo está en curso, de momento puedo transcribir lo siguiente:

A veces se afirma erróneamente que el austriaco Konrad Lorenz había inventado el concepto. Eso no es cierto, el Oxford English Dictionary cita que fue utilizado por primera vez en un libro sobre el comportamiento de las aves del ornitólogo inglés Frank Finn en 1919. Lorenz describe el comportamiento en “El Llamado Mal” (1963), pero utilizando los términos expulsión y medidas de defensa social. El concepto de acoso, a continuación, sólo aparece en las traducciones de esta obra, lo que pudo haber contribuido a la difusión del concepto en la investigación del comportamiento. Por lo tanto, él sería el primer hombre nativo alemán que, al menos indirectamente, habría interferido en la historia de esta palabra. La segunda, la contribución más decisiva sin duda viene de una persona nativa alemán: el profesor de Psicología sueco Heinz Leymann, alemán de nacimiento, tomó prestado el concepto de acoso en los años ochenta (80) y le dio la importancia que conocemos.

1.5.- ¿EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO SERÁ UN TABÚ?

El acoso laboral en Bolivia es un problema social tan extremo como silencioso, y es que la sola mención del término “Acoso Psicológico en el Trabajo” provoca diversas y contradictorias reacciones de rechazo, solidaridad, burla, vergüenza, descalificación e ignorancia del tema en nuestra sociedad boliviana.

Las historias sobre acoso laboral alcanzan vidas diversas y por lo general, ocultas por lo doloroso, injusto e impune de estas experiencias que involucran sobre todo al género femenino.

¿Por qué este silencio impune y esa tendencia a su encubrimiento? No cabe duda que el acoso psicológico en el trabajo se ha vuelto un tema TABÚ por cuanto los límites entre la culpabilidad del agresor y la víctima son muy cuestionados. Los juicios tradicionales sostienen que nada de esto ocurriría si las mujeres se mantuvieran (en su lugar).

En Bolivia no hay un proceso histórico sobre el tema de acoso laboral en forma sistemática, pocas investigaciones, y personas trabajadoras, toda la sociedad están tomando conciencia del problema que es de interés general.

Por eso el Acoso Moral o mobbing, es un tema sumamente actual en todo el mundo, pero en nuestro país tiene una vigencia mayor debido a la coyuntura actual del contexto sociocultural, la crisis económica, y el alto desempleo. Son estos los factores que permiten que esta práctica se desarrolle y tolere. Estamos inmersos en una sociedad cada vez más permisiva, cada vez con menos límites, favoreciendo indirectamente el acoso moral.

Todo ello influye directamente en las relaciones laborales, por un lado el empleador exige una jornada laboral más extensa sin aumento de sueldo y con más exigencias, mientras que el trabajador por miedo a perder su empleo hace lo imposible por mantenerlo, presionándose a sí mismo y a los demás por conseguir en tiempo y forma lograr el objetiPor otro lado, el ser humano en sus relaciones cotidianas genera conflictos, que sumado a lo anterior, agudiza los efectos del acoso moral en el ambiente y por tanto en un equipo de trabajo.

CAPITULO II

1.- MARCO CONCEPTUAL: UNA VISIÓN DESDE LA LITERATURA

En los inicios de la de la década de los cuarenta, fueron las feministas estadounidenses quienes en ese período acuñaron el término “sexual harassment”, denunciando la existencia de chantajes sexuales en el ámbito laboral que eran considerados comúnmente como una conducta de lo más “normal” y lograron el establecimiento de la primera legislación contra el acoso sexual en el trabajo en la segunda mitad de ésta década, que fue un avance muy importante para ser analizada con mayor profundidad.

Los hechos nos demostraron que, las mujeres resultan con mayor frecuencia las afectadas por el acoso sexual debido a su situación de discriminación y subordinación social, siendo los agresores en una gran mayoría los del sexo masculino.

El problema tiene una gran relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que a su vez, directa o indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo y mucho más en el ámbito laboral.

Desde el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hace varias décadas, el acoso sexual en el ámbito laboral ha sido objeto de estudio y debate por parte de la Organización Internacional del Trabajo. Este organismo reconoce que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y de las Servidoras y Servidores Públicos y sus perspectivas de empleo y promoción, y resguarda por la incorporación de medidas para lidiar y evitarlo en las políticas para progresar en la equidad. Asimismo, señala que el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y de salud, un problema de discriminación, una inadmisible situación laboral y una forma de violencia de género.

Diferentes investigaciones e informes han puesto de manifiesto que el acoso sexual no es una conducta patológica y de fácil reconocimiento, y mucho menos de una conducta concreta que pueda ser aprehendida, evaluada y catalogada. Al contrario, se inserta en una confabulación de relaciones en el que existe un

desequilibrio de poder entre los sujetos desfavorables, en la mayoría de los casos para el puñado o grupo femenino.

De acuerdo a este organismo, los elementos que integran el acoso sexual son:

- Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de las mujeres y los hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecte al trabajo de esa persona(acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo).
- Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.
- El acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en tres grandes ejes: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista, y un exceso abuso de poder (tanto jerárquico como de género).

En primer lugar, el acoso sexual en el ámbito laboral se inscribe en un contexto de violencia contra las mujeres, es decir, lo que subyace al mismo es la violencia como instrumento de poder de género. En este sentido, se defiende que su carácter sexual sería secundario. Por otro lado, se inserta en un entorno laboral sexista, en el que se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres, tales como las diferencias de salario, el reparto de tareas por sexos etc.

En segundo lugar, siempre en el ámbito laboral de una manera se asocia, también a otros tipos de acoso que se producen en el campo laboral, tales como el psicológico o moral.

En tercer lugar, y prosiguiendo el desarrollo del tema se produce en un marco de abuso de poder, y por lo tanto puede acompañar a otro tipo de conductas abusivas, no solo sexistas, sino también racistas, homofobias, etc. En este sentido, el acoso sexual vertical se considera más grave que el ejercido entre Servidoras y Servidores Públicos, puesto que en el primer caso el acosador se

Aprovecha de una doble posición de ventaja, la que le proporciona de ser jefe y de que de él dependan la continuidad en la entidad de la víctima, su sueldo y su promoción, y la que emana de su género.

1.2.- MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL DESDE LA ÓPTICA DE LA O.I.T.

No obstante, la discriminación con el hostigamiento laboral vendrá dada por la existencia de conductas o actitudes de hostigamiento psicológico, tratándose, en definitiva, de afecciones psíquicas que incluso pueden resultar agravadas por consecuencia del trabajo y generar procesos de incapacidad. Las cuales habrán de tener la consideración de contingencia profesional si se evidencia que la gravedad mantiene relación directa con el trabajo realizado, y aun cuando no se corrobore la existencia de acoso laboral.

Según la O.I.T. el acoso sexual afecta a un 2% de los trabajadores, y del cual las mujeres menores de 25 años son las más expuestas, que se encuentran en un estatus laboral precario.

Es tan difícil elaborar una relación totalmente completa y válida para todas las culturas y tipos de ocupación. Jane Acberhard – Hodges, experta en el tema de la O.I.T., concluye que el acoso sexual en el trabajo puede adoptar distintas formas enunciadas a continuación[18]:

- Contactos físicos, palmada, caricias, pellizcos, roces con cualquier parte del cuerpo aun cuando aparenten ser accidentales.
- Insinuaciones sexuales, pueden ser de manera directa o indirecta, verbales o a través de expresiones, movimientos, gestos o señas, hechos con la boca, con los ojos, con las manos o cualquier parte del cuerpo; a veces hablando con terceros; mediante una canción, dichos, expresiones populares, etc. Los gestos y otras actividades no verbales pueden ser, movimientos con el cuerpo, cabeza, brazos, manos, dedos, cara y ojos al, expresar una idea, mediante mimos, opinión o emoción. Algunos gestos intentan llamar la atención del sujeto, otros intentan provocar alguna reacción.
- Comentarios y chistes de contenido sexual, expresados directa o indirectamente, pueden referirse tanto a la persona acosada como a otra o a un personaje imaginario.

[18] FUENTE: Australian Human Rights Comission (2008) . Sexual Harassment National Telephone Survey – Ministerio de la Mujer – Santo Domingo, junio 2010.

- Comentarios o chistes sobre aspectos de la persona, de su cuerpo, de su peso, talla, estatura, de sus movimientos, de su vestimenta o bien de su actividad sexual, e igualmente cuando las expresiones se refieren a su cónyuge.
- Exhibición de material pornográfico, referido éste a cualquier imagen, por ejemplo en la pantalla de la computadora, una fotografía expuesta o expresamente mostrada al sujeto pasivo, dibujos, libros o revistas, proyecciones.

Prosiguiendo con el desarrollo del tema se resalta una clasificación de acoso sexual en las fuentes de trabajo que es ampliamente utilizada y es la siguiente:[19]

1.2.1.- ACOSO FÍSICO

La integridad moral, psíquica y física, comienza con la noción de dignidad humana, como se ha dicho, inspira y está presente en el conjunto de los derechos fundamentales, pero en algunos lo hace de modo más patente como el derecho a la integridad física y están enunciados conjuntamente con los derechos a la vida, a la identidad y al libre desarrollo de la integridad personal, y toca tres puntos para esta clasificación que son:

- Toques no deseados, abrazos, arrinconamiento o besos
- Contacto físico inapropiado
- Atentado de violación o asalto

1.2.2.- ACOSO NO FÍSICO

* Miradas inapropiadas

* Avances repetidos o inapropiados por correo electrónico, en un

Ámbito social, redes sociales, etc.

- Invitaciones para salir inapropiadas o repetidas
- Preguntas indeseables sobre su vida privada, aspecto físico o comentarios ofensivos
- Fotos sexuales explícitas, posters o regalos ofensivos

[19] FUENTE: Australian Human Rights Commissions (2008).

- Mensajes por el teléfono celular o mensajes sexualmente explícitos u ofensivosPresión o requerimiento para tener sexo o hacer actos sexuales

2.- ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO Y SU CLASIFICACIÓN QUE VINCULA AL SUJETO ACTIVO Y PASIVO

2.1.- VERTICAL DESCENDIENTE

En esta temática esta es la más habitual o común, se trata de un comportamiento en el que la persona que manifieste el poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar frente a sus compañeros de trabajo que están bajo su mando, para mantener su posición jerárquica o simplemente se trata de una estrategia Institucional cuyo objetivo es deshacerse forzando al abandono "VOLUNTARIO" de un Servidor Público sin proceder a su despido legal, ya que éste sin motivo ocasionara un corte económico y social que esté en desmedro de la Institución[20].

El agresor no necesita de una o un cómplice con otros trabajadores pues su "título" de superior jerárquico o de jefe es suficiente para que no se cuestionen sus determinaciones. El acoso laboral es ejercido por el superior jerárquico sobre el Servidor Público facilitando los objetivos de la conducta hostigadora que ejerce sobre sus dependientes laborales, a saber, el hundimiento psicológico del mismo hasta llegar al deterioro o descrédito profesional con el objetivo principal el de dejar cesante al trabajador.

Se puede decir que es el modo de operar o la modalidad del acoso moral más frecuente y en cierta medida, la que mayor daño psíquico suele provocar al trabajador, tanto porque este percibe la repulsión de la Institución Pública, tanto por la indiferencia o la pasividad de sus compañeros de trabajo, y que llegan a hacer testigos oculares de los actos de hostigamiento por parte del superior jerárquico pero por algún temor callan, la cual conduce a una posición de desorientación y la falta de apoyo tan necesario en situaciones críticas. En tales casos, el acosador se beneficia de su condición de superior jerárquico para prolongar la situación de acoso laboral y llevarla a los extremos máximos pese al temor de la víctima y el resto de los trabajadores, a perder su fuente de

[20] Acoso Psicológico en el Trabajo (mobbing) los efectos de la Nueva Organización del Trabajo Sobre la Salud-Cuadernos Sindicales-Edita Unión Sindical de Madrid enero de 2002

trabajo,[21] bajo estas circunstancias, nadie quiere ni puede presentar una denuncia contra este superior.

Esta es la característica o el fenómeno del (bossing), es el Servidor Público más servil y que juega un papel importante para las intenciones de la Institución o la entidad pública, que su objetivo primordial es para deshacerse de un Servidor Público incómodo, que pone para dejar precedente para el resto de los Servidores Públicos, su objetivo principal para cumplir lo que el jefe (bossing) ha instruido para la autoeliminación del trabajador, una vez cumplido su cometido, significará la consumación de un legítimo dolo a la ley laboral.

En el desarrollo de este caso específicamente del Servidor Público jerárquico, la relevancia en el contexto socio laboral viene dada por la evidente existencia de la asimetría de poderes entre los sujetos activos y pasivos presentes en la relación, lo cual provoca que los agresores puedan hacer valer su posición de superioridad frente a la víctima como vertiente de un riachuelo para desarrollar el proceso destructivo.

Sin duda, el hecho de que el Servidor Público jerárquico pueda ostentar poderes organizativos, disciplinarios incrementa considerablemente las posibilidades de que se sirvan de ellos para llevar a cabo conductas indeseadas de acoso moral, incrementando el porcentaje su frecuencia o reiteración y por ende su intensidad[22].

Prosiguiendo con el desarrollo, ahora bien, uno de los elementos que diferencian el acoso moral en el trabajo de otro tipo de conductas tienen su fundamento en la de dañar y su finalidad destruir psicológicamente a la víctima del hostigamiento, no hay un común denominador para poder calificar de acoso moral de todas aquellas conductas aun teniendo en cuenta que reuniendo los rasgos objetivos que lo definen, son consumadas por aquellas personas con patologías o investigaciones psíquicas con reacciones violentas, ni tampoco aquellas con reacciones cuyos fines aparecen engranados al mantenimiento de la Institución Pública, pese a todos los argumentos mencionados anteriormente tales conductas pudieran violar contra la dignidad e integridad de la persona (Servidora y Servidor Público) objeto de las agresiones recibidas.[23]

---

[21] STSJ Madrid 16 octubre 2007 (jure 2008/22228).

[22] RODRIGUEZ – PIÑERO y BRAVO-FERRER,M.:"Poder de dirección y Derecho Contractual", Cit., Pág.21

[23] ARAMENDI SANCHEZ,P.:"ACOSO MORAL: SU TIPIFICACIÓN JURÍDICA Y SU TUTELA JUDICIAL" Págs.65-66-68

Sin duda y con mucha aseveración, hay que delimitar el abuso de poder por parte del Servidor Público jerárquico y gozar del título de jefe, a fin de distinguirlo del resto de la concurrencia del acoso moral que se ejerce en fuentes laborales.

Resulta preciso deslindar adecuadamente las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el Servidor Público jerárquico ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización, pues no resulta admisible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo de aquellas potestades pueda calificarse de mobbing, y ello obviamente sin perjuicio de las respuestas que desde la legalidad puedan obtenerse en contra de esas situaciones antijurídicas. En efecto no es aceptable el acoso moral con el ejercicio arbitrario del poder directivo, pues mientras el Servidor Público jerárquico suele simplemente buscar por medios inaceptables un mayor aprovechamiento de la mano de obra y queriendo imponer condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, con el acoso moral en la fuente de trabajo lo que busca es causar un daño al trabajador anulando su personalidad, por tanto el móvil que induce el Servidor Público jerárquico, las políticas de organización a emplear esas actitudes personales y las potestades que le confieren para las políticas directivas tienen que ser distintas.

2.2.- VERTICAL ASCENDENTE

En este punto se puede decir que el acoso moral ascendente consiste en hostigar a su superior jerárquico en la Institución, este Servidor Público se ve agredida(o) por uno o varios subordinados. Generalmente se produce cuando se incorpora a la Institución Pública una persona del exterior con un rango superior jerárquico, y sus métodos no son aceptados por los Servidores Públicos que se encuentran bajo su dirección o porque ese puesto es codiciado por algunos subordinados.

Otra de las modalidades frecuentes sería aquella en que un Servidor Público es ascendido a un cargo de responsabilidad en virtud de la cual se le otorga la capacidad de organizar o dirigir a sus antiguos compañeros.

La situación se complica y se pone tensa sino se le ha consultado previamente el ascenso al resto de los trabajadores y estos no se encuentran satisfechos y de acuerdo con la elección, o si en nuevo responsable marca unos objetivos claros dentro de la unidad generando malestar entre los servidores en las funciones de alguien o algunos de sus compañeros.

Si bien el problema es de importancia suele ser en menor proporción puede desencadenarse el mobbing hacia aquellos jefes que muestran comportamientos autoritarios bajo la prerrogativa de ser un Servidor Público jerárquico. Por eso se constituye un comportamiento menos habitual en la relación laboral, sin embargo, algunas circunstancias pueden llevar a los Servidores Públicos a obstaculizar el trabajo de quien se sitúa por encima en un organigrama, el cual difícilmente presentará alguna queja por temor a presentarse como débil, o como incapaz de gestionar conflictos, ante la autoridad de dirección.

Dentro de la gama de casos existe un caso típico se da en los procesos de fusión de las Instituciones Estatales donde los Servidores Públicos pasan a recibir órdenes de un jefe (boss) distinto al que estaban acostumbrados proveniente de la entidad afectada por la unificación, también suele ocurrir cuando el nuevo mando es de menor edad que el antiguo que los subordinados o cuando un compañero de trabajo ha sido ascendido. En estos casos existe una actitud recelosa inicial, que puede derivar hacia un boicot por el cambio, generando un malestar social, realizando sus actividades laborales en forma deliberadamente o lentamente, cosa que se retrase el desarrollo normal de trabajo y asumiendo un comportamiento grupal o colectivo que llega a repercutir en forma negativamente sobre el desarrollo del nuevo jefe.

Prosiguiendo con el análisis del tema, este tipo de acoso moral se diferencia de los otros dos, porque la superioridad jerárquica dentro la Institución Pública, permite a la víctima, al menos dentro el parámetro de la teoría, pues se le permite o tiene una mayor posición de defenderse de los ataques, incluso denunciando y luego sancionándolos a los acosadores. Pero por todo ello, se puede observar una cierta limitación del desarrollo de estos casos ya que la conducta acusadora se manifiesta básicamente y puntual con los actos de desprestigio personal y profesional del superior, en cambio los hostigados no tienen a su alcance herramientas tan fuertes para diseñar medidas organizativas direccionadas para cumplir sus objetivos deseados.

Ahora bien, el potencial lesivo sigue siendo enorme en base a dos circunstancias esenciales, por un lado, que es la característica de esta modalidad, por otro lado, la situación de algunos mandos intermedios que son sometidos constantemente al permanente manoseo y juicio de superiores y de subordinados que se cometen en la Administración Pública.

2.3.- HORIZONTAL

Si bien se habla del comportamiento de los Servidores Públicos, como el comportamiento de los grupos no es el resultado de los comportamientos sociales individuales, no es más que el grupo se identifica con una nueva identidad que tiene su propio comportamiento.

Para ser más explícito, en el supuesto que un Servidor(a) Público se ve acosado(a) por un compañero con el mismo nivel según el organigrama, aunque es posible que si bien no oficialmente, tenga una posición superior. El ataque como acoso moral en el trabajo puede producirse por problemas estrechamente y estrictamente personales, o por alguno de los miembros del grupo sencillamente no son aceptadas por el resto de los compañeros trabajadores.

Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento es la existencia de Servidores Públicos (trabajadores) física y psíquicamente débiles o distintas, y estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para pasar el rato o dejar pasar el aburrimiento.

En esta clasificación o tipos de acoso moral practicado en un mismo nivel jerárquico. Su comportamiento se sustenta en el hecho de que muchas veces la simetría de poderes no es explícita ni clara, pues este hecho no proviene de una relación de subordinación jurídica, sino es más informal y proviene por una situación fáctica o cierta en la que los agresores, aun estando formalmente en el mismo plano, logran tener sometidas a las víctimas por otros motivos.

Cuando la agresión procede de los propios compañeros de trabajo, con un estatus igual o similar dentro de la Institución Pública, la finalidad estaba dirigida al desgaste físico y psicológico, siendo un horizonte el lograr una mejor posición y futuros ascensos o mantenerse en la Institución. También pudiera darse cuando las actitudes hostigadoras son practicadas por un compañero, o un grupo de compañeros traidores, que ocupando una posición similar a la de la persona acosada o víctima dentro de la Institución, luego proceder a atacarla por motivos calificados como la envidia o directamente por pretender considerarlo diferente, por cuanto sus características pueden ser, (étnicas, orientación sexual, ideología, raza, sexo, edad etc.) por considerarlos diferentes para sus aspiraciones angurrientas del grupo en el cual es parte integrante.

También tenemos que mencionar que el fenómeno está conectado con el acoso discriminatorio, por su parte el celos que tiene su función principal destructiva

es la competitividad maligna o mal intencionada es muy propia de situaciones en las cuales quien tiene mayores cualidades profesionales que sufren dichos ataques por enemigos que quieren su derrota llegando a veces hasta la persecución, un acto bastante cobarde por quienes lo practican en forma constante durante el tiempo y en el lugar de trabajo con el único objetivo el de aislarlo y quebrantar su reputación, perturbar el buen desarrollo de sus labores y lograr finalmente que ese trabajador tome la decisión de abandonar su fuente de trabajo, a fin de beneficiarse del abandono del compañero que en su momento es tildado y estigmatizado como opositor. En el acoso moral entre compañeros suele ocurrir con frecuencia que trabajadores con extraordinarias facultades experimentan en ocasiones sentimientos de fracaso, quizás porque sus exigencias internas son muy superiores, mientras que los mediocres poseen un interés de superación en la mayoría de los casos mermados o que carecen de él, es un factor que suele potenciar ataques sistemáticos con el fin de ridiculizar a la persona y poder desprestigiarla con el fin de tener control total sobre ella.

Cuando la causa del acosado se sitúa en la competitividad, la víctima será aquel a quien el agresor la tenga como un rival dentro de la Institución. El caso típico es aquel que se produce cuando los trabajadores rivalizan por un mismo puesto de trabajo, pues en tal hipótesis se enfrentan para conseguir un ascenso y cuando uno de los sujetos en rivalidad opta por actitudes agresivas, puede encontrar el permiso de la Institución y por ende, una actividad permisiva anclada en el convencimiento de que la competitividad es positiva para el incremento en todas sus aspiraciones.

2.4.- MIXTO

Según las investigaciones esta es la última clasificación, donde se produce por la coexistencia de un doble acoso: que es la fusión del horizontal y el vertical.

Dicho en otras palabras, es en esta fusión donde se origina por la existencia de comportamientos que atentan contra la dignidad tanto para los Servidores Públicos de ambos sexos, como para sus superiores.

En función de la gravedad de los desenlaces del hostigamiento laboral se distinguen tres situaciones:

- **Primer grado:** La persona agredida resiste el acoso y escapa del mismo.
- **Segundo grado:** La persona agredida padece de una incapacidad temporal impidiéndole incorporarse a su puesto de trabajo.
- **Tercer grado:** La persona agredida no se reincorpora a su fuente de trabajo para asumir sus labores y requiere de un tratamiento especializado.

En este acoso moral mixto es poco probable que un acoso horizontal persista, si en algún momento no se vive como un acoso vertical descendiente, ya que la jerarquía no hace nada y deja hacer, por lo tanto es cómplice o se convierte en serlo.

Cuando una persona se halla en la posición del chivo expiatorio, ya sea por la iniciativa de su superior jerárquico o de sus colegas, la designación se extiende a todo el grupo de trabajo.

Automáticamente esa persona pasa a ser responsable de todo lo que está mal. Todos pasan a opinar mal de esa persona y aunque alguno no quiera opinar del grupo no se atreven a manifestarlo.

En este supuesto de la actitud se observa la importancia del efecto que un grupo provoca, por seguir a un líder, incluso cuando este es destructivo. Por lo dicho la persona afectada se siente mal y su conducta se modifica, por eso se convierte en una persona difícil, producto de una maniobra bien orquestada, lo que explica que la rechace todo el mundo.[24]

2.5.- LAS DOS MODALIDADES MÁS UTILIZADAS EN EL ACOSO LABORAL

De cualquier forma los especialistas consideran que, el acoso sexual es un hecho habitual en el mundo laboral y esta habitualidad lo transforma en algo que llega a aceptarse como normal por las mujeres víctimas del mismo, las cuales llegan a asumirlo como algo que deben soportar porque va unido a su condición de mujer.

2.5.1 CHANTAJE SEXUAL

Esta forma es practicada o realizada por el jefe inmediato superior o personal directivo de la Institución, o por trabajadores superiores en categoría, que

[24] RIVERO HERNAN, D.: "ACOSO MORAL EN EL TRABAJO" Cit. Pág. 20 agosto 2004

condicionan, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual por parte de estos empleados o superiores jerárquicos. Su característica es que la aceptación del requerimiento sexual, se hace como condición de empleo. El Jefe inmediato superior jerárquico o las M.A.E toman decisiones condicionándolas a sí se ha sometido o no a sus requerimientos.

El sujeto activo del acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima o sujeto pasivo existe una relación de jerarquía.

De esta manera, el sujeto activo sólo podrá ser el inmediato superior, el representante legal de la Institución o un ejecutivo con capacidad para decidir sobre las condiciones de trabajo (ascensos, contratación, salarios etc.). El chantaje sexual puede presentar diversas modalidades que pueden ser chantaje explícito o implícito:

- **Chantaje explícito:** Es la proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador agredido o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de exigencia física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador agredido.
- **Chantaje implícito, indirecto o tácito:** se produce cuando el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Estas modalidades tienen sus efectos que pueden ser:

- **Chantaje sexual que implica pérdida de derechos:** el inmediato superior o ejecutivo cumple su amenaza si el trabajador no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario).
- **Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales:** se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador, el inmediato superior no cumple su amenaza, porque, vulneraria los derechos laborales, de esta manera tendría problemas sociales laborales.

2.5.2.- ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

Este tipo de hostigamiento hacia el trabajador. Porque está en un ambiente hostil es uno en el cual el acoso es lo suficientemente grave e intenso como para alterar las condiciones laborales del trabajador y crear un ambiente laboral abusivo.

En este tipo de acoso lo definitorio es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto laboral negativo para un trabajador(a), lo cual supone que el (la) trabajador(a) no pueda desarrollar su trabajo en un ambiente adecuado.

En esta modalidad estos actos se producen cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador, requerimientos a los trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de diciembre de 1999 dice que “para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal circunstancia por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se constituye en elemento importante del concepto”.

3.- LA MAYOR INCIDENCIA DE ACOSO LABORAL SE PRODUCE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE SERVICIOS DEL ESTADO

Si bien es relativamente nuevo el hostigamiento sexual en la forma que lo estamos viendo, las conductas sexualmente abusivas que en la esfera de libertad y sexualidad de las personas, fueron reprimidas legalmente en las disposiciones penales desde la antigüedad, en los casos que el sujeto activo era un funcionario público, y además realizaba tales actos con abuso de poder que otorga para otros menesteres el Estado a las personas encargadas de prestar los servicios a la comunidad, en sus distintas áreas.

Se produce acoso en el trabajo con bastante incidencia en el sector público, los resultados de las diversas investigaciones sobre el tema muestran que el mayor

riesgo de padecer acoso corresponde a las Instituciones Públicas relacionadas con aspectos sociales, específicamente en salud y educación, sin dejar de lado el resto de las Instituciones del Estado. Estos resultados se explican por diversos motivos. Como se indica en primer lugar el acoso laboral parece ser menos frecuente en empresas familiares, como por ejemplo, las microempresas de servicios, así también en el sector de la construcción. En este tipo de organizaciones se desarrollan relaciones personales entre los trabajadores y los dueños de las pequeñas empresas, de modo que surgen conflictos con un elevado nivel de intensidad una de las partes debería dejar la "familia". Además, en estas organizaciones prevalecen los contratos de corta duración y por tanto, es poco probable que se produzcan conflictos de una duración suficiente para que puedan ser considerados acoso, porque los empleados decidirían finalizar su contrato.

Por otra parte, trabajar en una institución pública implica tener un trabajo seguro y duradero. En este caso es más complicado dejar de trabajar cuando se produce el acoso porque implica renunciar a la seguridad de dicho trabajo, que en muchas ocasiones es uno de los principales determinantes para elegir éste tipo de empleo. Además, resulta difícil encontrar otro trabajo en el sector privado porque los conocimientos requeridos para desempeñar un puesto de trabajo en la administración pública pueden ser demasiado específicos y no aplicables a la empresa privada. También resulta difícil cambiar de empleo dentro del sector público porque suele constituir una misma organización en la que todos se comunican y están informados de las incidencias ocurridas en otros departamentos.

Otro aspecto que explica la mayor incidencia de acoso en estas instituciones públicas de servicios, sobre todo en las instituciones relacionadas con aspectos sociales y de salud, se relaciona con el propio trabajo a desempeñar. En numerosas ocasiones, se requiere un elevado nivel de implicación personal que supone sentir y expresar emociones, así como crear relaciones interpersonales. Sin embargo, en otros empleos por ejemplo un trabajo de manufactura, más instrumentales, resulta suficiente una adecuada actitud. A mayor nivel de implicación interpersonal, más información personal se requiere y por tanto mayor probabilidad de ser atacado. Además resulta difícil evaluar este tipo de trabajos y esto también contribuye a facilitar el acoso. Por ejemplo, si un trabajador de la producción es acusado de realizar mal su trabajo, éste puede defenderse fácilmente mostrando los resultados del mismo. Sin embargo, un profesor o una enfermera tendrá muchas más dificultades para demostrar que

está haciendo un buen trabajo todo ello para poder representar su denuncia sobre acoso laboral ante las instancias superiores de la Institución Pública o a la Máxima Autoridad Ejecutiva (M.A.E.).

3.1.- QUE DEBEMOS PROTEGER FRENTE AL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

3.1.2.- DIFERENCIAS PRELIMINARES

En principio el acoso moral constituye una conducta de contenido complicado y de efectos plural ofensivos suponiendo permanentes ataques a la dignidad e integridad personal del trabajador o Servidor Público y, en muchos casos, a otros derechos constitucionales. El acoso supone el cuestionamiento de importantes bienes constitucionales y está vinculado al debate vigente y actual sobre los derechos de la persona en la relación de trabajo.[25]

En su profundidad, el análisis del mobbing pone de manifiesto la función transformadora de los derechos fundamentales, desde una visión de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia como punto de apoyo para una reconstrucción permanente del ordenamiento jurídico. En cuanto a nosotros nos interesa, son importantes sobre todos los derechos relacionados a la personalidad, apoyados en conceptos jurídicos cuya delimitación depende de las normas, los valores y las ideas sociales vigentes en cada momento.

La creciente importancia del acoso moral se asocia al desarrollo y a la actualización de los cambios que se han realizado en una sociedad cada vez más sensibilizada hacia la reconsideración del Servidor Público.

La importancia y el significado que tienen los derechos fundamentales de la persona frente al acoso moral en el trabajo, es resultado de la trascendencia que adquieren dichos derechos en el marco del vínculo de trabajo en una nueva

[25] Los derechos fundamentales ocupan hoy un lugar privilegiado en las demandas sociales, políticas y morales: su innovación "como parámetro de enjuiciamiento de las conductas de los poderes públicos ya forman parte de los usos y hábitos lingüísticos de nuestra época, y se viene utilizando con funciones de acreditación o desacreditación del comportamiento enjuiciado.

fase del constitucionalismo contemporáneo, en particular, por la introducción del fenómeno constitucional en el ámbito contractual laboral.[26]

Esta expansión y eficacia entre Servidores Públicos en una concepción que contribuye eficacia inmediata a los derechos fundamentales, bien en una concepción mediata a partir de su incorporación en la elaboración normativa del contrato de trabajo (Consultores) y su interpretación judicial a la luz de los valores constitucionales, al respecto los derechos fundamentales absolutos ligados a la personalidad (integridad física y moral, honor, integridad y propia imagen), por tener su ámbito de actuación en las relaciones interpersonales.[27]

En su amplitud las referencias al derecho del trabajador a su integridad física con respecto a su intimidad y considerando a su dignidad, todo esto comprendida la protección frente al acoso moral en el trabajo, constituyen referencias normativas básicas que aseguran la inserción en la relación contractual de los derechos de la persona.

Con las referencias obtenidas, la dignidad de la persona es el bien jurídico directamente comprometido en las situaciones de acoso laboral, de ahí en gran medida, la preocupación tanto social como jurídica que el fenómeno del mobbing viene suscitando y preocupando a todos los gobiernos, pues al vulnerar la esencia misma del ser humano no puede considerarse en ningún caso ilícito menor. La reprobación tanto jurídica como moral del acoso tiene su fundamento en la degradación a la persona, y lo hace en el ámbito laboral, donde se desarrolla una actividad que distingue al humano del resto de seres y que pone en juego sus características más espiritual, racional y superior.

Desde el punto de vista y direccionada desde la óptica de las víctimas se aprecia, en el transcurso del proceso del hostigamiento sufrido; que los Servidores Públicos están en situaciones intolerables, de las que humillan o denigran al trabajador, provocando en muchas ocasiones, de modo proporcional a lo significativo del enfrentamiento, que son daños efectivos de difícil reparación en el ámbito moral e incluso aquellas secuelas que conllevan las personas en la salud, física o psíquica.

---

[26] NAVARRO NIETO, F,: La Tutela Jurídica frente al Acoso Moral Laboral, Cit., Págs. 59 y 59

[27] BILBAO UBILLOS, J.M.: La Eficacia de los Derechos Fundamentales Frente a los Particulares, Cit., Págs. 270, 356 y 357.

El consenso existente en el calificar de un trato denigrante y vejatorio, el difamador el que ha sostenido el hostigador respecto del acosado deriva del atentado a la dignidad personal y a la integridad moral de la víctima. En la doctrina laboralista ha sido costumbre proceder a la identificación de cada una de las conductas o comportamientos propios del acoso moral en una Institución, y a partir de ahí, determinar los bienes jurídicos afectados por el proceso del acoso, el derecho a la igualdad y la no discriminación, el derecho a la integridad física y/o psíquica del trabajador, así como su integridad moral, el derecho al honor y a la intimidad, el derecho a la libertad de expresión y a opinar libremente etc. Etc.[28]

Dependerá de las concretas actuaciones realizadas así como del resultado lesivo ocasionado, que efectivamente queden vulnerados los diferentes derechos fundamentales susceptibles de manifestarse afectados en su salud.

4.- LOS DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS POR EL ACOSO LABORAL

4.1.- A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA

Podemos determinar el contenido y significado de la dignidad es uno de los problemas jurídicos más importantes de la actualidad, porque se trata un concepto jurídico indeterminado que asume al mismo tiempo la naturaleza de valor, principio y derecho.[29]

La dignidad se predica de toda persona y se reconoce con base en algunas resoluciones judiciales se puede mantener una definición jurisprudencial de la dignidad que quedaría precisada como un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás, constituyendo un acto invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que, sean unas u otras las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales, no toleren menosprecio en

[28] GARCIA CALLEJO, J.M.: Protección Jurídica Contra el Acoso Moral en los lugares de Trabajo o la Tutela de la Dignidad del Trabajador, Madrid (FSP-UGT), 2003, Pág. 93

[29] LAHOZ GIMENO, R.: La Presión Laboral tendenciosa (El mobbing desde la óptica de un juez), Cit. Pág. 182.

cuanto a ser humano merezca la persona[30], y que debe ser protegido para garantizar una calidad mínima de vida humana.

Es preocupante, uno de los mayores problemas que se presenta en la dignidad son sus perfiles difusos, pues los derechos fundamentales a los que se pone de base ya están reconocidos y garantizados directa y automáticamente por la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. La consideración debida a la dignidad del trabajador aparece en la legislación laboral como un derecho básico del Servidor Público.

Desde un punto de vista indeterminado, no se puede negar la dimensión Constitucional de este reconocimiento legal,[31] pero en un plano más concreto resulta difícil defender que cualquier comportamiento Institucional reprobable desde la consideración debida a la dignidad del trabajador ramificarse al terreno de algún derecho de carácter fundamental.

En la normativa laboral se pueden destacar dos términos sobre la dignidad, una que está directamente vinculada a la idea de dignidad humana e íntimamente conectada con la protección de los derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente, como se pone de manifiesto al consagrar la dignidad como límites a las diversas formas de vigilancia y control.

La otra se refiere a la idea de "dignidad profesional", que tiene el objeto de proteger los intereses del trabajador no como persona como prestador de servicios y, por tanto, jurídico laboral, así se aprecia cuando la dignidad aparece junto con la formación profesional como límite a las decisiones Institucionales que puedan afectar al contenido de la prestación de servicios en el trabajo.

Al final, la complejidad puesta de manifiesto puede acabar por perjudicar la tutela jurídica-laboral frente al acoso moral. La restitución de la dignidad a partir de la hipotética disminución de su conexión constitucional ha conducido a otorgar descomunal valor a la presunción de legitimidad de los poderes Institucionales conteniendo la protección del trabajador para casos con una limitación de máxima humillación hacia el trabajador.[32]

---

[30] STC. 120/1990, DE 27 DE JUNIO

[31] Montoya melgar, a.: "Art. 4 Derechos Laborales" comentarios de estatuto de los trabajadores, Pamplona (Aranzadi), 2000, Págs. 93-94

[32]FERNANDEZ LOPEZ, M.F. :" El Acoso Moral en el Trabajo," Una nueva forma de discriminación?", Cta. Pág. 62

Continuando, abordar la cuestión del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva exclusiva de la dignidad del trabajador presenta riesgos innegables de desestimación judicial, estas actitudes solo se activa en supuestos actos de conductas vejatorias extremas, siendo preciso, para ello, buscar caminos para posibles soluciones alternativas.

La prohibición de discriminación y la tutela frente a los riesgos laborales. Dentro este proceso evolutivo se asume con naturalidad jurídica que la tutela frente al mobbing también se puede articular a través de una tercera vía, no excluyendo, como es el derecho fundamental a la integridad moral del Servidor Público Trabajador.

4.2.- A LA INTEGRIDAD

El derecho a la integridad moral de la persona, constituye el derecho fundamental que sirve de conductor en la protección jurídica frente al acoso en el trabajo en los diferentes planos normativos,[33] que está beneficiada por el proceso de tipificación que debe tener en cuenta a dicho bien jurídico esencial. No obstante, una vez afirmado que la integridad moral es objeto a proteger, pero es preciso contar con una delimitación que permita identificar las enunciaciones a la lesión, lo cual plantea muchas dificultades.

Por lo tanto es frecuente encontrar pronunciamientos judiciales que han acertado criterios que reconocen los ataques a la dignidad que el acoso conlleva e identifican como el bien jurídico relevante y directamente comprometido el derecho a la integridad moral del trabajador. De esa manera culmina con la depuración técnica que permite concluir que ese es el derecho fundamental complicado en los problemas supuestos del mobbing,[34]dejando a ello sin perjuicio del carácter plural ofensivo de estos atropellos, capaces de afectar a varios o distintos derechos del trabajador.

La integridad moral está comprendido el derecho a la persona a no ser atacada en su integridad psíquica, sino que ambas unidas son las que conforman y garantizan el privilegio personal completo y global de la persona. Ambas circunstancias se contraponen o se contrastan y, sin embargo al estar unidas y presentarse intactas conforman un estado saludable o la condición personal sin

[33] NAVARRO NIET, F.: La Tutela Jurídica Frente al Acoso Moral Laboral, Cit. , Pág. 67

[34]COLMENERO CONDE, P.: El Acoso Laboral en el Empleo Público, Cit. , Pág. 47

deterioro, procede destacar la interconexión a partir de la cual la pérdida de una de ellas quebranta el deterioro de la otra.

4.3.- AL HONOR

Para comprender más aún, se hallan reconocidos y diversos derechos fundamentales con una relación común como derechos de la personalidad derivados directamente del valor superior de la dignidad humana y armonizada incluso con la integridad moral.

Entre las investigaciones realizadas, el derecho al honor también ha sido considerado como un derecho constitucional directamente afectado por las conductas que inducen al acoso moral en el trabajo. Una vez más el texto constitucional no define lo que es el derecho al honor, siendo el Tribunal Constitucional el que ha referido que "el honor es un concepto jurídico indeterminado cuya delimitación depende de las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento"[35] La doctrina del Tribunal Constitucional establece un contenido genérico,[36] pero no ha renunciado a definir el contenido constitucional abstracto del derecho fundamental al honor, y ha afirmado que éste ampara la buena reputación de una persona, protegiéndole frente a expresiones o mensajes que puedan hacerla desmerecer en la consideración ajena al ir en su descrédito o menosprecio o al estar inscritas como concepto público por ser ofensiva.

El acoso moral puede afectar al derecho al honor, teniendo en cuenta que el centro de protección que es ofrecido tiene su fundamento en preservar a la persona frente a las descalificaciones, esto es, no ser humillado, tomando como referente las normas e ideas sociales vigentes en cada momento. Así se dará la vulneración del derecho al honor siempre que el acoso moral sea utilizado mediante conductas como ser las injurias, calumnias o la ridiculización en público del trabajador.

Si bien afirma el Tribunal Constitucional, otorga el rango de derecho fundamental al derecho de "no ser agraviado o humillado ante sí mismo o ante los demás", indica igualmente que "el derecho al honor personal prohíbe que nadie se refiera a una persona de forma insultante o injuriosa, o atentando injustificadamente contra su reputación haciéndola desmerecer ante la propia

[35] STC 297/2000, de 11 de diciembre

[36] NAVARRO NIETO,F.: La Tutela Jurídica Frente al Acoso Moral Laboral Cit., Pág.71

opinión o la opinión ajena”[37]. Esta doctrina constitucional permite definir el derecho al honor como el derecho a la dignidad personal reflejada en la consideración de los demás (aspecto externo u objetivo de valoración social) y en el sentimiento de la propia persona (aspecto interno o subjetivo, de íntima convicción).[38]

Con respecto al derecho al honor en su vertiente de prestigio profesional, se señala que el trabajador acosado observa perjudicado su honor profesional cuando es objeto de descalificaciones o de decisiones administrativas o disciplinarias que colocan en tela de juicio su labor y competencia profesional.[39] Muchos de los actos de acoso moral se orientan al desprestigio laboral de la persona en su entorno de trabajo, de ahí el particular interés de la proyección externa del derecho al honor, concretada en la tutela del derecho al prestigio profesional. La crítica a la labor profesional mediante la utilización de expresiones insultante, insinuaciones insidiosas o vejaciones innecesarias puede resultar nociva al derecho al honor del trabajador, y puede ser al mismo tiempo el instrumento útil para el acoso moral. El derecho al honor, es un derecho fundamental que no solo asiste al trabajador en cuanto que persona, sino en cuanto que sujeta a una relación en la que está en permanente juego su condición profesional.

4.4.- A LA INTIMIDAD

El derecho a la intimidad, también ha sido delimitado por la jurisprudencia y los distintos tribunales poniendo en énfasis en su capacidad para imponerse sobre los poderes institucionales.[40]Según la jurisprudencia Constitucional supone ante toda la garantía de un ámbito propio y reservado frente a la acción y al conocimiento de terceros, tanto de los poderes públicos como las personas, que prohíben las injerencias en lo que se refiere a la toma de conocimientos adquiridos y en la divulgación ilegítima de datos, para asegurar así la protección de la libertad y de las posibilidades de autorrealización del individuo. Ahora bien, los derechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral no forman parte en principio, de la esfera privada de la persona, en cambio el acceso a informaciones sobre la vida íntima y familiar de la persona debe ser protegida frente a posibles actuaciones de los jefes jerárquicos.

---

[37]STC 18/1999, DE 11 DE OCTUBRE

[38] NAVARRO NIETO, F.: La Tutela Jurídica frente al Acoso Moral Laboral, Cit. Pág. 72

[39] MOLINA NAVARRETE, c.:La Tutela Frente al Acoso Moral en el Ámbito de la Función Pública Cta. Pág. 6

[40] RODRIGUEZ – PIÑERO y BRAVO FERRER M. “Derecho a la Intimidad y Contrato de Trabajo, Cit. Pág.1

Desde la óptica del derecho fundamental, son numerosas las conductas de acoso moral que puedan vulnerar la intimidad del trabajador, cuando se adoptan comportamientos de control excesivo de los medios de trabajo, como por ejemplo las comunicaciones, cuando se controlan las actividades que el trabajador desarrolla fuera del ámbito laboral o cuando se hacen surgir comentarios sobre la conducta, ideas y aptitudes personales con la intensión de ridiculizar.[41] Con todo, la relación entre el acoso moral y la protección de la privacidad en algunas manifestaciones parece ser bastante circunstancial y, de hecho, la doctrina judicial defiende que los ataques puntuales al mundo privado del trabajador no son muchas veces suficientes para declarar probada una conducta del acoso moral en el trabajo. En verdad el derecho a la intimidad no tiene una relevancia especial en la reprobación de las conductas de acoso moral, excepción consultada de supuestos concretos en que se observan conductas atentatorias de aspectos protegidos por este derecho, como por ejemplo, y de forma señalada, los relativos a la sexualidad de la persona.[42]

Así el derecho fundamental a la intimidad tan solo se presenta como un adecuado marco de tutela ante las conductas de acoso moral, de forma similar a lo señalado con respecto al derecho al honor, ante puntuales y específicos comportamientos de acoso moral con elementos de ataque a la esfera privada del trabajador o Servidor Público.[43]

4.5.- A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Esta suela ser una causa bastante frecuente del acoso moral.

Acosar a un trabajador a causa de su sexo, color, raza, religión, idioma, edad, nacionalidad es bastante común, sobre todo cuando su situación es singular o pertenece a una minoría dentro de su fuente de trabajo. Un investigador opina que todo acoso es discriminatorio “ya que señala el rechazo o diferencia a una particularidad de la persona.[44] La discriminación se suele disimular, ya que está prohibido por la ley y por ello a menudo, se convierte en acoso moral. Un terreno particularmente fértil es el relativo al acoso moral discriminatorio por motivos de sexo. Las estadísticas demuestran que las mujeres son más

[41] NAVARRO NIETO, F.: La Tutela Jurídica Frente al Acoso Moral Laboral Cit. Págs. 73-74
[42] STSJ País Vasco 6 de julio 2004 (AS 2004/2059)
[43] AGUSTIN MARAGALL, J.: El Acoso Moral en el Trabajo y su Tratamiento Jurídico

[44] LEY 045 Ley de 8 de octubre de 2010 LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN

acosadas moralmente que los hombres y también lo son, en proporción significativa, los homosexuales.

El ingreso de mujeres a trabajar en instituciones o actividades tradicionalmente reservadas a los hombres, donde prevalece un entorno machista, es otra fuente importante de acoso moral horizontal, es decir, aquel que proviene de los propios compañeros de trabajo, que perciben al acosado como alguien diferente a quien debe excluirse.

Tan importante se considera a la discriminación como origen del acoso moral que algunos países, como es el caso de España, que aún no cuenta con una legislación integral sobre el acoso moral, han incorporado, sin embargo, a su legislación laboral la figura del "acoso discriminatorio"

> "Al respecto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual"[45]

Un supuesto esencialmente aberrante de acoso moral de esencia discriminatoria es aquel cuya víctima es una persona discapacitada, la cual suele ser ofendida con alusiones humillantes relativas a su impedimento, pero en la mayor parte de los casos lo es mediante métodos más sutiles o indirectos como asignarle labores que les resulta imposible ejecutar a causa de su limitación.

Otro fundamento frecuente de acoso moral de origen discriminatorio, es el que se practica contra los dirigentes sindicales o representante de los trabajadores, a quienes se hostiliza personalmente a causa de sus actividades como dirigentes, con el objeto de obligarles a abandonarlas o renunciar. Los cambios de colocación, la postergación de los ascensos y promociones, la aplicación de sanciones, asignación de tareas irrelevantes o no acordes a su calificación profesional o categoría laboral, son otros tantos instrumentos del acoso cuando no, el aislamiento, descrédito público o marginación.[46]

Con todo lo mencionado anteriormente no obstante, no debe confundirse la conducta discriminatoria con el acoso moral, pese a que éste es, en muchas ocasiones, el instrumento para promover el acoso.

---

[45] TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, MADRID 2006

No toda actitud discriminatoria puede calificarse de acoso moral ni, tampoco, este se basa siempre en la discriminación. Como lo señala Fernández López, el comportamiento discriminatorio no es determinante en el concepto de acoso moral, porque la discriminación es relativo, ya que supone necesariamente la participación de una categoría de sujetos individualizados por un rango o carácter común respecto al volumen de sujetos considerados "normales" y que, por ese motivo, no son discriminados. En cambio el, mobbing no precisa de este elemento de comparación para ser detectado pues puede producirse respecto de cualquier sujeto que sea parte de ese grupo de personas "normales", que no son objeto de discriminación, según la terminología de persona "normal" que predomine en el centro de trabajo (varón, blanco, católico, etc.).[46]

Por todo aquello, no es adecuado reducir el concepto de "acoso moral" al acoso discriminatorio, si bien no se puede desconocer el mobbing puede obedecer a un motivo discriminatorio, el que obedezca o no a esta clase de connotaciones no es un criterio constitutivo de su definición, pues también se origina en otras razones que son, por completo ajenas a la discriminación.

5.- DIFERENCIAS DEL ACOSO LABORAL CON OTRAS FIGURAS AFINES

5.1.- DEFINICIÓN DE MOBBING

Es conocido en inglés como MOBBING el acoso moral en el trabajo es un fenómeno antiguo y se define como cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente de desgaste psicológico, que incluye, comportamientos, palabras, actos gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral.

El mobbing, término derivado de mob (horda, plebe), se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización y maniobra contra una persona que desarrolla, como reacción, graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima. "Existe la posibilidad de destruir a alguien sólo con palabras, miradas, mentiras,

[46] FERNANDEZ LÒPEZ María Fernanda: El acoso moral en el trabajo ¿Una nueva forma de discriminación?

humillaciones o insinuaciones, un proceso de maltrato psicológico en el que un individuo puede conseguir hacer pedazos al otro”.[47]

El primer experto europeo que definió técnicamente el mobbing fue el psicólogo y profesor de la Universidad de Estocolmo, Heinz Leymann.

Lo definió como “el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera”. El mobbing es según Leymann, “un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aisladas podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”.[48]

La psiquiatra Marie France Hirigoyen sostiene que “todo comportamiento abusivo (gestos, palabras, comportamientos, actitudes…) que atenta por su repetición y sistematización a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo, supone un comportamiento de acoso psicológico o moral”.[49]

El Psicólogo clínico Iñaqui Piñuel sostiene que este fenómeno implica “un maltrato verbal y conductual continuado y frecuente en el tiempo, de al menos seis meses y que se produce cada semana; un objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar, y poner la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente; y una obligación de la víctima de ir a un lugar de trabajo donde saben que van a ser fustigados”.[50]

En conclusión decimos que el mobbing es “intimidar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente, a la víctima, con el propósito de desplazarla del ámbito laboral y de alimentar la necesidad de agredir, controlar y destruir que presenta el hostigador, que tiene como fin un objetivo perverso”.

---

[47] HIRIGOYEN Marie France. El Acoso Moral, Editorial Piados, Argentina, 2000.
[48] LEYMANN, H.: Mobbing, La Persecution au travail, Paris, Seuil, 1986
[49] HIRIGOYEN Marie France. El Acoso Moral en el Trabajo, distinguir lo verdadero de lo falso, Editorial Paidos, Argentina, 2001.
[50] PIÑUEL IÑAKI, Mobbing, manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo, editorial Aguilar, 2003.

5.2.- EL BULLYING

Este concepto de utiliza desde tiempo atrás en Inglaterra.

En inglés, to bully significa “ofender brutalmente, maltratar”, y una persona bully es brutal y tiránica y se aprovecha de los más débiles.

En contraste con el mobbing, el bullying, en principio, no está relacionado directamente con el mundo laboral. Básicamente se utiliza este término para describir las humillaciones o amenazas que determinados niños o grupos de niños les ocasionan a otros niños.

También el término se refiere a las agresiones en el ámbito del ejército, en las actividades deportivas, en la familia y por último ocasionalmente en el mundo del trabajo.

En Inglaterra y en algunos países de habla inglesa, se sigue utilizando el término bullying. En Quebec, donde se evitan las palabras con connotaciones anglosajonas, se habla de acoso psicológico.

El término bullying es más amplio que el de mobbing. Va desde las burlas y la marginación hasta las conductas de abuso con parentescos sexuales o agresiones físicas. Se trata más de violencia individual que de violencia de la organización.

5.3.- EL HARASSMENT

Recibe el nombre de Harass o Harassment aquella estrategia que involucra una serie de ataques cortos y rápidos que buscan dañar la economía de un oponente o su capacidad de producción de unidades.

A diferencia de otros tipos de ataques, el acoso no está generalmente destinado a eliminar por completo las fuerzas del adversario.

En Estados Unidos el término mobbing no se introdujo hasta 1990 gracias a un artículo de Heinz Leymann que escribió en la revista Violence and Victims, aunque éste fenómeno en 1976 lo había estudiado la Psiquiatra americana Carroll Brodsky.

El harassment (hostigamiento) significa “ataques repetidos de una persona a otra para atormentarla, frustrarla y provocarla”.

5.4.-QUE SON LOS WHISTLEBLOWERS

El origen del término en inglés viene de la práctica de los oficiales de la policía británicos que hacían sonar sus silbatos (“whistle”) soplando (“blow”) en ellos, cuando se daban cuenta de la comisión de un crimen. El silbato servía para alertar al público y otros policías del peligro.

Un whistleblower es el que hace sonar la campana de alarma o se va de lengua. Considera su deber alertar a la opinión pública acerca de las malversaciones, los actos de corrupción o las violaciones de la ley en los grandes servicios públicos donde trabaja o sobre aquellas acciones de sus compañeros de trabajo que representen un peligro sustancial y específico relativo a la salud pública o a la seguridad. Los sectores más habituales son la sanidad y el ejército.

En la práctica los que denuncian disfunciones de un sistema sufren las represalias de dicho sistema. Se trata de una forma específica de acoso moral, que tiene como objetivo hacer callar a quién no juega el mismo juego que los demás.

Es curioso que no se equipare esto como mobbing, pese a que lo que les ocurre es de todo punto comparable a lo que se denomina acoso moral.

En la mayoría de los países de cultura anglosajona (Inglaterra, Estados Unidos, Canadá, Austria, Nueva Zelanda, Sudáfrica, Hong Kong) se han adoptado medidas efectivas para proteger a los denunciantes.

En la edad media, en Inglaterra los particulares tenían el derecho de denunciar a quienes violan la ley dada la falta de efectivos policiales, por ende este fenómeno viene del antiguo.

La revelación de esta conducta puede ser de varios tipos: la violación de una ley, regla o regulación que puede ser una amenaza al interés público, como un fraude contra leyes de salud o seguridad y/o sobre corrupción política. Los whistleblowers, pueden hacer sus alegaciones internamente, con otras personas en la organización o externamente a reguladores, agencias, medios de comunicación o grupos que tengan relación con el tema.

Frecuentemente se ven obligados a afrontar represalias de las manos de la organización o grupo acusado o de organizaciones y gobiernos indirectamente relacionados.

5.5.- EL IJIME

Este término es originario de Japón, ijime significa acoso en el idioma japonés. Se utiliza para representar las burlas y humillaciones que padecen algunos niños en la escuela, pero también es utilizado dentro del ámbito laboral, para describir las presiones de un grupo cuando pretenden formar a los jóvenes reclutados o someter a los elementos perturbadores.

Los japoneses no son partidarios del individualismo, es por eso que el objeto del ijime consiste en integrar a los individuos en el grupo y en acomodarlos según las reglas. Un dicho japonés lo resume “el clavo que sobresale se encontrará con los martillos”.

El sistema educativo nipón, con sus evaluaciones permanentes y con el objetivo de determinar los mejores elementos, fomenta entre los escolares un sentido de rivalidad que desborda el marco escolar. Los docentes consideraron durante mucho tiempo que el ijime era necesario para la formación psíquica del adolescente.

En los años 90 este fenómeno fue protagonista de un importante problema social, dada la magnitud y alcance del mismo. Varios niños se suicidaron, otros dejaron la escuela. Luego se adoptaron medidas para frenar la situación.

En 1995 el Ministerio de Educación informo que aproximadamente 82.000 alumnos, sentía el “rechazo de ir a la escuela”.

El ijime no solo se practica entre alumnos, sino también se refiere a la violencia que algunos docentes utilizan para manejar a sus colegiales.

Esta descripción de las condiciones escolares, está relacionada con el mundo del trabajo, ya que el ijime es, un instrumento de control social. Según Keiko Yamanaka, “el fenómeno de ijime apareció en 1972, en un momento en que la industria japonesa estaba experimentando un desarrollo muy rápido. La industria necesitaba jóvenes trabajadores adaptados al trabajo estandarizado; ni rastro del individualismo ni de personalidades marcadas y sobre todo, nada de críticas”.[51]

Durante los años 90 y debido a la recesión, el mundo del trabajo tuvo un gran cambio y reclamo de hombres con preparación para ajustarse a un nuevo molde y capaces de tener ideas originales. Por esto, hubo que cambiar los

[51] Yamanaka, K.: Le Japón au double visagge, Paris, Denoel, 1997

métodos de dirección de la empresa. Hoy ya no se trata de mantener empleados de por vida, sino por el contrario, de la reducción de los efectivos y de la dirección de la empresa, según criterios de mérito y resultados. En la actualidad, no solo marginan a los asalariados demasiado “viejos” o “inútiles”, sino que se ha propuesto presionarlos y humillarlos psicológicamente.

Se pasó así del ijime, cuyo fin es estructurar la comunidad de trabajo, a un acoso moral brutal que aún no se ha encontrado una equivalencia terminológica en japonés. Pese a ello, bajo el nombre de acoso moral, el fenómeno se está expandiendo y generalizando a tal punto que los medios de comunicación, lo están denunciando.

Vemos, que bajo distintos términos y formas variables según las culturas, el acoso es un verdadero fenómeno social en muchos países.

5.6.- EL CYBERMOBBING

Otra forma de poder entender el problema de acoso. En el Reino Unido, más precisamente en la ciudad de Worcester, un tribunal marcó un antecedente histórico. En su sentencia, condena a una chica de 18 años a pasar tres (3) meses en un instituto penal por mobbing a través de internet, y esto como castigo mayor. Como sanciones menores, se le prohíbe a la adolescente tener contacto con sus conocidos al tiempo que también se le impide bajar cualquier tipo de información en la web. Pero, ¿en que se fundó la condena del tribunal? Resulta que la acosadora había comenzado sus tácticas destructivas en el ámbito escolar, más precisamente dirigidas contra la alumna Keeley Houghton, quien tuvo que soportar aproximadamente cuatro años de pesadilla. Pero el acoso no terminó una vez concluida la secundaria. La victimaria se las ingenió para seguir torturando a su “presa” a través del ciberespacio, más precisamente mediante la red social Facebook, haciéndole llegar amenazas de muerte.

Corrió la noticia rápidamente por los medios informativos –v. gr. Internet-, haciendo más conocido el término cybermobbing. Es la primera condena por cybermobbing y se trata de un importante precedente.

Si vamos al caso aludido, el término preciso sería Facebookbullying, en tanto el medio en concreto utilizado para el acoso fue la red social Facebook, y la maniobra fue realizado por una adolescente contra otra, de ahí lo de bullying.

Prefiero reservar la terminología cybermobbing para el acoso realizado entre personas adultas, principalmente en el ámbito laboral, y dejar el término cyberbullying para el acoso en el que intervienen sólo adolescentes.

En resumidas cuentas, acosar por medio del ciberespacio no es más que una herramienta, un medio, una táctica más con la cual cuenta el acosador para llevar a cabo sus deseos descarriados de producción de daño. De igual manera, bien podría hablarse de cellulartelephone bullying o celular telephonemobbing, en referencia a la utilización de teléfonos celulares para la perpetración del acoso psicológico.

5.7.- EL GROOMING

Grooming es la palabra utilizada para denominar una variante del acoso sexual. Son los recursos estratégicos con los que cuenta una persona adulta para hacer caer sexualmente a un menor mediante la utilización de internet.

El acosador mencionado, mediante la puesta en práctica del grooming, puede desear desde la obtención de imágenes sexuales de los niños que caen como víctimas de sus engaños, hasta la concertación de encuentros personales. Una característica que facilita al acosador la inmoralidad que lleva a cabo es que se siente completamente inmune operando por internet, sabedor de que nadie lo observa, confiando en estrategias de camuflaje de su persona, en definitiva, seguro de que no será apresado en un mundo virtual.

Hay en toda esta cuestión una gran responsabilidad de los padres. Un niño o adolescente que asiste a cualquier “ciber” podrá ser captado mediante la utilización del chat, no quedando expuesto su imagen. Sin embargo, la utilización de cámara web, gracias a las cuales los acosadores logran confundir, engañar y hacer caer a sus víctimas para la puesta en escena de espectáculos sexuales, sólo es posible en lugares de gran privacidad, y esto un niño o adolescente lo encuentra en la casa, más precisamente donde los padres se desentienden de sus hijos dejándolos “hacer su vida como gusten”.

En la actualidad, pretenden que un joven, sin control paterno, se maneje con precaución en internet es igual a dejar una barquilla suspendida en medio del océano agitado, y pretender que llegue felizmente al puerto deseado.

CAPITULO III

1.- TIPIFICACIÓN JURÍDICA

1.1.- EL ÁMBITO LEGAL

En el marco legal es necesario que se agilicen los procesos judiciales, para favorecer la denuncia y no interrumpir el proceso de adelanto de la víctima, así como contribuir a la generalización de las condenas ejemplarizantes a las personas acosadores(as).

La retardación de la justicia es un aspecto a mejorar; resulta importantísimo que se agilicen los trámites burocráticos, ya que las demoras pueden hacer desistir a la víctima, que puede arrepentirse de haber optado por esta vía y, además, no lograr superar la vivencia traumática.

Es importante sentar precedente; en algunas de las sentencias: S.C.1262/13, S.T.S.J. Nº 1/2002 estudiadas se condena al infractor, como culpable de atentar contra la dignidad y la integridad física y moral del trabajador (a), y como autor responsable del acoso sufrido por él o la denunciante, desde el momento que asume como acto propio de la acción ejecutada por el inmediato superior o de otro trabajador, y proteger al acosador y despedir a la acosada.

En este sentido, es fundamental que estas sentencias ejemplares creen jurisprudencias en torno a la obligación, tanto públicas como privadas, de establecer medidas para que las trabajadoras no sufran acoso sexual en el ámbito laboral.

1.2.- MARCO LEGAL NACIONAL

1.2.1.- La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

La nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, proclama el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y reconoce la especificidad de los derechos de las mujeres por primera vez en la historia constitucional del país. Dicho reconocimiento, sin embargo, ya se encontraba en diversos instrumentos internacionales adoptados por el Estado boliviano. Aun así, este paso constituye un importante avance en la constitucionalizarían de dichos preceptos.

En la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia proclama el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y afirma que “todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los

Mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión político o filosófica, condición social o personal”. Para garantizar dicha igualdad si el Estado Boliviano se compromete a “promover las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad sea real y efectiva, así como a garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género”.

En el ámbito laboral, proclama y contempla el trabajo como un “derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y la asistencia del Estado”. Por consiguiente, es finalidad esencial del Estado garantizar la “igualdad y equidad de mujeres y hombres” tanto para acceder a un empleo como durante la prestación del servicio. Además, se da a conocer como derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras el respeto a la “capacidad física e intelectual”, a la intimidad y a la dignidad personal.

Será muy importante señalar que el acoso laboral se ha constitucionalizado a través del

El reconocimiento del daño causado por el acoso laboral vulnera los siguientes **“Artículo 49 parágrafo III El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”.** artículos:

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 14

I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por ésta Constitución, sin distinción alguna.
II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo

religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos.

IV. En el ejercicio de los derechos, nadie será obligado a hacer lo que la Constitución y las leyes no manden, ni a privarse de los que éstas no prohíban.

V. Las leyes bolivianas se aplican a todas las personas, naturales o jurídicas, bolivianas o extranjeras, en el territorio boliviano.

VI. Las extranjeras y los extranjeros en el territorio boliviano tienen los derechos y deben cumplir los deberes establecidos en la Constitución, salvo las restricciones que ésta contenga.

CAPÍTULO SEGUNDO

DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 15

I. Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte.

II. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.

III. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.

IV. Ninguna persona podrá ser sometida a desaparición forzada por causa o circunstancia alguna.

V. Ninguna persona podrá ser sometida a servidumbre ni esclavitud. Se prohíbe la trata y tráfico de personas.

SECCIÓN I

DERECHOS CIVILES

Artículo 21

Las bolivianas y los bolivianos tienen los siguientes derechos:

1. A la auto identificación cultural
2. A la privacidad, intimidad, honra, honor, propia imagen y dignidad.
3. A la libertad de pensamiento, espiritualidad, religión y culto, expresados en forma individual o colectiva, tanto en público como en privado, con fines lícitos.
4. A la libertad de reunión y asociación, en forma pública y privada, con fines lícitos.
5. A expresar y difundir libremente pensamientos u opiniones por cualquier medio de comunicación, de forma oral, escrita o visual, individual o colectiva.
6. Acceder a la información, interpretarla, analizarla y comunicarla libremente, de manera individual o colectiva.
7. A la libertad de residencia, permanencia y circulación en todo el territorio boliviano, que incluye la salida e ingreso del país.

Artículo 22

La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.

SECCIÓN III

DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO

Artículo 46

I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

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

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

Artículo 48

I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.
II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.
III. Los derechos y beneficios reconocidos a favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos.
IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles.
V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.
VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.
VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.

Artículo 50

El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos lo0s conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

1.2.2.- LEY GENERAL DEL TRABAJO

La conducta de acoso laboral estaría atentando contra lo dispuesto en el Título Quinto "De la Seguridad e Higiene en el Trabajo", en el artículo 67, que señala que el patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales.

En la Ley General del Trabajo define varios tipos de riesgos como los accidentes y enfermedades a los que se encuentran expuestos los trabajadores a consecuencia del trabajo. Dicho en otras palabras, es la posibilidad o contingencia de que el trabajador sufra un daño en su salud con motivo del trabajo.

Frente a, el accidente de trabajo es definido como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, causada e inesperadamente derivada del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se realice. Asimismo, quedan amparados los accidentes que se producen en el traslado directo del trabajador desde su domicilio hasta el lugar de trabajo y viceversa, lo que se conoce en la doctrina como accidente *in itinere*[52]*;* es decir, es el accidente acontecido en el trayecto de ida o regreso al trabajo que se produce a través del desplazamiento como acto necesario para la prestación laboral, ya que sin trabajo no habría desplazamiento no se produciría el accidente. En cambio la enfermedad de trabajo es definida como todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Continuando con el desarrollo del tema, de la simple lectura de la definición de accidente de trabajo se desprende que es una definición amplia, que agrupa cualquier estado que afecte al trabajador tanto físico, mental y social que, en consecuencia, engloba al acoso laboral. Sin embargo, la Ley General de Trabajo se queda corta al no señalar como enfermedad de trabajo al acoso laboral.

De la definición de accidente de trabajo se deduce los elementos concurrentes para que se considere como tal, y del cese incluye, por ende, al acoso laboral:

---

[52] VID. KAHALE CARRILLO, D.:"La imprudencia temeraria en los accidentes de trabajo in itinere", RTSS.CEF, NÚM. 303, 2008, Págs. 129-136 y "Los requisitos configuradores del accidente de trabajo in itinere", RTSS.CEF, núm. 278, 2006, Págs. 143-152.

a) **Elemento subjetivo**: La existencia de una relación laboral vigente. El accidente de trabajo debe tener conexión con la actividad profesional, en el que no deberá estar extinguido o suspendido el contrato de trabajo.
b) **Elemento objetivo**: Lesión corporal. La lesión corporal puede consistir en un daño tanto sensorial como funcional, que presupone la existencia de un acontecimiento imprevisto del que resulta un perjuicio, por lo que el accidente puede ser un daño, físico o psíquico, sufrido por el cuerpo del accidentado.
c) **Elemento causal**: Es la conexión de la lesión con el trabajo. Es la relación de causa a efecto directo, entre el trabajo y las lesiones producidas, que se origina, cuando el trabajo se ejecuta bajo la dirección del inmediato superior jerárquico, en actos preparatorios al desarrollo del trabajo. En consecuencia, no se exige que el trabajo sea la causa determinante directa de la lesión, por ello es suficiente la existencia de una relación causal directa o indirecta con el trabajo.

CÓDIGO CIVIL

En el Código Civil en cuanto al acoso moral en el trabajo, en esta legislación no contempla una prohibición expresa de este tipo de atentado contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En el Libro Primero “De las Personas Individuales” entre los artículos 16 al 20, señalan los derechos de la personalidad y que cuando un hecho produzca un daño moral, el responsable del mismo tendrá la obligación del resarcimiento por el daño material o moral causado.

Bajo este contexto se interpreta, ineludiblemente, que la víctima podrá pedir acciones de responsabilidad civil contra el agresor(a) en el supuesto de padecer acoso laboral.

CÓDIGO PENAL

El Código Penal no recoge expresamente como delito el acoso laboral. En consecuencia, las actitudes hostigadoras sufridas por el trabajador(a) pueden encuadrarse en los siguientes delitos: omisión de impedir un delito que atente contra el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad humana o la integridad física o mental, intimidación, amenazas, y, privación ilegal de la libertad y de otras garantías, señalados en el precepto legal.

La no tipificación del acoso laboral como una infracción penal-laboral, ha hecho que cualquier reclamo en justicia de trabajadoras y trabajadores víctimas de esta violación a sus derechos, se vea obligado(a) a recurrir al ámbito penal. De lo contrario, como se explicó anteriormente, sólo podrá invocar el acoso como una justa causa de resignación.

Sin embargo, a nuestro entender, la tipificación contemplada se quedaba corta por qué no recogía situaciones de acoso ambiental (es decir, coacciones o vejaciones mediante palabras y actos que persiguen favores sexuales para sí o terceros) y, además, sólo se refiere a superiores jerárquicos, cuando pensamos que también debía referirse a situaciones que se producen entre personas de la mismas categorías laborales. No obstante, supuso, en su momento y a nuestro juicio, destacados aspectos positivos:

- La función preventiva. La tipificación expresa tiene una función pedagógica en el sentido de que, al ser un delito, el acosador sabrá que puede ser castigado por la ley.
- La ampliación de los ámbitos a otros no estrictamente laborales (el docente).
- La difusión y conciencia social.
- El hecho de establecer una pena de fin de semana o multa es también un aspecto positivo, pues se trata de evitar, al igual que en otros delitos menores, que el culpable o la culpable tenga que abandonar su trabajo y finalmente salga perjudicada su familia.

Sin embargo, la inclusión del delito de acoso sexual fue objeto de duras críticas por buena parte de la doctrina que consideró que las manifestaciones más graves de acoso podrían incluirse en las amenazas condicionales o en la tentativa de abusos sexuales de pre valimiento y los más leves, a falta de amenazas, coacciones o vejación injusta, entendiendo que no existía laguna legal que exigiera una tipificación en exclusiva para el delito de acoso sexual y proclamando el carácter innecesario del precepto[53].

No obstante, una doctrina minoritaria considera que debía ser bienvenido en cuanto muestra que legislativamente se ha reconocido la existencia del acoso sexual y hay cierta voluntad de afrontarlo.

1. Servir como eficaz instrumento de prevención general, ya que representa la existencia de una figura delictiva de comisión frecuente, pero de escasa persecución.
2. Favorecer la mejor integración socio-laboral de la mujer al sentirse protegida frente a cierto tipo de ataques que la colocan en una situación, a menudo, incómoda.
3. Complementar la protección que el Estatuto del Funcionario Público y el Código Penal dispensa a los trabajadores.

4. Clausurar el repertorio de conductas sexuales dignas de represión, acogiendo algunas que no tendrían fácil colocación en otros delitos contra la libertad sexual.

1.2.3.- LEY Nº 348 DE 9 DE MARZO DE 2013

LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. (Marco Constitucional). La presente Ley se funda en el mandato constitucional y en los Instrumentos, Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos ratificados por Bolivia, que garantizan a todas las personas, en particular a las mujeres, el derecho a no sufrir violencia física, sexual y/o psicológica tanto en la familia como en la sociedad.

"Las víctimas de acoso laboral generalmente no logran reconocer las consecuencias y se encuentran en una situación de incapacidad frente al acosador. Estas situaciones incluso pueden derivar en la muerte. Cuando existe acoso laboral, en algunos casos, la consecuencia es el acoso sexual".

La Ley Nº 348 (Tipos de Violencia contra las Mujeres).

En el marco de las formas de violencia física, psicológica, sexual y económica, de forma enunciativa, no limitativa, se consideran formas de violencia:

1) **Violencia Física.** Es toda acción que ocasiona lesiones y/o daño corporal, interno, externo o ambos, temporal o permanente, que se manifiesta de forma inmediata o en el largo plazo, empleando o no fuerza física, armas o cualquier otro medio.

2) **Violencia Feminicidio.** Es la acción de extrema violencia que viola el derecho fundamental a la vida y causa la muerte de la mujer por el hecho de serlo.
3) **Violencia Psicológica.** Es el conjunto de acciones sistemáticas de desvalorización, intimidación y control del comportamiento, y decisiones de las mujeres, que tienen como consecuencia la disminución de su autoestima, depresión, inestabilidad psicológica, desorientación e incluso el suicidio.
4) **Violencia Mediática.** Es aquella producida por los medios masivos de comunicación a través de publicaciones, difusión de mensajes e imágenes estereotipadas que promueven la sumisión y/o explotación de mujeres, que la injurian, difaman, discriminan, deshonran, humillan o que atentan contra su dignidad, su nombre y su imagen.
5) **Violencia Simbólica y/o Encubierta.** Son los mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.
6) **Violencia contra la Dignidad, la Honra y el Nombre.** Es toda expresión verbal o escrita de ofensa, insulto, difamación, calumnia, amenaza u otras, tendenciosa o pública, que desacredita, descalifica, desvaloriza, degrada o afecta el nombre, la dignidad, la honra y la reputación de la mujer.
7) **Violencia Sexual.** Es toda conducta que ponga en riesgo la autodeterminación sexual, tanto en el acto sexual como en toda forma de contacto o acceso carnal, genital o no genital, que amenace, vulnere o restrinja el derecho al ejercicio a una vida sexual libre segura, efectiva y plena, con autonomía y libertad sexual de la mujer.
8) **Violencia Contra los Derechos Reproductivos.** Es la acción u omisión que impide, limita o vulnera el derecho de las mujeres a la información, orientación, atención integral y tratamiento durante el embarazo o pérdida, parto, puerperio y lactancia; a decidir libre y responsablemente el número y espaciamiento de hijas e hijos; a ejercer su maternidad segura, y a elegir métodos anticonceptivos seguros.
9) **Violencia en Servicios de Salud.** Es toda acción discriminadora, humillante y deshumanizada y que omite, niega o restringe el acceso a la atención eficaz e inmediata y a la información oportuna por parte del personal de salud, poniendo en riesgo la vida y la salud de las mujeres.

10) **Violencia Patrimonial y Económica.** Es toda acción u omisión que al afectar los bienes propios y/o gananciales de la mujer, ocasiona daño o menoscabo de su patrimonio, valores o recursos; controla o limita sus ingresos económicos y la disposición de los mismos, o la priva de los medios indispensables para vivir.
11) **Violencia Laboral.** Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerárquica que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.
12) **Violencia en el Sistema Educativo Plurinacional.** Es todo acto de agresión física, psicológica o sexual cometido contra las mujeres en el sistema educativo regular, alternativo, especial y superior.
13) **Violencia en el Ejercicio Político y de Liderazgo de la Mujer.** Entendiéndose lo establecido en el Artículo 7 de la Ley Nº 243, contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres.
14) **Violencia Institucional.** Es toda acción u omisión de servidoras y servidores públicos o de personal de instituciones privadas, que implique una acción discriminatoria, prejuiciosa, humillante y deshumanizada que retarde, obstaculice, menoscabe o niegue a las mujeres el acceso y atención al servicio requerido.
15) **Violencia en la Familia.** Es toda agresión física, psicológica o sexual cometida hacia la mujer por el cónyuge o ex cónyuge, conviviente o ex conviviente, o su familia, ascendentes, descendientes, hermanas, hermanos, parientes civiles o afines a la línea directa y colateral, tutores o encargados de la custodia o cuidado.
16) **Violencia Contra los Derechos y la Libertad Sexual.** Es toda acción u omisión, que implica o restrinja el ejercicio de los derechos de las mujeres a disfrutar de una vida sexual libre, segura, efectiva y plena o que vulnere su libertad de elección sexual.
17) Cualquier otra forma de violencia que dañe la dignidad, integridad, libertad o que viole los derechos de las mujeres.

Artículo 21. (Medidas en el Ámbito Laboral).

Numeral 4. Protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción.

1.2.4.- LEY Nº 2027 DE 27 DE OCTUBRE DE 1999

ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

TÍTULO II

SERVIDOR PÚBLICO

CAPÍTULO I

SU IMPORTANCIA

Los servidores públicos somos agentes del Estado que hacemos posible en funcionamiento de la Administración Pública, siendo nuestra función específica el lograr el bien común en cada una de las áreas en las que trabajamos.

La Ley 2027 del Estatuto de Funcionario Público, sostiene: el servidor público es aquella persona individual que, independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la Ley. El término de servidor público, para efectos del Estatuto, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración.

Como se puede observar el término servidor público corresponde a todos los funcionarios del Estado, de niveles directivos, ejecutivos, operativos y de apoyo.

SEGÚN LA LEY 2027 DEL ESTATUTO DEL FNCIONARIO PÚBLICO, LOS SERVIDORES PÚBLICOS TENEMOS LOS SIGUIENTES DERECHOS:

1. A desempeñar las funciones o tareas inherentes al ejercicio de nuestro cargo.

2. A gozar de una justa remuneración, correspondiente con la responsabilidad de nuestro cargo y la eficiencia de nuestro desempeño.

3. A ser dignos de respeto y consideración personal por la función que cumplimos.

4. A vacaciones, licencias, permisos y otros beneficios conforme al estatuto y reglamentos respectivos.

5. A recibir pensiones jubilatorias, así como de invalidez y sobrevivencia para nuestros derechohabientes.

6. A las prestaciones de salud.

7. A que se nos proporcionen los recursos materiales necesarios para el cumplimiento de nuestras funciones.

LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA TENDRÁN, ADEMÁS, LOS SIGUIENTES DERECHOS:

1. A una carrera administrativa y estabilidad inspiradas en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad de igualdad.

2. A capacitación para el perfeccionamiento técnico o profesional en las condiciones previstas en el estatuto.

3. A impugnar, en la forma prevista en la ley y sus reglamentos, las decisiones administrativas que afecten situaciones relativas a nuestro ingreso, promoción o retiro, o aquellas que deriven de procesos disciplinarios.

4. A presentar por escrito, ante la autoridad jerárquica que corresponda, las determinaciones que juzguen violatorias de alguno de nuestros derechos.

5. A recibir y conocer información oportuna, de las autoridades institucionales que se consideren técnica, legal y/o administrativamente inadecuadas, y que pudiesen ocasionar un daño a la entidad.

6. A gozar de especiales incentivos económicos conforme a las previsiones establecidas en el estatuto.

7. A recibir la protección necesaria en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

1.2.5.- TUTELA JUDICIAL

La Servidora y el Servidor Público acosado poseen una serie de soluciones o alternativas legales a la hora que se le vulneren cualquiera de los derechos antes analizados. La inexistencia de una regulación específica, actualmente, no significa la existencia de un vacío legal de regulación, al contrario, lo que hay es una deficiencia de carácter técnico en la formulación de ciertas normas, o, en peor de los casos, de una laguna legislativa.

La Servidora y el Servidor Público o trabajador, como opinión, debe seguir ciertas actuaciones ante la situación de hostigamiento psicológico en el trabajo antes de acudir a las instancias judiciales 56.

a) Debe formarse e informarse sobre el problema, para poder identificar claramente las conductas que se resguardan como hostigadoras en el lugar del trabajo.
b) Debe hablarse del tema en su casa y comentárselo a su familia o con las personas que convivan con el acosado, con el fin de obtener la opinión que tienen éstos en relación a lo sucedido; para contrastar las conductas de acoso que haya sufrido y las pueda relacionar como tal.
c) Hablar con los compañeros de trabajo para tener la opinión de ellos y verificar si consideran que las conductas que ha sufrido pueden considerarse como acoso y también y verificar si ellos han sufrido conductas de hostigamiento laboral. Aparte que le ayudará a desahogarse y, así, evitar posibles depresiones.
d) Debe guardar o recabar todo tipo de pruebas que demuestren hostigamiento a su persona.
e) Poner los hechos en conocimiento a los funcionarios que se dedican a la prevención, y, por supuesto a los inmediatos superiores del acosado, a través de una queja formal y por escrito para que la autoridad superior quede enterada y responda sobre qué medidas se van a tomar al respecto.
f) Denunciar por escrito lo acontecido ante la Dirección General del Servicio Civil. En caso contrario ante otra autoridad competente sobre el tema.
g) Solicitar ayuda psicológica a los organismos de salud pública o, en su caso, a los especialistas privados.
h) Acudir a la instancia judicial previa asesoría de un profesional del derecho, quién determinará la acción judicial a seguir por la conducta del servidor(a) público efectuada y concretará si las actuaciones sufridas por

el acosador puedan constituir acoso laboral o son comportamientos que devienen del ejercicio arbitrario del poder jerárquico o cualquier otra persona. Teniendo claro las diferencias de estos comportamientos dependerá el éxito de la pretensión que se reclame.

Además de las anteriores actuaciones, las distintas investigaciones nos dan a opinar que el hecho de admitir que la personalidad del acosador sea manipuladora y patógena ayuda a la víctima a no seguir esperando un cambio por su parte. Pero lo que es conveniente utilizar la técnica de contra manipular, que consiste en implementar diferentes técnicas para adquirir habilidades y, así, poder manejar las dificultades, lo que en el caso de las víctimas de manipulaciones perversas, significa aprender a contra manipular[54]. Dicho en otras palabras, es adaptarse en cada momento al comportamiento del manipulador para protegerse de él, utilizando formas de comunicación vagabunda y superficial que no impliquen compromiso, lo que se conoce como la técnica de la nebulosidad.

El objeto principal de la víctima es el de contestar como si fuese indiferente a las actitudes del hostigador, ya sean verbales o conductuales, es decir, actuar de forma que el agresor lo perciba así, con el fin de llevarlo a una indiferencia neutral. En el que es conveniente contestar de manera rápida sin rencor ni provocación[55], para que el agresor se considere amenazado y agredido. Quién en un principio, había sido la violencia, se coloca ahora en posición de víctima.

Las actitudes más destacadas para aplicar la técnica de la contra manipulación son, entre otras, mostrarse con indiferencia, y tener control de uno mismo y de las emociones negativas, hacer frases cortas, como proverbios o principios; actuar con imprecisión, manejar las formas impersonales, mofarse todo lo posible, sonreír, especialmente, al terminar las freces, actuar con educación, evitarte discusiones, evadir la agresividad, utilizar la ironía si se está seguro de uno mismo, y, no justificarse.

No obstante, a lo anterior, el trabajador posee una amplia gama de acciones judiciales que puede interponer contra el acosador, dependiendo de las pretensiones que persiga en su reclamo por los derechos que se le hayan vulnerados.

---

[54] HIRIGOYEN M.: El Acoso Moral, Maltrato Psicológico en la vida cotidiana, óp. Cit., pág. 153

[55] MARTINEZ M.: y DOLZ, J. y otros, El Hostigamiento psicológico laboral, Ejido, Zaragoza, 2002.

1.2.6.- LA TUTELA VÍA ADMINISTRATIVA

En el tema de acoso laboral, no sólo el empleador sino, también el Estado tienen la obligación de prevenir el acoso moral. Este último puede cumplir esta función a través del mecanismo de la inspección de trabajo, regulado actualmente por la Ley General de Trabajo, la cual señala como funciones de la inspección del trabajo, entre otras, velar por el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales.

Esta norma, además, regula la potestad sancionadora de la inspección del trabajo por las infracciones que cometan los empleadores a las relaciones, laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social.

Las y los inspectores de trabajo son los encargados de practicar las visitas de inspección para comprobar el cumplimiento de la normativa laboral en los centros de trabajo, el cual deben contar con el nombramiento correspondiente expedido por las autoridades de trabajo, en los términos del ordenamiento jurídico boliviano.

Entre las visitas que les son encomendadas se destacan, entre otras, las de accidentes de trabajo. Asimismo, podrán realizar visitas extraordinarias en cualquier tiempo cuando tengan conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en algún centro de trabajo o que existe inminente peligro para la integridad física o la salud de los servidores y servidoras públicos.

En este contexto, la ley faculta al inspector o inspectora en los supuestos que se traten de inspecciones orientadas a vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, si detectan deficiencias que impliquen un peligro amenazador para la seguridad del centro de trabajo o para la salud o seguridad de las personas que se encuentren en él, sugerir en la propia relación la adopción de medidas de aplicación inmediata que considere necesarias para evitar accidentes y enfermedades de trabajo, de la cual podrá proponer la clausura parcial o total de los predios de trabajo.

Como puede observarse la inspección juega un papel importante a la hora de constatar si existe conductas hostigadoras que concluyan la existencia de acoso laboral en la entidad pública, por lo que constituye una prueba para demostrar y defender el hostigamiento recibido por el servidos o servidora acosado o acosada, ya sea por el compañero de trabajo o el inmediato superior. Por tanto el acta servirá para actuar ante la vía correspondiente, siempre que el inspector o la inspectora la remitan a la Dirección General del Servicio Civil

cuando observe del contenido de las actuaciones la posible comisión de un delito de acoso laboral en su fuente de trabajo.

Además de contar con información como suponer:

a) El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción.
b) La gravedad de la infracción.
c) Los daños que se hubieren producido o puedan producirse.
d) La capacidad económica del infractor o infractora
e) La reincidencia de los mismos.

Ello significa que las inspecciones establecen las responsabilidades y sanciones que tiene el servidor público superior por el incumplimiento en materia de seguridad y salud en la fuente de trabajo desde la perspectiva administrativa, independientemente de la responsabilidad civil y penal que derive de tal falta. En consecuencia, se podrán imponer multa sobre acoso laboral comprobado, dependiendo de las normas vigentes que la institución pública vulnere a través de sus funcionarios.

1.2.7.- LA TUTELA VÍA CIVIL

En cuanto a las formas de tutela del trabajador son escasamente eficaces, inviables o no están previstas o fracasan las medidas de prevención y protección de la institución pública, los trabajadores que se sienten víctimas de acoso moral tienen como principal vía de defensa es el acceso a la vía civil.

La vía civil es la idónea para la defensa del honor, la intimidad y la propia imagen, y, por supuesto, el reclamo de los daños y perjuicios. En este sentido, la Constitución política del Estado Plurinacional de Bolivia define el daño moral como “la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás. Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física, psíquica o sexual de las personas”.

De la lectura se observa que conecta claramente las conductas de acoso psicológico que haya sufrido el trabajador o trabajadora, de la cual alegará en la demanda y demostrará, a su vez, la enfermedad como la relación existente

entre el estado patológico invocado y el trabajo desempeñado, que deberá haberse producido en el lugar y tiempo de trabajo.

Con el propósito que el juzgador observe que la misma se encuentre asociada en gran proporción al servicio personal prestado por éste, y así poder condenar al demandado o demandada de los daños y perjuicios ocasionados por haber causado un daño que nace a consecuencia del acoso laboral.

Por lo que el requisito esencial para solicitar ésta vía es la existencia del daño que se presenta como postulado objetivo ineludiblemente exigido, el cual debe ser psíquico o, en su caso, físico. Generalmente, el daño se exterioriza en períodos de baja laboral, prolongados en el tiempo, y por la necesidad de continuar con un tratamiento psicológico o psiquiátrico. Hechos que deberán demostrar a través de un informe suscrito por especialistas. De la cual el orden jurisdiccional podrá practicar cualquier prueba o auto para mejor proveer para determinar el daño causado o contrastar los informes consignados por el acosado(a) en juicio, incluso de llamar a los expertos(as) para que ratifiquen el contenido de dichos informes. Hay que destacar que este requisito será exigible en otros juicios, dependiendo de la acción que quiera activar la víctima del acoso laboral en su fuente de trabajo.

Además de lo anterior, el legislador ha señalado que cuando el daño moral haya afectado a la víctima en su decoro, honor, reputación, el juzgador ordena, a solicitud de ésta y con cargo al responsable, la publicación de un extracto de la sentencia que exprese convenientemente la naturaleza y alcance de la misma, mediante los medios informativos que considere convenientes. Como toda regla tiene su excepción, en ningún caso serán consideradas ofensas al honor las opiniones desfavorables de la crítica literaria, artística, histórica, científica o profesional. Al igual que las opiniones efectuadas en cumplimiento de un deber o ejerciendo un derecho cuando el modo de proceder o la falta de reserva no tenga un propósito ofensivo. En consecuencia, el acoso laboral es tipificado como un hecho ilícito en los supuestos que ofendan al honor, ataque la vida privada o la imagen propia de una persona, que en este caso sería un servidor público o un trabajador.

1.3.-LA TUTELA INDEMNIZATORIA FRENTE AL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

1.3.1.- LA RESPONSABILIDAD CIVIL POR LOS DAÑOS CAUSADOS A LAVÍCTIMA DE ACOSO LABORAL

La Institución Pública a través de un(a) servidor(a) público, como cualquier otra persona física o jurídica, está obligado a evitar que sus acciones u omisiones puedan causar daños y perjuicios a cualesquiera otros sujetos con quienes entren en contacto en razón de su actividad. De hecho, su responsabilidad en este orden resulta especialmente destacada desde el momento en que no responde únicamente de sus propios actos, sino también de los procedentes de sus empleados públicos.

Por ello cuando la conducta de acoso moral se ha materializado, y, en consecuencia, ha acaecido un perjuicio para el trabajador, este queda legitimado para reclamar una indemnización pecuniaria, derecho cuyo reconocimiento requiere la producción de un daño resarcible y su acreditación, tanto en lo referente a su existencia, como a la relación de causalidad entre conducta y lesión. Como peculiaridad presente en las hipótesis de, mobbing procede adelantar ya en este punto la dificultad añadida por la existencia de un daño moral a la esfera personal, en tanto éste presenta perfiles propios y singulares[56].

Sea como fuere, la responsabilidad indemnizatoria constituye uno de los aspectos de mayor alcance práctico en el acoso moral, por ser a menudo la principal pretensión de condena, como puede comprobarse en las demandas planteadas a través del proceso de tutela de derechos fundamentales; a veces, incluso la única. Es también relevante por tratarse de una garantía exportada a los otros litigios que con más frecuencia derivan del hostigamiento laboral, los destinados a lograr la extinción contractual por la vía civil.

Conforme ya se ha resuelto, el mobbing es una conducta susceptible de ocasionar daños de diversa índole, siguiendo una clasificación clásica en Derecho de daños, a los efectos de indemnización cabe diferenciar los patrimoniales o materiales y los extra patrimoniales. Los primeros constituyen pérdidas económicas o disminución en el patrimonio de la víctima generada por

[56] NAVARRO NIETO, F.: La Tutela Jurídica frente al Acoso Moral Laboral, CIT., pág. 237.

las lesiones a los bienes o intereses jurídicamente protegidos; entre los segundos se encuentran los psicofísicos, o sea, aquellos que causan una lesión a la integridad física o psíquica de la víctima, y los morales, que equivalen al sufrimiento espiritual, intelectual o emocional ocasionado a una persona y derivado de la incidencia lesiva en los bienes o intereses tutelados por el ordenamiento jurídico. Se puede afirmar que lo que distingue las dos especies son sus consecuencias; así, nada impide que el daño de carácter material cause en el individuo también un perjuicio moral entregada al desequilibrio emocional causado por la angustia de la pérdida.

En el ámbito laboral, por tanto, la delimitación entre las diversas modalidades de daños sufridos por la víctima de mobbing alcanza gran importancia, pues las posibles indemnizaciones aunque tengan un mismo origen, atienden a finalidades bien diferenciadas, por lo tanto resarce la pérdida injustificada del empleo, asumiendo una finalidad social, por cuanto el trabajo constituye para el trabajador su medio de subsistencia, la indemnización civil por los perjuicios patrimoniales o extra patrimoniales causados cumple la función de compensar otras lesiones más que razonablemente presentes en las conductas de acoso y que alcanzan, incluso, a la esfera de los derechos fundamentales del afectado o los afectados.

1.3.2.- LA EXTENSIÓN DE LA REPARACIÓN Y LA CUANTIFICACIÓN DEL DAÑO

En la reparación del daño, la cuantificación indemnizatoria representa la medida del resarcimiento y compensación de la víctima por los perjuicios derivados del acoso moral. La indemnización pecuniaria es el remedio más habitual en el derecho de daños, tal y como se confirma en el ámbito de los daños contractuales en la relación laboral.

Se ha considerado en su momento, en materia de responsabilidad civil rige un principio general, seguido también cuando se trata de indemnizaciones en materia de perjuicios causados por la realización de un riesgo psicosocial en el ámbito laboral, de conformidad con el cual es necesario proceder a la reparación íntegra del daño sufrido por el trabajador[57]. En todo caso, para que

[57] CALVO GALLEGO, FJ. y IGARTUA MIRÓ, M.T. "Responsabilidad Civil por accidente de trabajo, orden jurisdiccional competente y extensión de la responsabilidad contractual", temas laborales, núm. 55, 2000, págs. 253 y ss.

un daño sea indemnizable debe ser real en su existencia y cuantía, empeorando en el trabajador la carga de probar ambos extremos.

También ya ha sido comentado anteriormente sobre como la valoración de los daños patrimoniales no sólo ha de tener en cuenta la disminución o perjuicio que sufra el trabajador en sus bienes presentes, pues también deben que cuantificarse las ganancias que hubiera percibido de no haberse producido la lesión. Junto a estos, deben compensarse igualmente los perjuicios de aspecto psicofísico y los estrictamente morales (estos últimos especialmente importantes en las conductas de hostigamiento laboral), que por ser extra patrimoniales son imposibles de valorar y estimar siguiendo criterios de mercado a efectos de cifrar el monto indemnizatorio, siendo de competencia exclusiva del Juez, a su criterio discrecional, determinar el "quantum" a recibir por la víctima. Esta ausencia de parámetros que ordenen la valoración del daño no patrimonial, sobre todo el moral, ha provocado una gran inseguridad jurídica aumentada por la creciente tendencia de los órganos judiciales a no especificar suficientemente los criterios en los que se fundamenta su valoración.

La propia doctrina jurisdiccional reconoce la dificultad para proceder a la fijación de una cuantía concreta en concepto de compensación, alegando que para tal operación hay que tener en cuenta la naturaleza de los hechos, el grado de culpabilidad, la dependencia económica y las cantidades de dinero ya recibidas, así como otros criterios que pueden servir de parámetros.

Respecto a este último referente, conviene dejar constancia de cómo las decisiones judiciales defienden que no se debe utilizar en toda su extensión dicha normativa, pues atiende a circunstancias totalmente distintas como muestra el hecho de que en los accidentes laborales ya se habla de un seguro de trabajo por medio de cotizaciones de Empresas Aseguradoras.

Por cuanto hace a la cuantificación de la indemnización de los daños morales por vulneración de los derechos fundamentales y la protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, en consecuencia, se toma en consideración algunas características personales, profesionales, familiares de la víctima que pueden poner de relieve su especial vulnerabilidad social. Más allá de las reglas específicas, los Tribunales Laborales utilizan una variedad extraordinaria de factores para poder calibrar el importe de la indemnización, considerando las circunstancias del acoso concreto y los comportamientos integrantes de la conducta de acoso, analizando no solo la vulneración de la integridad moral, sino también si la

conducta ha tenido una proyección exterior en forma de descrédito o desprestigio del trabajador.

Suponiendo aquello que es claro que los daños sufridos deben quedar siempre íntegramente reparados surgen problemas respecto al modo en el cual ande valorarse las cantidades ya percibidas por el trabajador por concepto de prestación de servicios de la Seguridad Social. No parece conveniente considerarlas como una reparación tasada capaz de responder de forma íntegra y total a la lesión sufrida (basta con recordar el daño moral, que no queda incluido en aquella), sin embargo, cabe plantear su descuento de una hipotética indemnización a efectos de evitar el enriquecimiento injusto del trabajador.

Considerando de otra manera, es de suma importancia advertir que el sistema de Seguridad Social, al proteger con prestaciones económicas la pérdida temporal o definitiva, de capacidad laboral que padece un trabajador por razón de accidente laboral (en cuanto aquí importa, enfermedad originada por una conducta de acoso moral), está limitando los perjuicios que sufre, porque no puede incluir como concepto indemnizable la completa carencia de ingresos por no poder trabajar. El sistema únicamente otorga protección contra la pérdida de retribuciones y no siempre lo hace con prestaciones que cubran el cien por ciento de lo que el afectado percibiría trabajando, por lo que en gran parte de las situaciones habrá una disminución de los ingresos, además, el eventual daño moral no quedará compensado por dicho sistema[58].

Viendo desde otra perspectiva, el propio principio de reparación íntegra justifica ciertas limitaciones impuestas por la jurisprudencia para evitar que el trabajador reciba una compensación superior a los daños ocasionados, pues de esa manera desembocaría en un enriquecimiento injusto. La consideración global efectuada por los pronunciamientos aspira a indemnizar completamente el daño sufrido por el afectado y, al mismo tiempo, a evitar la multiplicidad de vías indemnizatorias que puede llevar a recibir una cantidad superior al correspondiente daño padecido, lo cual exige un esfuerzo exagerado, muy difícil de desarrollar en la práctica.

En consecuencia, el daño a la integridad psicofísica deriva del acoso moral debe ser compensado con independencia de que el trabajador acosado perciba

[58] STS, Civil, 24 de junio de2000 (RJ 2000/5304).

una prestación de Seguridad Social para hacer frente a la imposibilidad de desarrollar su actividad laboral[59].

Las prestaciones de Seguridad Social, y la indemnización que se puede reconocer en concepto de lucro cesante tienen por objeto resarcir la pérdida de la ganancia derivada del daño a la salud, mas este daño debe ser indemnizado además en función de su alcance y gravedad y abstracción hecha de sus consecuencias pecuniarias. El daño moral, por su parte, reclama incorporarse al total de la indemnización sin que por ello se provoque un enriquecimiento injusto, pues su reparación no se produce ni con las prestaciones de Seguridad Social, ni con la mera compensación de los daños estrictamente patrimoniales, psicológicas y corporales.

En definitiva, el objetivo que se persigue es asegurar la reparación del daño sin incurrir en un exceso indemnizatorio, evitando así un enriquecimiento injusto del trabajador[60], pues se pretende conceder una indemnización que comprenda en términos globales la reparación integral de todo perjuicio sufrido por el trabajador, pero con variadas manifestaciones; de un lado, la prestación del Seguro Social encargada de atenuar, aun cuando no por completo, la pérdida de ingresos del trabajador lesionado, por otro lado el cargo de prestaciones y las mejores voluntades del Seguro Social, las cuales corren a cargo de las entidades y también sirven para reparar los perjuicios sufridos; en fin, una indemnización adicional (con fundamento en responsabilidad contractual, aun cuando los pronunciamientos del orden civil le asignen naturaleza aquilina) para atender a los perjuicios mayores y distintos no comprendidos en los conceptos anteriores que el trabajador logre acreditar.

1.3.3.- LA TUTELA VÍA PENAL

En el marco de la vía penal, el trabajador o trabajadora acosado o acosada 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

[60] "La reparación no debe exceder del daño o perjuicio sufrido, dicho de otro modo, los dañados o perjudicados no deben enriquecerse injustamente percibiendo indemnizaciones diversas por encima del límite racional de una compensación plena", STS 17 febrero1999 (RJ 1999/2598).

bienes jurídicos 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 o legisladora 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 Público, se tendrá la vía más eficaz desde el punto de vista de la prevención y la represión del acoso laboral en cuanto el legislador tome conciencia de la gravedad de este tipo de conducta y aquel Ministerio decida actuar de manera eficaz y contundente.

El Código Penal, como ya se ha adelantado, no reconoce como delito al acoso laboral, en tal situación se puede encuadrar por los delitos de omisión de impedir un delito que atente contra el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad humana o la integridad física o mental, intimidación, amenaza o privación ilegal de la libertad y de otras garantías señalados en la legislación vigente boliviano.

Un factor importante para determinar la responsabilidad penal en materia de prevención y salud de los trabajadores y trabajadoras, se sustenta en la actuación de las y los inspectores, ya que tienen el deber de hacer llegar a la autoridad judicial las infracciones administrativas que pueden 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.

CAPITULO IV

1.- LA PREVENCIÓN

1.1.- SU IMPORTANCIA

El acoso se instaura cuando el diálogo resulta imposible, cuando la palabra del agredido no se puede hacer oír. Por lo tanto, prevenir supone volver a introducir el diálogo y la comunicación verdadera.

El objetivo principal en el análisis de esta problemática, en la sociedad empieza a cobrar conciencia de la realidad del problema que plantea el acoso moral y, desde hace algunos años, las víctimas se atreven a llevar el problema del acoso laboral ante la justicia. Ahora hay que ir más allá por más que sea necesaria una ley para recordar los interdictos y responsabilizar a cada uno por el modo en que se comporta con el otro, la ley no le solucionará todo, siempre habrán individuos los que quebrantaran las leyes les proporcionará un placer narcisista o que sabrán utilizarlas para su propio beneficio. Así pues, hay que actuar con una visión altruista, obligando a las instituciones y a los poderes públicos a emprender políticas eficaces para prevenir el acoso moral en las fuentes de trabajo.

No necesariamente tenemos que ser pacientes y tener que esperar a reaccionar cuando el número de víctimas sean en un número bastante considerables. Cuando se toma conciencia de un caso, para esa persona ya es demasiado tarde y necesita, ante todo, una atención médica y psicoterapéutica.

En estos casos tenemos que intervenir antes de que aparezcan los primeros síntomas, partiendo del principio de que indudablemente, esos casos ya existen o han existido o podrían existir.

Cuando una persona es víctima de acoso moral ha afectado por un lapso prolongado su salud, por todo aquello a menudo los médicos nos les queda otra solución más que sustraerla de esa situación patológica. Alejar a la víctima es una manera de protegerla, pero a su vez también los lleva a un fracaso, ya que demuestra que no se ha sabido intervenir a su debido tiempo y es por eso que no se llega a evitar la aparición de nuevos casos de acoso moral en el mismo contexto. En la mayoría de los casos, la víctima no tiene más remedio que marcharse mientras que su agresor siga en la misma rutina laboral.

Con todo esto ya nos hemos dado cuenta y visto hasta qué punto los procedimientos de acoso moral son destructivos para la salud física y psíquica de las personas. Para evitar llegar hasta ese punto, hay que intervenir de manera inmediata, cuando se habla simplemente de un problema y no de una agresión. Entonces se trata de prevención y de gestión de personal, y así llegar a la resolución de un problema.

No puede haber una prevención eficaz sin los elementos que hemos venido desarrollando y hemos constatado, se es muy cuidadoso en la definición del término y se tiene que estar seguro para no llegar a una confusión con otras formas de fustigación en el trabajo.

Por todo ello son situaciones difíciles de regular, ya que se pasa permanentemente de lo individual a lo colectivo. Una prevención eficaz deberá intervenir en los distintos factores, tanto a nivel de las personas como de los métodos de gestión de las instituciones y de los contextos que favorecen la aparición del acoso moral.

No existe una única solución; hay que actuar sobre todos los elementos clave del sistema.

La prevención del acoso moral debe inscribirse a grandes rasgos en la prevención de los riesgos profesionales, ya que la salud en el trabajo, también la salud psíquica, es un derecho fundamental de las servidoras y servidores públicos y todos los trabajadores en general.

En la prevención lo primordial es poner el brazo a todos los esfuerzos que realizan los sectores comprometidos en la lucha contra el asedio. Está presente ni los principios reconocidos, establecidos y declarados por todas las personas e instituciones interesadas en la problemática del acoso moral, como el valor más preciado, porque es el que se verifica como preparando la solución para el futuro, de efectos verdaderamente extendidos y permanentes, para el conocimiento de la clase trabajadora.

Por ser una solución de fondo a una cuestión tan compleja y depurada, la prevención en materia de asedio sexual, quizás sea el núcleo al cual deben dirigirse principalmente los estudios y medios para ir disolviendo las causas profundas que lo ocasionan.

En parte ya nos hemos referido a algunas líneas de acción en tal sentido, conocidas como acciones positivas y más abajo veremos y otras que cubren los

diferentes ángulos del problema, tal como es por ejemplo, entre otros, la educación en todos los niveles, normas jurídicas y medidas de carácter procesal, tales como los embargos, controles adecuados por las unidades de recursos humanos o superiores jerárquicos, etc.

Es por ello que se prefiere la solución más adecuada en cada caso específico, a las recetas generales.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), dirige su acción especialmente a la prevención mediante la información general en materia de violencia en el lugar de trabajo, propuso: "los gobiernos deberían asumir el liderazgo en lo referente a desarrollo y aplicación de intervenciones preventivas llevando a cabo investigaciones, brindando directrices, actualizando la legislación nacional, procurando movilizar recursos financieros, y promoviendo y respaldando la colaboración en todos los niveles, tanto internacionales como regionales"[61].

1.2.- COMPROMISO DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL ESTADO

El compromiso que debe tener a partir del conocimiento del acoso moral en el trabajo, de ahí en adelante, las MAES y los inmediatos superiores jerárquicos ya no podrán desentenderse de este problema.

Ellos son quienes deben manifestar su voluntad de promover un programa de prevención a todos los niveles de la institución porque, cuando se advierte el acoso moral, sea horizontal (entre compañeros de trabajo), o vertical(procedente de la jerarquía), los responsables son ellos, ya que han hecho la vista gorda o no han proporcionado.

Deben de hacer caso omiso a las acciones destructivas de algunos directivos o de jefes inmediatos bajo el pretexto de que la buena marcha de la institución depende de ello. También deben ponerse en cuestión y revisar sus métodos de gestión de personal con el fin de depurar de su violencia visible o encubierta. Es verdad que los servidores públicos tienen que lidiar con varias conocimientos como ser (la administrativa, la de gestión de personal, la contable etc.), pero eso no les exime de la obligación de luchar contra la violencia bajo todas sus formas tomando las medidas necesarias para sancionarlas.

[61] Repertorio de recomendaciones sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. OIT, 23003.

Por desgracia, cuando se pone en alerta a las direcciones acerca de un problema de acoso moral, lo primero que se encuentra es la negación de todo lo ocurrido en la institución.

Los mandos jerárquicos deberían dejar de defender sistemáticamente, por espíritu de compañerismo entre los trabajadores, a los ejecutivos acusados de acoso moral. Ocurre de hecho que, sea cual sea la gravedad de la agresión, todos se ponen de acuerdo para negarse a admitir las injusticias cometidas por uno o varios de ellos, simplemente porque creen que, si lo reconocieran, eso repercutiría sobre todos ellos y, sobre la misma institución.

Hemos visto ya que determinados elementos sobre la nueva organización del trabajo pueden estimular la aparición de procedimientos de acoso moral, de modo que hay que enmendarlo.

Las medidas preventivas consisten, de entrada, en proporcionar buenas condiciones de trabajo a los funcionarios públicos y en velar por la prevención del estrés.

Hemos visto, anteriormente, que el estrés crea condiciones favorables para la emergencia de situaciones de acoso. Un estudio ha demostrado que, si se mejoran las condiciones de trabajo, disminuye la frustración de los servidores públicos y se evita que la proyecten sobre un chivo expiatorio. A partir de ahí algunos países establecieron programas de prevención.

Es cierto que los jefes de las instituciones empiezan a interesarse por la prevención del estrés y la gestión de los conflictos, pero con demasiada frecuencia lo que persiguen es que los servidores públicos puedan soportar más; y eso sin revisar en absoluto sus métodos de gestión de personal cuando lo cierto es que no se puede hacer una prevención eficaz del acoso si todo el mundo se pone en cuestión, tomando en cuenta que todos los trabajadores se pongan como un solo hombre para ésta lucha contra el acoso.

El acoso moral no se establece como un conflicto ordinario, ya que normalmente, no lo percibe como tal ni el agresor ni la víctima. Es muy importante advertir cuanto antes los procedimientos de aislamiento de una persona, velar porque las pequeñas actuaciones insignificantes no se multipliquen, ver la forma de restablecer el diálogo, de dar sentido a los proyectos y motivar a los trabajadores.

Contrariamente a lo que intentan que creamos algunos servidores públicos cínicos, las instituciones que se preocupan por el bienestar de los trabajadores obtienen mejores resultados que las que dirigen a los hombres en base al estrés y el miedo. Sus servidores públicos están más motivados y el desempeño de sus actividades mejora cada vez.

El buen funcionamiento de una institución no son, solo sus resultados del buen servicio prestado sino también su clima, cuando las instituciones más que el beneficio que pueden sacar de los trabajadores, no debe sorprenderles encontrarse con dificultades y ver cómo la lealtad y el talento desaparecen. Por el contrario, las instituciones del Estado que tratan a sus servidores públicos correctamente reciben mucho estímulo

1.3.- ALGUNAS ESTRATÉGIAS PARA EVITAR EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

El problema del acoso moral es, ante todo, el de los límites y la regla.

Los responsables jerárquicos deben afirmarse y remitir las órdenes advirtiendo los problemas y sancionando, cuando es necesario, los comportamientos irrespetuosos, son ellos los que deben decir lo que está permitido y lo que está prohibido, aunque para ello, necesitan el apoyo de las autoridades institucionales. Estas deben preocuparse por las personas tanto como por las cifras, no dejar actuar a los acosadores y tomar medidas para obligarlos a controlar su comportamiento.

Con el fin de establecer una política de prevención, los jefes de la institución deben hacer elecciones claras, deben hacer constar en su grupo interno que no se aceptarán el acoso moral y que lo sancionarán. También deben responsabilizar a las jerarquías con el fin de que la pirámide siga

El primer gesto de prevención es inculcar a la gente la necesidad de ser correctos con sus compañeros de trabajo, para ello, la institución debe educar a su personal en las normas de buena conducta y definir que acepta y que no acepta. No es que deba imponerle una moral a su personal, sino, sencillamente poner límites, sobre todo debe conseguir que todo el mundo anticipe las consecuencias posibles de su conducta para con otro compañero de trabajo. Así habrá que revisar el concepto de subordinación con el fin de precisar qué es admisible en las relaciones entre jerarquías y subordinados y qué no lo es. Las normas disciplinarias les brindan a los jefes de la institución la posibilidad de

sancionar a los servidores públicos que no se sometan a su poder de mando en la institución estatal.

1.4.- REFLECCIONES PREVENTIVAS PARA EL ACOSO LABORAL, HACIA LA SOCIEDAD Y LA OPINIÓN PÚBLICA

Tenemos que tener en cuenta en las diferentes investigaciones, se ha incrementado, se ha propagado los hechos de acoso moral, en el mundo y en nuestro país aunque no se hagan públicos, debe llevarnos a una interrogante y preguntarnos acerca del funcionamiento de nuestra sociedad. No sirve de nada sancionar a los agresores de las entidades públicas, si no se cambian las mentalidades que les han permitido actuar de esta manera. Hay que conducirlo, o llevar al mismo nivel de toda la sociedad y no ocultarse tras las responsabilidades de las instituciones públicas.

Sin embargo lo que las personas empezaron a hacer es creando, fundando asociaciones y grupos de reflexión en los países donde entraron en conciencia y la prevención del problema del acoso laboral. Toda esta política de prevención es para presionar a los poderes públicos y a las Máximas Autoridades Ejecutivas (MAES) de las instituciones del Estado a cambiar las políticas de prevención, son necesarios los grupos de prevención: a la opinión pública, servidores públicos, y a todos los sectores de servicios sociales del Estado, etc. etc.

Otro de los aspectos de mayor relevancia, es el papel que juegan los medios de comunicación, con los reportajes que ellos hacen, en los que se describen las situaciones de las víctimas, pueden educar a los tele-espectadores a fin de que adviertan mejores tipos de situaciones y reaccionen antes, teniendo en cuenta que mucha gente no está bien informada sobre el tema y otras personas ni siquiera saben lo que es el acoso moral en el trabajo. Esto también parte de las políticas preventivas.

De todas formas es muy importante aclarar que, sin embargo sea cual sea el contexto, todos somos responsables de nuestras conductas y nuestras actitudes. No se puede contar únicamente con la responsabilidad colectiva.

Todo el mundo debe estar dispuesto a ponerse en campaña constantemente y a no seguir sistemáticamente el sistema dominante.

Debemos progresar tomando conciencia de nuestros problemas, aceptando nuestras diferencias y la de los demás y resistiéndonos a lo acostumbrado que

estamos impuestos por la sociedad. Para prevenir la violencia perversa, narcisista, tenemos que empezar por preguntarnos acerca de nosotros mismos e intentar conocer al otro, tratar de ser empáticos.

No todas nuestras dificultades de relación son imputables a la patología ajena, no obstante, para respetar al otro, hay que empezar por respetarse a sí mismo y a quererse lo suficiente.

El objetivo trazado de prevención debe empezar en las escuelas. Los niños aprenden a partir de modelos de las personas adultas. Cuando los pegamos o los humillamos les enseñamos exactamente lo que no queremos enseñarles. Les enseñamos la violencia, la ignorancia, la hipocresía, cuando seguimos, en la edad adulta, preferimos coaccionar al otro en lugar de ayudarlo a cambiar, es porque no lo vemos como un adulto responsable, digno de respeto, sino más bien como un niño pequeño al que hay que corregir en lo que nos molesta, pero sabemos bien que es imposible aprender nada cuando se tiene miedo o cuando nos ocasionan o imponen. Si respetamos al otro, tenemos todos los argumentos para que éste también nos respete.

Ante todo debemos aprender a decir no, no aceptarlo todo también es otra forma de respetarse, es de mucha importancia advertir lo que es bueno para uno y decir no a lo que va en contra de los valores morales propios.

1.5.- PLAN ESTRATÉGICO DE PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Hoy en día hay muchas Empresas Consultoras que afirman ser “especialistas en acoso moral” pero, en realidad, hay pocos mediadores capaces de proponer medidas preventivas concretas. Marie France Hirigoyen, sostiene al respecto “Más que hacerlos intervenir como bomberos de guardia, considero más atinado pedirles que formen, en el interior de las empresas, a especialistas que puedan realizar esa labor preventiva en el día a día y que, a continuación, tendrán que formar a otras personas en el seno de la empresa.

La apelación al especialista externo se reservará para sí trabajos difíciles, imposibles de gestionar desde el interior:

Formar a las personas en el seno de la empresa es crear un sistema in situ para evitar el aislamiento de las víctimas”[62].

Hablar de prevención del acoso moral en el seno de una organización puede ser interpretado por algunas personas como un cuestionamiento de la gestión de personal, pese a que no puede emprenderse ningún tipo de prevención sin la adhesión de las partes intervinientes.

Ya hemos visto, anteriormente, que el acoso ocasiona confusión, duda y vergüenza en las víctimas, no están en condiciones de defenderse solas, de realizar las gestiones adecuadas, ni siquiera hablar de su situación. Se precisa, entonces, de un delegado o representante ajeno a la jerarquía, pero del interior de la institución con esto se quiere decir de un servidor público cualquiera.

Para asegurarse de que la revelación del problema no se vuelva contra la víctima y complique más aún la situación, es sumamente importante que las personas en quienes las víctimas depositan su testimonio, estén sujetas en el marco de la confidencialidad.

Las personas de confianza son voluntarios, en todos los niveles, seleccionados en función de su personalidad. Su objetivo principal consiste en aportar con su apoyo a todos los que le soliciten, proporcionarles información sobre los procedimientos que estén a su disposición y, eventualmente, trabajar mancomunadamente en sus gestiones.

A continuación haré mención de cómo puede articularse una intervención en la institución, siguiendo las políticas y recomendaciones de Marie France Hirigoyen:[63]

1.5.1.- Primera etapa.-Información y sensibilización de todos los trabajadores acerca de la realidad del acoso moral mediante una conferencia-debate: lanzar una campaña explicativa para enseñar a los trabajadores a advertir como se puede llegar a situaciones de acoso moral y para informarles de sus derechos y de los recursos con los que cuentan. También habrá que proporcionarles folletos, cartillas informativas más detalladas a los trabajadores y personas que las soliciten.

---

[62] Irigoyen Marie France. El Acoso Moral en el trabajo, distinguir lo verdadero de lo falso. Editorial Paidos, Argentina, 2001.

[63] HIRIGOYEN MARIE FRANCE. El acoso Moral, Editorial Paidos, Argentina, 1999

1.5.2.- Segunda etapa.-Prosiguiendo con las políticas de la institución, es la formación de especialistas en el interior de la institución: al equipo médico, delegados sindicales, personas compasivas que quieren constituirse en "personas de confianza". Esa formación deberá ir acompañada de un informe pedagógico que incluya las investigaciones realizadas hasta la fecha acerca del acoso con el fin de incitar a los participantes a mantener, solos o en grupo, discusiones o reflexiones.

Hay que crear con ellos un grupo permanente de discusión, con o sin el interventor. El objetivo podría ser el establecimiento de células para sociabilizar las charlas, debates de los trabajadores, al margen de la jerarquía, sujetas a la obligación de ser confidenciales.

1.5.3.- Tercera etapa.-También constituir la formación de los directores de recursos humanos y de los ejecutivos para la prevención del acoso moral, para que lo adviertan o gestionen en caso de que ya exista. Dicha formación puede hacerse mediante una aportación teórica, pero también con juegos de roles, para que puedan reaccionar con conocimiento de causa si un colaborador se queja de estar siendo acosado. Hay que conseguir mejorar el nivel de aceptación de la institución frente a las situaciones atípicas para comprender el porqué de la formación de especialistas en el tema para los directores.

1.5.4.- Cuarta etapa.-Tratar de hacer una redacción de un documento de contenido social. Algunas administraciones y empresas internacionales, influidas por las reglamentaciones americanas, se han provisto ya de una carta relativa al acoso sexual y a la discriminación por (raza, color, religión, sexo, edad, estatus social, enfermedad etc.). Sería interesante que se fusionen en un mismo texto las disposiciones relativas al acoso moral, al acoso sexual y a las discriminaciones.

Todo eso le brinda a las instituciones la oportunidad de recordar los valores esenciales que la presiden y precisar cuáles son las sanciones previstas para los infractores.

Para que las cosas estén claras, debe existir una definición del acoso moral, del sexual y de la discriminación.

Asimismo, el texto debe precisar con que personas puede contar quien se considere víctima. Las gestiones deben ser simples, confidenciales y ofrecer varias alternativas.

Parece razonable proponer gestiones para realizar en dos tiempos.

Primero las gestiones informales y confidenciales, con la ayuda del personal médico o una persona de confianza, y luego, si el problema no se ha resuelto, realizar gestiones más formales en las que se haga participar al personal de jerarquía.

También hay que aclararles, por supuesto, que los falsos alegatos de acoso serán severamente castigados. Cualquier empleado que se considere acosado sexualmente por un superior, director, colega, puede seguir los siguientes procedimientos:

1. Contacte educadamente y firmemente con la persona que practica el acoso. Ponga en su conocimiento cómo se siente usted respecto a su actitud. Pídale gentilmente que abandone ese comportamiento que le ofende le hace sentir incómodo o le intimida. En caso de necesidad, haga que un testigo asista a esa discusión.
2. Tome notas, escriba lo que ocurre, indique la fecha y haga un resumen de su conversación con la persona que le acosa, precise sus reacciones a la conversación mantenida, y, conserve esas notas que le servirán de pruebas.
3. Si el acoso prosigue o si tiene un enfrentamiento con esa persona, contáctese con su superior o su director. Explíquele el problema verbalmente o por escrito.
4. Si no puede ponerse en contacto con dichas personas o si su queja les concierne, vaya a expresarla a una escala superior o ante otro responsable.
5. Si el problema sigue sin resolverse o si tiene represalias póngase en contacto con el jefe de personal.
6. Todas las quejas deben tratarse de modo confidencial, se emprenderá una escueta apropiada en la cual la entidad bajo el personal designado no facilitará información alguna a terceros ni a nadie más que a los participantes en la encuesta.
7. Si la encuesta revela que la queja está fundida, se tomaran medidas disciplinarias para hacer que el acoso cese inmediatamente y evitar que se reproduzca.

8. Serán informados de los resultados de dicha encuesta.
   La institución admite que es difícil describir entre lo que es acoso y lo que son relaciones sin pretensión discriminatoria, pero asume la responsabilidad de su personal para responder y mantener un entorno profesional agradable.
   Es evidente que basta con cambiar el título de ese texto relativo al acoso sexual para que se aplique igualmente al acoso moral.

1.5.5.- UNA DE LAS FORMAS PARA LA REPARACIÓN DEL DAÑO CAUSADO POR ACOSO MORAL, ES LA AYUDA PSICOLÓGICA

Como hemos visto, la violencia perversa se establece de un modo tan insidioso que es tan difícil identificarla y como defenderse luego de ella. No es frecuente que una persona sola lo consiga. Ante lo que constituye sin duda una agresión, una ayuda psicológica suele resultar necesaria. Podemos decir que existe agresión psíquica cuando el comportamiento de un individuo atenta contra la dignidad de otro. Las víctimas han caído en el error de no darse cuenta a tiempo de que sus límites estaban siendo rebasados, y no han sabido hacerse respetar. Por lo contrario, han absorbido los ataques como esponjas. Por lo tanto, tendrán que definir qué es lo que resulta aceptable para ellas y, con ello, definirse a sí mismas.

Es importante que el terapeuta reconozca como una condición previa el trauma que proviene de una agresión externa. A menudo, a los pacientes les cuesta recordar la relación pasada, por un lado, porque intentan huir mediante el olvido, y por otro, porque lo que podría decir todavía resulta irracional para ellos. Les hará falta tiempo y el apoyo del psicoterapeuta para poder ir expresando poco a poco. La incredulidad del psicoterapeuta supondría una violencia suplementaria; y su silencio le colocaría en una posición de cómplice del agresor. Algunos pacientes que han pasado por una situación de acoso comentan que, cuando intentaron hablar de ello con

Un psicoterapeuta, éste no quiso escucharles y le hizo saber que estaba más interesado en los aspectos intrapsíquicos que en la violencia real que había padecido.

El hecho de nombrar la manipulación perversa no conduce a la víctima a repetirse, sino que, por el contrario le permite liberarse de la negación y de la culpabilidad. Quitarse de encima el peso de la tergiversación de las palabras y de los asuntos silenciados facilita el acceso a la libertad. Para ello, el terapeuta

debe permitir que la víctima vuelva a confiar en sus recursos interiores. Sean cuales fueren las referencias teóricas del psicoterapeuta, debe sentirse lo suficientemente libre en su práctica como para comunicar esa libertad a su paciente y ayudarle a quitarse al dominio.

Es imposible tratar a la víctima de un perverso (moral o sexual) sin tener en cuenta el contexto. Al principio, el psicoterapeuta debe ayudar a su paciente as descubrir las estrategias perversas evitando darles un sentido neurótico; debe nombrarlas y permitir que el paciente identifique lo que se debe a él y a su propia vulnerabilidad y que lo distinga de la agresión externa, para que tome conciencia de la perversidad de la relación se tiene que añadir la toma de conciencia del modo en que se establece el dominio. Si al paciente se le proporciona la manera de identificar las estrategias perversas, se le ayuda a no dejarse seducir y a no sentir piedad por su agresor.

Al paciente hay que pedirle asimismo que hable de la ira que no ha podido manifestar a causa del dominio, y hay que permitirle que describa y que sienta las emociones que han sido censuradas. Si el paciente no encuentra las palabras adecuadas, hay que ayudarlas a pronunciarse[64].

1.5.6.- Cómo liberarse

Cuando uno empieza una psicoterapia en un contexto de acoso, no debe intentar saber primero por qué ha caído en esa situación, lo primero es liberarse de ella inmediatamente

La psicoterapia, al menos al principio, debe resultar confortante y tiene que permitirle a la víctima liberarse del miedo y la culpabilidad. El paciente tiene que percibir claramente que el psicoterapeuta está ahí por él, y que su sufrimiento no le resulta indiferente. Al reforzar el psiquismo de la víctima y al consolidar sus partes psíquicas intactas, se le ayuda a confiar suficientemente en sí misma como para atreverse a rechazar lo que percibe como nefasto para sí misma. Esta toma de conciencia sólo tiene lugar al cabo de una maduración suficiente, que lo permitirá enfrentarse con el agresor y detenerlo.

Una vez que haya nombrado la perversión, la víctima deberá volver a pensar los acontecimientos de su pasado en función de lo que ha aprendido sobre la agresión. Sus antiguos criterios de interpretación no eran correctos. Registró una gran cantidad de datos que, en su día, no llegaron a adoptar ningún

[64] HIRIGOYEN Marie France, El Acoso Moral, Editorial, Paidos, Argentina Pág. 147 y 148

sentido, pues fueron dispersados. Estos datos solo son claros desde el punto de vista de una lógica perversa. La víctima, con toda su valentía, debe preguntarse qué sentido podían tener ciertas palabras y determinadas situaciones. Con mucha frecuencia, las víctimas llegaron a percibir lo que dejaban decir o hacer no era bueno para ellas, pero, al no disponer de otro criterio que el de su propia moral, se sometieron.

1.5.7.- Despojarse del sufrimiento del acoso moral

Despojarse del sufrimiento es la gran dificultad que encontramos en las personas que han padecido desde su infancia una influencia y una violencia ocultas es que no saben funcionar de otro modo y dan la impresión de agarrarse a su propio sufrimiento , es decir que vive con el sufrimiento cotidianamente.

Los psicoanalistas suelen interpretar como masoquismo, “las cosas ocurren como si el análisis revelara un fondo de sufrimiento y de desamparo al que el paciente se agarra como a su bien más preciado, como si darle la espalda supusiera renunciar a su propia identidad”.

El lazo con el sufrimiento se corresponde como unos lazos que se han ido entretejiendo con otros en el sufrimiento y en la pena. Si estos lazos nos han formado como seres humanos, nos parece imposible desprendernos de ellos sin al mismo tiempo separarnos de las personas implicadas en ellos. Por lo tanto, no se ama al sufrimiento en sí mismo, lo cual constituiría masoquismo, sino que se ama a todo el contexto en el que se aprendieron los primeros comportamientos.

La pretensión de sensibilizar demasiado pronto al paciente con su dinámica psíquica es peligrosa, por mucho que sepamos que, a menudo, ha entrado en una situación de dominio porque ahí tenía la ocasión de revivir algún aspecto de su infancia. El perverso, con una gran intuición, agarra a su víctima por sus grietas infantiles. Lo único que podemos hacer es ayudar al paciente a tener en cuenta los lazos que existen entre la situación reciente y las heridas anteriores. Y no debemos hacerlo mientras no estemos seguros de que se ha sustraído al dominio y ha alcanzado la suficiente solidez como para asumir su parte de responsabilidad sin caer en una culpabilidad patológica.

Los recuerdos involuntarios e intrusos suponen una especie de repetición del trauma. Para evitar la angustia ligada a los recuerdos de la violencia que padecieron, las víctimas intentan controlar sus emociones. Pero, para empezar

a vivir de nuevo, tienen que aceptar su propia angustia y saber que no desaparecerá inmediatamente. De hecho, necesitan asumir y soltar su importancia a través de un verdadero trabajo de duelo. De este modo, podrán aprobar lo que sienten, reconocer su sufrimiento como una parte de sí mismas digna de estima y mirar su herida cara a cara. Sólo esta aceptación permite dejar de lamentarse y terminar con la negación de la propia enfermedad.

En un clima de confianza, la víctima puede rememorar tanto la violencia que padeció como sus propias reacciones, puede volver a examinar la situación y puede ver qué actitud adoptó ante la agresión y de qué manera armó ella misma a su agresor. Ya no le hará falta huir de sus propios recuerdos, y encontrará una nueva manera de aceptarlos, y, tener una nueva vida.

1.5.8.- Cómo curarse

Curarse significa volver a unir las partes dispersas y restablecer la circulación entre ellas. Una psicoterapia tiene que permitir que la víctima tome conciencia de que su vida no se reduce a su posición de víctima. Si utiliza su parte sólida, la parte masoquista que la mantenía eventualmente bajo el dominio retrocede. Para el trabajo de curación empieza en la región de la memoria y prosigue ni la del olvido, por tanto puede ocurrir que uno tenga demasiada memoria y que lo atormente el recuerdo de las humillaciones sufridas, como lo inverso, es decir, que uno padezca una falta de memoria y que huya de este modo de su propio pasado[65].

El paciente debe reconocer su sufrimiento como una parte de sí mismo que es digna de estima y que le permitirá construir un porvenir. Tiene que encontrar el valor para mirar su herida cara a cara. Sólo entonces podrá dejar de lamentarse o de ocultarse a sí mismo su propia enfermedad.

La evolución de las víctimas que se liberan del dominio demuestra que no estamos ante un problema de masoquismo. Por el contrario, con mucha frecuencia, esta experiencia dolorosa sirve de lección: Las víctimas aprenden a proteger su autonomía, a huir de la violencia verbal y a rechazar los ataques contra su autoestima. La víctima no es generalmente masoquista, sino que el perverso la ha agarrado por su grieta, que puede ser eventualmente masoquista. Cuando un psicoanalista le dice a una víctima que, con su

[65] P. Ricoeur, “ Le pardon peut-il guérir?”, Espirit (marzo-abril de 1995).

sufrimiento, se auto compadece, está suprimiendo el problema relacional. No somos un psiquismo aislado, sino un sistema de relaciones.

La vivencia de un trauma supone una restructuración de la personalidad y una relación diferente con el mundo. Deja un rastro que no se borrará jamás, pero sobre el que se pueda volver a construir, a menudo, esta experiencia dolorosa brinda una oportunidad de revisión personal. Uno sale de ella reforzado, menos ingenuo. Uno puede decidir que, en lo sucesivo, se hará respetar. El ser humano que ha sido tratado cruelmente puede encontrar en la conciencia de su impotencia nuevas fuerzas para el porvenir. El psicoanalista observa que un desamparo extremo puede despertar repentinamente aptitudes latentes, allí donde el perverso había mantenido un vacío se puede producir una atracción de energía, una especie de aspiración de aire, "el intelecto no nace simplemente de los sufrimientos ordinarios, sino que nace únicamente de los sufrimientos traumáticos. Se constituye como un fenómeno secundario y como un intento de compensar una parálisis psíquica total".[66] La agresión puede adquirir de este modo un valor de prueba inicial. La curación podría consistir en integrar el acontecimiento traumático como un episodio que estructura la vida y que facilita el reencuentro con un saber emocional reprimido.

Otro trastorno psíquico significativo es el que se conoce como "estrés post traumático". Hirigoyen lo explica de la siguiente manera:

"Igual que un asalto a mano armada o una violación, el acoso moral constituye indiscutiblemente un traumatismo. Para el psicoanálisis, el traumatismo es un concepto que incluye un acontecimiento intenso, eventualmente repetido, de la vida de un sujeto: la incapacidad con la que éste se encuentra a la hora de responder a ello de manera adecuada y los efectos duraderos que este acontecimiento provoca sobre su psiquismo. "Un individuo perverso narcisista, es una agresión a perpetuidad.[67]

2.- OTRO ELEMENTO DE LA PREVENCIÓN SOBRE EL ACOSO MORAL ES EL CODIGO DE ÉTICA DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

2.1.- ¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE ÉTICA PÚBLICA?

En primera instancia daremos un concepto de Ética, primero diremos que Benito Espinoza, a partir de las publicaciones de sus obras.

---

[66] S. Ferenczi, Psychanalyse, vol. IV.

[67] HIRIGOYEN Marie France Ob.cit., pg. 31 El Acoso Moral en el Trabajo, Editorial Paidos Barcelona, 2001

A partir de ahí la doctrina de Espinoza, lo reconocieron como el padre de la Ética. En nuestros días Espinoza está universalmente reconocido como un filósofo elevado y profundo en grado no superado por nadie. Hasta sus críticos convienen en que tenía una admirable personalidad, uno de los caracteres más puros en la historia de la humanidad.

La obra principal de Espinoza es la Ética, que podría haberse llamado "Metafísica" con igual justicia, porque la más profunda convicción de Espinoza era que el conocimiento de la realidad última implica la norma de la acción humana y que de aquel conocimiento resulta para cada uno la medida de su perfección.

Retomando la oración que es la Ética pública. Decimos que la Ética pública busca reflexionar y desarrollar pensamientos sobre el comportamiento del Estado, el servicio público o servidores públicos y porque no decir hasta políticos.

La Ética pública promueve el concepto de honestidad como elemento esencial en la Administración Pública, el cual equivale al bien y al correcto obrar de todo servidor público. Su opuesto o su equivalente al mal es la corrupción.

La honestidad o probidad debe ser un elemento esencial en el espíritu de todos los servidores públicos y de los políticos. Se manifiesta en dos aspectos esenciales: la realización eficiente del servicio y uso adecuado de los recursos del Estado para cumplir sus fines; sin desviaciones que signifiquen el traspaso de recursos públicos a fines particulares ajenos al servicio público.

Todas nuestras leyes hoy en día hablan de servidores públicos y no de funcionarios, ya que en el primero es el término correcto que expresa el verdadero espíritu de la función pública: "Servir a los usuarios de la administración pública"

En ese sentido la Ética es un conjunto de principios y valores que determinan cómo deben actuar los integrantes de una sociedad. Por otro lado, un Código de Ética es un conjunto de normas que regulan un componente determinado.

Entonces, el Código de Ética es un conjunto de normas de carácter moral que guían las acciones y comportamiento de las servidoras y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones cuya base de sustento se encuentra en los artículos 8 y 232 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

que es la norma suprema y de cumplimiento obligatorio para todas y todos los bolivianos.

En cuanto a la norma Legal que sustenta su elaboración, tenemos que el artículo 13 del Capítulo III de la Ley 2027 del Estatuto de Funcionario Público, establece que las entidades públicas deben promover políticas y normas de conducta regidas por principios y valores éticos que orientan la realización personal y profesional de sus servidores y la relación de éstos con la colectividad. Asimismo, establece que toda entidad pública debe adoptar obligatoriamente un Código de Ética.

Por definición, es necesario que la elaboración y aprobación del contenido del Código de Ética sea participativo y su aprobación sea en consenso con todas y todos los servidores públicos de la entidad.

El artículo 86, inciso r) del Decreto Supremo Nº 29894 de 7 de febrero de 2009 establece la atribución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de formular políticas relacionadas con la Ética pública y capacitación emergentes del vínculo laboral entre el Estado y las servidoras y servidores públicos. Asimismo, el inciso k) del artículo 88 del mismo Decreto Supremo establece la facultad del Vice ministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas de promover el ejercicio, compatibilidad y aplicación de los Códigos de Ética Institucionales.

El Código de Ética debe ser remitido al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social para que en cumplimiento del Estatuto del Funcionario Público y el Decreto Supremo 29894, sea compatibilizado mediante Resolución Ministerial para luego entrar en plena vigencia a través de una norma interna expresa y emitida por cada entidad.

El objetivo es explicar para qué existe el Código de Ética institucional en el marco del cual las servidoras y servidores públicos sujetan su conducta funcionaria.

En general, considerar que el Código es un documento que busca regular la conducta de las servidoras y servidores públicos en el ejercicio de sus funciones con base en los principios y valores restablecidos en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.

CAPITULO V

1.- LEGISLACIÓN COMPARADA

En legislaciones modernas, en materia de ofensas sexuales, se protege a las víctimas en forma expresa de la depredación jurídica en su vida privada. El principio general en estas legislaciones es que está prohibido investigar el comportamiento, la forma de ser y reputación de la persona denunciante, y sólo por excepciones taxativamente previstas, se admite tal prueba cuando los hechos a probar involucran a las partes directamente. Estos principios restrictivos también son aplicables a demandas por hostigamiento sexual, cuando tienen por fin directo y claro la determinación de lo bien y lo malo recibido de los mensajes impuestos denunciados, como así, el grado de responsabilidad resarcitoria de terceros, como lo son los empleadores.

Hasta mediados de la década de 1980 pocos países tenían una legislación explícita sobre acoso sexual y la tendencia observada en las décadas posteriores es la aplicación de este problema de otras disposiciones más generales, dando lugar a una jurisprudencia que tenga la importancia necesaria.

Desde principios de la década de 1990 muchos más países han promulgado normativas específicas, por lo que resulta conveniente mencionar algunas de las más importantes que pueden servir de referencia para mejorar y ampliar nuestro marco legal: Son más de 35 países los que sancionan específicamente el hostigamiento sexual en el trabajo. A continuación se señalan algunas definiciones legales[68]:

1.1.-En Australia, la ley de 1984 sobre discriminación sexual, define al hostigamiento sexual como: la actitud de una persona que produce un acercamiento o hace un requerimiento sexual a otra que lo acepta al considerar que el rechazo le pueda significar una desventaja en su empleo o trabajo, o puede dificultar su posibilidad de acceder a éste.

1.2.- En Canadá, el Código Penal, en la División XV.I de la parte Tercera, lo considera como conducta, comentario, gesto o contacto de naturaleza sexual que el acosador sabe , o debería saber, que es ofensivo para la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, a) por el cual se ofende o se humilla a

[68] Fuente: Organización Internacional del Trabajo – OIT.

cualquier empleado, o b) que en situaciones razonables pudiera considerarse como una condición de orden sexual para obtener un puesto o alguna oportunidad para recibir adiestramiento o una promoción.

La ley de Derechos Humanos de Canadá no define el acoso sexual pero de acuerdo a la Sección 7, se refiere como una práctica discriminatoria, cuyo contenido se amplía en la sección 14 al determinarlo, "…c) en materia relacionada con el empleo, perseguir a un individuo". Este ordenamiento sanciona cuatro tipos de discriminación basada en el sexo: por género, hostigamiento en el lugar de trabajo, solicitudes sexuales, represalias sexuales.

1.3.-En Francia existe un antecedente legislativo en el artículo L122.46 del Código de Trabajo sobre el abuso de autoridad de carácter sexual en las relaciones de trabajo, núm. 92-1179 de 2 de noviembre de 1992 y la Circular núm. 93-88 de 1º de diciembre de 1993. La disposición contenida en el artículo 8º fracciones I,II y III ha sido reformado por la Ley número 2001-397 del 9 de mayo del 2001 (Periódico Oficial del 10 de mayo del 2001), con el siguiente texto: Ningún asalariado, candidato a reclutamiento, a una capacitación o a un período de formación en una empresa, puede ser sancionado, despido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, tanto en materia de remuneración, de formación, de reclasificación, de afectación, de calificación , de promoción profesional, de cambio o de renovación de contrato por haber sufrido o rehusado a padecer las acciones del acoso de un empleador, de su representante o de toda persona que, en abuso de la autoridad que le confieren sus funciones de órdenes, amenace imponga, coaccione o ejerza presiones de cualquier naturaleza sobre el asalariado con el fin de obtener favores de naturaleza sexual para su beneficio o en beneficio de un tercero.

1.4.- En Alemania, la Ley sobre igualdad de hombres y mujeres de 24 de junio de 1994 aborda el tema y, por su parte, la legislación berlinesa admite el acoso sexual como "un contacto físico innecesario, observaciones de contenido sexual rechazados, sugestivos comentarios o bromas acerca de lo personal apariencia de la persona o del cuerpo, exhibición de material pornográfico y proposiciones sexuales".

1.5.- La Ley de contrato de trabajo en Nueva Zelanda considera acoso sexual en el trabajo cuando hay proposiciones de intercambio sexual, contactos

u otras formas de actividad sexual, cuyo contenido importa una propuesta de mejor trato, una amenaza de trato desfavorable, perder el empleo o adquirir un nuevo empleo, así como el uso de palabras verbales o escritas de naturaleza sexual, o conductas de tal naturaleza, que no son aceptadas por el empleado, o bien por las que éste se considera ofendido y que, por repetidas o por su significación, producen un efecto negativo sobre el empleo, sus condiciones de desempeño o de la propia satisfacción en el trabajo.

1.6.- La Ley número 17/88 de Puerto Rico define como acoso sexual "cualquier conducta sexual indeseada que ocurre en la relación de empleo que afecte las oportunidades, el empleo mismo, sus términos y condiciones afecta al lugar de trabajo.

1.7.- En Argentina, el decreto presidencial número 2385 de 18 de noviembre de 1993, referido a los servidores públicos lo define como: "el accionar de un funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal".

1.8.- República Dominicana

Proyecto de Ley que sanciona el acoso sexual en las instituciones públicas y privadas

En el año 2008 la Cámara de Diputados fue apoderada de un proyecto de ley sometido por el Diputado Gustavo Sánchez que propone sancionar el acoso sexual en las instituciones públicas y privadas, con el objeto de prevenir y castigar las diversas formas de acoso sexual contra las personas, sin importar su sexo, raza, edad, o condición.

Establece que cuando el acoso sexual estuviese debidamente acreditado será sancionado con medidas disciplinarias impuestas por la empresa o la institución docente, sin perjuicio del derecho de la víctima a demandar ante los tribunales penales.

Otra sanción sería la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad por presunción de justa causa, cuando la institución así lo invoque y en los lugares de trabajo, da lugar a dimisión justificada de conformidad con las previsiones del artículo 96 del Código del Trabajo. También estipula una multa entre 10 y 3

salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere y un año de prisión cuando es cometido contra niños, niñas y adolescentes, cometidas por personas depositarias de la autoridad de una institución pública o privada, entre otras instituciones.

La iniciativa dispone que las víctimas puedan poner en conocimiento a la Secretaría de Estado de Trabajo, a las autoridades públicas responsables de los Centros Académicos y a las autoridades administrativas la ocurrencia de una situación de acoso sexual. El proyecto fue remitido a estudio de la Comisión Permanente de Justicia, no ha vuelto a ser presentada.

1.9.- Uruguay: Proyecto de Ley para tipificar como falta laboral grave la violencia moral en el trabajo, conjuntamente con el acoso sexual, brindando además protección frente al despido en estos casos (12.4.2000)

A modo de conclusiones, tras esta rápida mirada o recorrido por las principales piezas normativas, ya vigentes o proyectadas, en la lucha contra el acoso moral, podemos establecer las siguientes:

1- Son más los países que carecen de una legislación específica, adaptada expresamente al nuevo problema y los que buscan un proceso de reforma que los que cuentan con una regulación expresa.
2- El movimiento legislativo contra el acoso moral no se afrontan sólo en el ámbito central sino crecientemente en ámbitos regionales más reducidos, municipales o regionales, como consecuencia de la gran difusión del problema en las administraciones públicas.
3- Es curioso resaltar que, si bien existe alguna excepción, en la mayor parte de los casos es la oposición, o el grupo Parlamentario del Partido en el Poder, el que toma la iniciativa, y rara vez el propio Gobierno, lo que quizás revele una situación no de resistencia pero sí de dudas sobre la necesidad y, sobre todo, la eficacia de una nueva regulación.
4- Sin embargo, todos estos países cuentan con armas legales e institucionales suficientes para afrontar el problema en sus múltiples perspectivas, pero carecen de una práctica aplicable judicial adecuada, que está en estado embrionario o incipiente.
   Existe una opinión generalizada acerca de que el problema del Acoso Moral es básicamente un problema de salud que hay que erradicar con una política preventiva en la institución, por lo que al

margen de la legislación será especialmente útil y necesario adoptar políticas de prevención. En países como Suecia, Austria, Nueva Zelanda e incluso Alemania, han centrado la lucha en aspectos eminentemente formativos – función pedagógica-, elaborando guías para empresarios y trabajadores, así como desarrollando módulos formativos específicos en el marco de la política general de prevención en la institución estatal.

4.- INTIMIDACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

4.1.- ¿Qué es intimidación en el lugar de trabajo?

La intimidación en el lugar de trabajo es el trato desfavorable que reiteradamente recibe una persona por parte de otra u otras, y que puede considerarse como una costumbre inaceptable o inadecuada.
En otras palabras, intimidación es la clase de comportamiento que atemoriza, ofende, degrada o humilla a un trabajador; ya sea ante la presencia de compañeros de trabajo.
La costumbre de fastidiar tal vez sea habitual en el lugar donde usted trabaja (como sería la ceremonia de "iniciación"); sin embargo, si la costumbre le ofende, significa que es inadecuada.
Cabe la posibilidad que dentro de lo razonable hay diferencias de opinión, disputas y problemas, como parte de la relación entre los trabajadores. Pero cuando el comportamiento se vuelve inaceptable, y le ofende o daña, entonces existe intimidación en el lugar de trabajo y no debe ser permitido.
Es muy importante que no se culpe a sí mismo(a) por lo ocurrido.

4.2.- Clases de intimidación

La intimidación en el lugar de trabajo sigue un patrón de conducta, que se caracteriza por el abuso propiciado por trabajadores o compañeros de trabajo, que puede variar desde lo imperceptible hasta lo más evidente; como podría ser:
Gritos, insultos a voz en cuello, abusos, palabras ofensivas, comentarios inaceptables sobre la apariencia de la persona, estilo de vida o vida privada, calumnias personales o a la familia.
Menosprecio de su opinión o crítica constante.

Aislar a los trabajadores de la interacción normal por razones de trabajo, o del entrenamiento y oportunidades de trabajo o de superación.
Trabajo excesivo, presión exagerada, plazos imposibles de cumplir.
Estar subempleado, hacer creer a alguien que es inútil.
Denigrar el rendimiento de trabajo, ocultar intencionalmente información o material relacionados con el trabajo, o proveer información incorrecta.
Cambios inexplicables en las labores, tareas sin sentido, tareas que no están a su alcance de realizar, o cuando se debe y no se reconoce su mérito.
Intromisión en sus cosas personales o equipo de trabajo.
Burlas o ser objeto constante de travesuras – bromas.
Mostrar material escrito o gráfico que le denigra u ofende.

4.3.- ¿Cómo le afecta?

Entre los efectos que usted podría padecer debido a la intimidación están:
Salud precaria, se siente extenuado(a), sufre ataque de pánico, no puede tomar decisiones, etc.
Incapacitado(a) para trabajar, pérdida de la autoestima y confianza en sí mismo(a), sensación de aislamiento social en el trabajo, pobre rendimiento y desempeño.
Esto puede perjudicar a la empresa de la siguiente manera: bajo rendimiento, peligro en el lugar de trabajo, incremento del absentismo, moral de trabajo baja, incremento de las demandas por indemnización laboral y civil.

4.4.- CÓDIGO PENAL (VERSIÓN TRADUCIDA AL ESPAÑOL)

CAPÍTULO II: De los atentados contra la integridad física o psíquica de la persona.
Sección 3 bis: del acoso moral.
Artículo 222-33-2

(Introducido por Ley nº 2002-73 de 17 de enero de 2002, Art. 170, Diario Oficial de 18 de enero de 2002)

El hecho de acosar a otro mediante actuaciones repetidas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional, será castigado con un año de prisión y multa de 15.000.- euros.
Consejos para defenderse en caso de acoso laboral. (Basados en las recomendaciones del Presidente de ACHP. Francia)

Pruebas: Ante todo reunir pruebas (documentos, testigos, certificado médico, etc.). Son imprescindibles. Apuntarlo todo, incluso los detalles más insignificantes.
La razón es clara, cada una de las actuaciones a que somos sometidos en caso de mobbing tiene escasa existencia. El acoso moral se caracteriza por ser producido por numerosos pequeños ataques de apariencia inofensiva a lo largo del tiempo. Lo que causa estragos en el acoso no es cada uno de los ataques sino su conjunto. En el caso de tormento llamado “la gota de agua”, el hecho de recibir una gota de agua en la cabeza no tienen la mayor importancia. Pero sí detrás de esa gota hay otra y otra y otra, el resultado puede ser catastrófico.

Para que el abogado, el psicólogo, el inspector de trabajo y finalmente el Juez comprendan lo sucedido, se les han de proporcionar los medios necesarios, una información lo más completa posible.

Una lista de los ataques sufridos, con sus fechas y detalles pueda ayudar a esta comprensión. A menudo es difícil de hacer porque a muchos de nosotros nos molesta recordar esos sucesos y también porque, en los casos más avanzados, la depresión debilita la fuerza de voluntad.

Cada cual debe encontrar la manera más apropiada de confeccionar esa lista, de obligarse a ir apuntando cada detalle a medida que ocurre o que se recuerda en una libretita que se lleva siempre en el bolsillo y que se pasa en limpio de vez en cuando

Denuncia: Denunciar el hacho, por fax, a:

Médico del trabajo, Inspector del trabajo, o Seguridad social

2. **Reconocimiento:** Relatar los hechos, solicitando reconocimiento como accidente de trabajo, por fax a:

   Empleador

   Con copia por fax a:

   Seguridad social

   Médico del trabajo

   Inspector del trabajo

3. **Apoyo:** Comunicar los hechos, solicitando apoyo a:

   Organizaciones sindicales
   Comité de seguridad y salud de la institución.

4. **Tribunales**
   a) Empresa privada: Llevar el tema al SMAC: puede denunciar al empleador, al responsable del acoso moral y, de forma general, a todo asalariado que hubiera participado en el acoso. Al existir parte de la responsabilidad individual ligada con el contrato de trabajo, denunciar al tribunal de gran instancia.
   b) Sector público: Presentar denuncia al Tribunal Administrativo, contra la administración pública.
   Presentar denuncia, por lo civil, contra las personas.
   En ambos casos, denunciar las responsabilidades penales.

5. **Abogados:** Primero, informarse personalmente de sus derechos por mediación del Código Penal, Código Civil, Código de los procedimientos laborales, y Estatuto de los Trabajadores. Luego acudir al abogado con un esquema muy definido y las ideas claras. Asegurarse de seguir un plan de trabajo común, facilitarle el trabajo y supervisarlo todo

CAPITULO VI

EL ACOSO LABORAL EN CIFRAS A TRAVÉS DE LA CIENCIA DE LA ESTADÍSTICA Y/O EMPÍRICOS

1.- INTRODUCCIÓN

La estadística es una ciencia formal y una herramienta que estudia el uso y los análisis provenientes de una muestra representativa de datos, busca explicar las correlaciones y dependencias de un fenómeno físico o natural, de ocurrencia en forma aleatoria o condicional.

Sin embargo, la estadística es más que eso, es decir, es la herramienta fundamental que permite llevar a cabo el proceso relacionado con la investigación científica.

Es transversal a una amplia variedad de disciplinas, desde la física hasta las ciencias sociales, desde las ciencias de la salud hasta el control de calidad. Se usa para la toma de decisiones en áreas de negocios o instituciones gubernamentales.

La estadística se divide en dos grandes áreas:

1.1.-Estadística descriptiva

Se dedica a la descripción, visualización y resumen de datos originados a partir de los fenómenos de estudio. Los datos pueden ser resumidos numérica o gráficamente. Ejemplos básicos de parámetros estadísticos son: la media y la desviación estándar. Algunos ejemplos gráficos son: histograma, pirámide poblacional, gráfico circular, entre otros.

1.2.- Estadística inferencia

Se dedica a la generación de los modelos, inferencias y predicciones asociadas a los fenómenos en cuestión teniendo en cuenta la aleatoriedad de las observaciones. Se usa para modelar patrones en los datos y extraer inferencias acerca de la población bajo estudio. Estas inferencias pueden tomar la forma de respuestas a preguntas sí/no (prueba de hipótesis), estimaciones de unas características numéricas (estimación), pronósticos de futuras observaciones, descripciones de asociación (correlación) o modela miento de relaciones entre variables

(análisis de regresión). Otras técnicas de modela miento incluyen innova, series de tiempo y minería de datos.

1.3.- ORIGEN – UN POCO DE HISTORIA

El término alemán Statistik, introducido originalmente por Gottfried Achenwall en 1749, se refería al análisis de datos del Estado, es decir, la “ciencia del Estado” (o más bien, de la ciudad-Estado).

También se llamó aritmética política de acuerdo con la traducción literal del inglés. No fue hasta el siglo XIX cuando el término estadística adquirió el significado de recolectar y clasificar datos. Este concepto fue introducido por el militar británico sir John Sinclair (1754-1835).

En su origen, por tanto, la estadística estuvo asociada a los Estados o ciudades libres, para ser utilizados por el gobierno y cuerpos administrativos (a menudo centralizados). La colección de datos acerca de estados y localidades continúa ampliamente a través de los servicios de estadística nacional e internacional. En particular, los censos comenzaron a suministrar información regular acerca de la población de cada país. Así pues, los datos estadísticos se referían originalmente a los datos demográficos de una ciudad o Estado determinado.

1.4.- LA ESTADÍSTICA EN LA ACTUALIDAD

Al aplicar la estadística a un problema científico, social, se comienza con un proceso o población a ser estudiado.

Por razones prácticas, en lugar de compilar datos de una población entera, usualmente se estudia un subconjunto seleccionado de la población, llamado muestra. Datos acerca de la muestra son recogidos de manera que se pueda observar o experimental.

Si la muestra es representativa de la población, inferencias y conclusiones hechas en la muestra pueden ser extendidas a la población completa. Una población mayor es el de determinar cuán representativa es la muestra extraída. La estadística ofrece medidas para estimar y corregir por aleatoriedad en la muestra y en el proceso de recolección de los datos, así como métodos para diseñar experimentos sólidos como primera medida.

1.5.- ESTUDIOS EXPERIMENTALES Y OBSERVACIONALES DESDE LA ESTADÍSTICA

Dentro de la estadística se realizan estudios experimentales, un objetivo común para un proyecto de investigación estadística es investigar la causalidad, y en particular extraer una conclusión en el efecto que algunos cambios en valores de variables independientes tienen sobre una respuesta o variables dependientes. Hay dos grandes tipos de estudios estadísticos para estudiar causalidad: estudios experimentales y observacionales. En ambos tipos de estudio, el efecto de las diferencias de una variable independiente en el comportamiento de una variable dependiente es observado. La diferencia entre los dos tipos es la forma en que el estudio es conducido. Cada uno de ellos puede ser efectivo.

2.- FORMULA PARA DETERMINAR LA MUESTRA.

La fórmula parte de la suposición de que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad para ser seleccionado en la muestra. Este tipo de muestra es el más adecuado ya que sus procedimientos son más científicos debido a que se basan en la Ley de los grandes números y el cálculo de probabilidades.

$$\boldsymbol{n} = \frac{\boldsymbol{Z^2 * Npq}}{\boldsymbol{e^2(N-1)+Z^2pq}}$$ [69]

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza (1.65 al 90%)

N= Universo (15095) Habitantes, ciudades de La Paz[70]

p= Probabilidad a favor (0.5) constante.

q= Probabilidad en contra (0.5) constante.

e= Error de estimación (0.1)

[69] LAURA BARRON, Roberto, Técnicas de Investigación Social, pg. 134.

[70] Fuente: http//ine.gov.bo/índice/visual…ah)=PC20402.HTM

$$n = \frac{1.65^2 * (15095)(0.5)(0.5)}{0.1^2(15095 - 1) + 1.65^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{2.72 * 3773,75}{0.01 * 15094 + 2.72(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{10264,60}{151,62}$$

$$n = 67.70 \text{ (Tamaño de la Muestra)}$$

2.1.- ANÁLISIS ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS.

A objeto de lograr información lo más aproximada a la realidad, que permita la verificación de la hipótesis, se han dirigido encuestas a servidores públicos de la ciudad de La Paz, cuyos resultados se presentan y analizan a continuación:

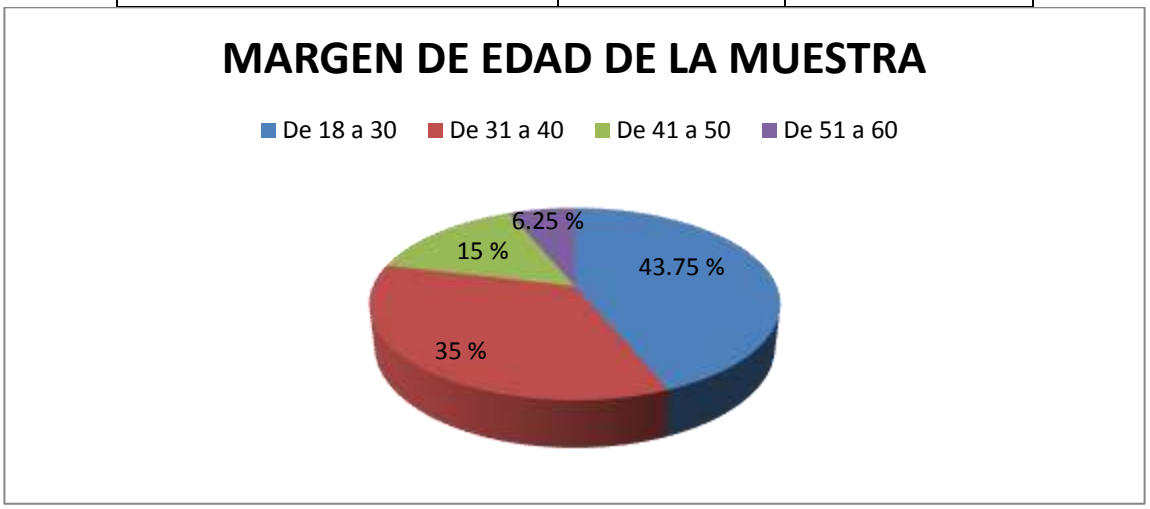
El presente trabajo de campo se lo realizo en la Ciudad de La Paz, entre los meses de mayo y diciembre de 2014.

La interpretación de la información empírica lograda en el trabajo de campo por la aplicación de la encuesta, se realiza inicialmente presentando cuadros y gráficos de porcentajes que centralizan las respuestas obtenidas por pregunta y posteriormente se procede al análisis de los mismos.

2.2.- ASPECTOS GENERALES DE LA MUESTRA.

Inicialmente se analizan las características generales de los sujetos encuestados (como edad) de la siguiente manera.

PARÁMETROS POR EDAD	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE %
Edad		
De 18 a 30	35	43.75 %
De 31 a 40	28	35 %
De 41 a 50	12	15 %
De 51 a 60	5	6.25 %



Con fines de poder realizar una interpretación axiomática sobre los resultados alcanzados de la realización del trabajo de campo, se ha ordenado a la población encuestada por conjuntos etéreos de la siguiente manera:

El grupo predominante, son las personas que están comprendidas entre los 18 a 30 años de edad, lo que implica que se trata mayormente de servidores públicos que se encuentran en la actividad económica del país y algunos son profesionales.

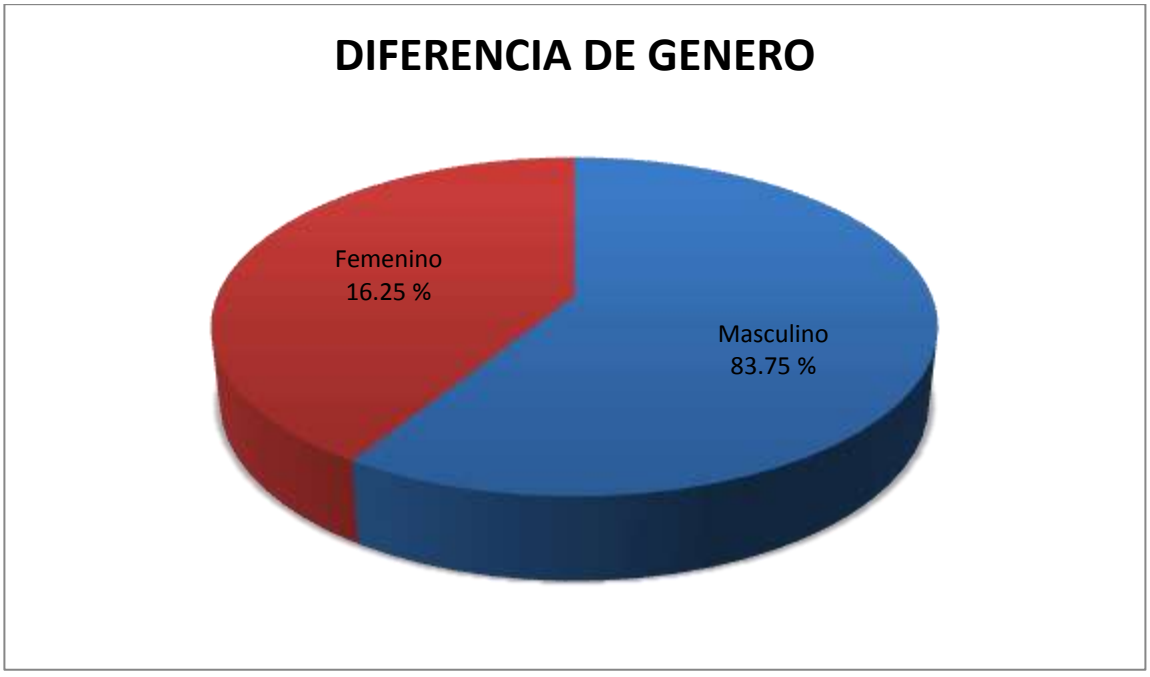
En segundo lugar están personas cuyas edades están comprendidas entre los 31 a 40 años de edad, por su característica de ser personas adultas, son

quienes tienen una perspectiva de lo que es el poder punitivo del Estado, son más conscientes de lo que es considerado delictivo y sus consecuencias.

El tercer grupo identificado, son las personas cuyas edades oscilan entre los 51 años de edad en adelante, compuesto por personas de la tercera edad, con familias constituidas.

Por último, tenemos a las personas que se encuentran entre los 41 a 50 años de edad, son personas adultas mayores, capaces de discernir lo que es bueno y malo, lo que es considerado delictivo y licito.

DIFERENCIA DE GENERO	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE %
Masculino	67	83.75 %
Femenino	13	16.25 %



En cuanto a la direccionalidad, la tendencia preponderante es la vertical: el 83.75 % de las Servidoras Públicos moralmente acosadas fueron víctimas de Servidores Públicos de mayor jerarquía, principalmente Directores y Jefes de Unidad. Este hallazgo sugiere que una parte importante de las Instituciones Públicas no ofrecen ambientes laborales sanos que garanticen el sentido de pertenencia, la estabilidad laboral y la productividad. También un buen porcentaje de los casos el acoso provino de los Servidores Públicos son del mismo nivel jerárquico.

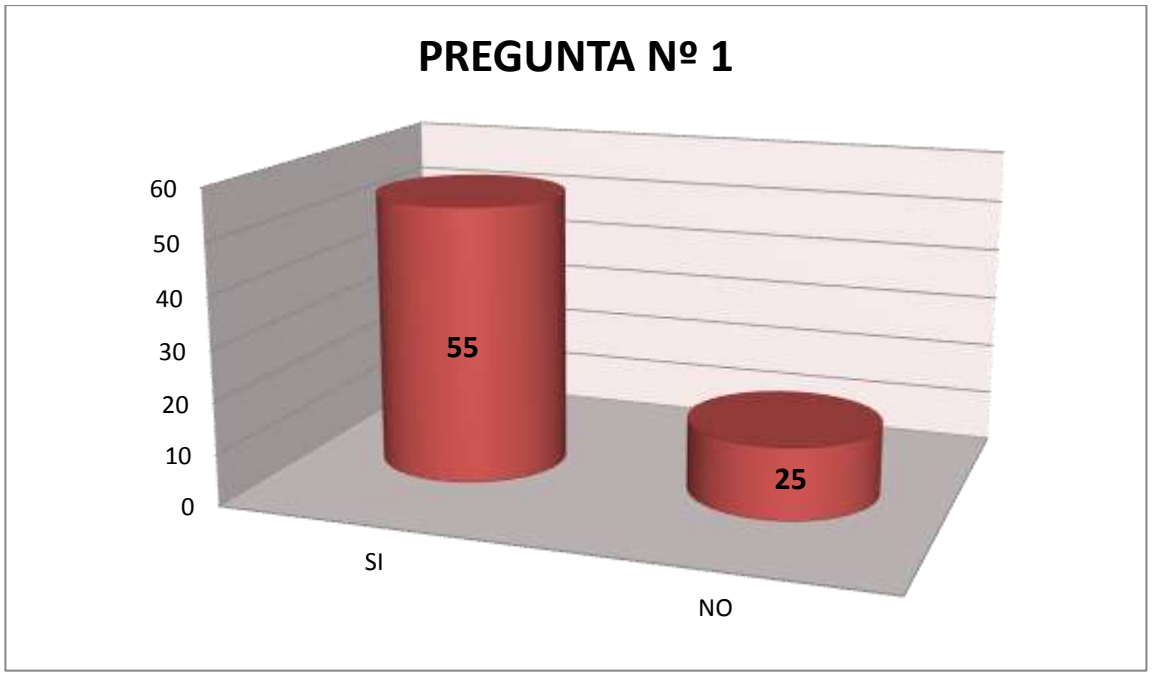
2.3.- INTERPRETACION DE LAS ENCUESTAS.

Pregunta Nº 1.

¿Alguna vez ha sufrido acoso sexual en este trabajo o en otro?

PREG. Nº 1.- RESPUESTA OBTENIDA	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE %
SI	55	68.75 %
NO	25	31.25 %

Fuente: Elaboración propia



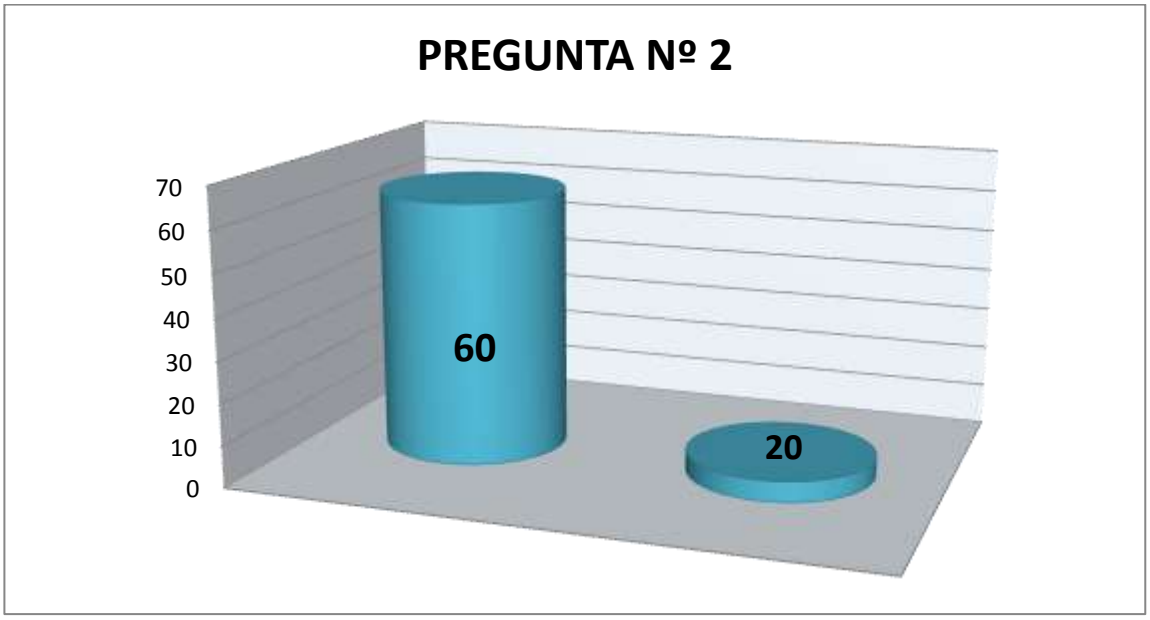
Fuente: Elaboración propia

Pregunta Nº 2.

¿Se quejó usted formalmente o reportó la situación a alguien o a alguna institución?

PREG. Nº 2.- RESPUESTA OBTENIDA	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE %
SI	20	25 %
NO	60	75 %

Fuente: Elaboración propia.



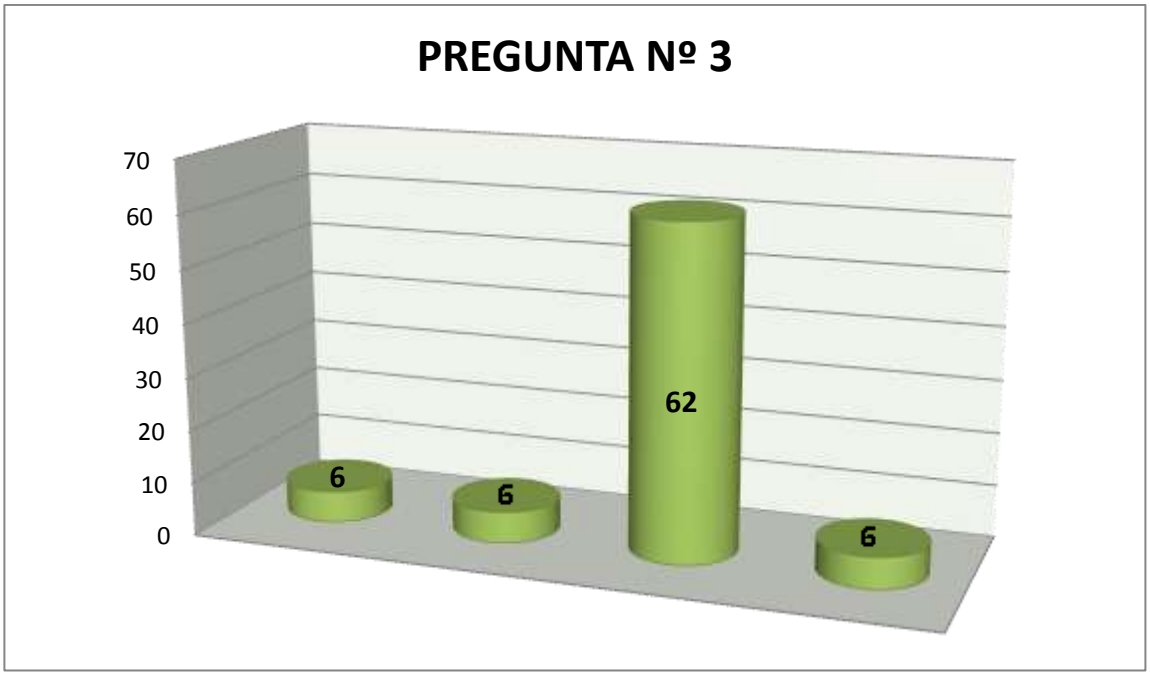
Fuente: Elaboración propia.

Pregunta Nº 3.

¿Cuál es su cargo, puesto o función del acosador en la Institución?

PREG. Nº 3.- RESPUESTA OBTENIDA	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE %
Director General Ejecutivo	6	7.5 %
Jefe de Unidad	6	7.5 %
Empleado (a) medio o técnico	62	77.5 %
Empleada de base (limpieza, seguridad, chófer , etc.	6	7.5 %

Fuente: Elaboración propia.



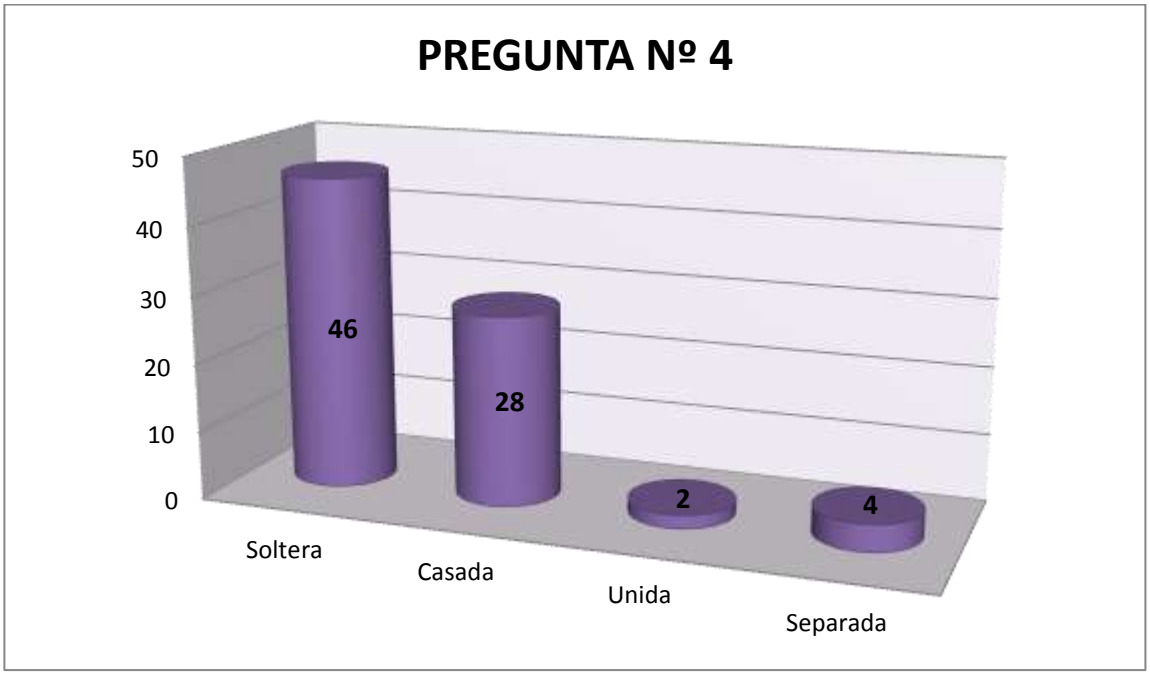
Fuente: Elaboración propia.

Pregunta Nº 4.

¿Cuál era su estado conyugal en el momento en que vivió el acoso sexual en su fuente de trabajo?

PREG. Nº 4.- RESPUESTA OBTENIDA	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE %
Soltera	46	57.5 %
Casada	28	35.0 %
Unida	2	2.5 %
Separada	4	5.0 %

Fuente: Elaboración propia.

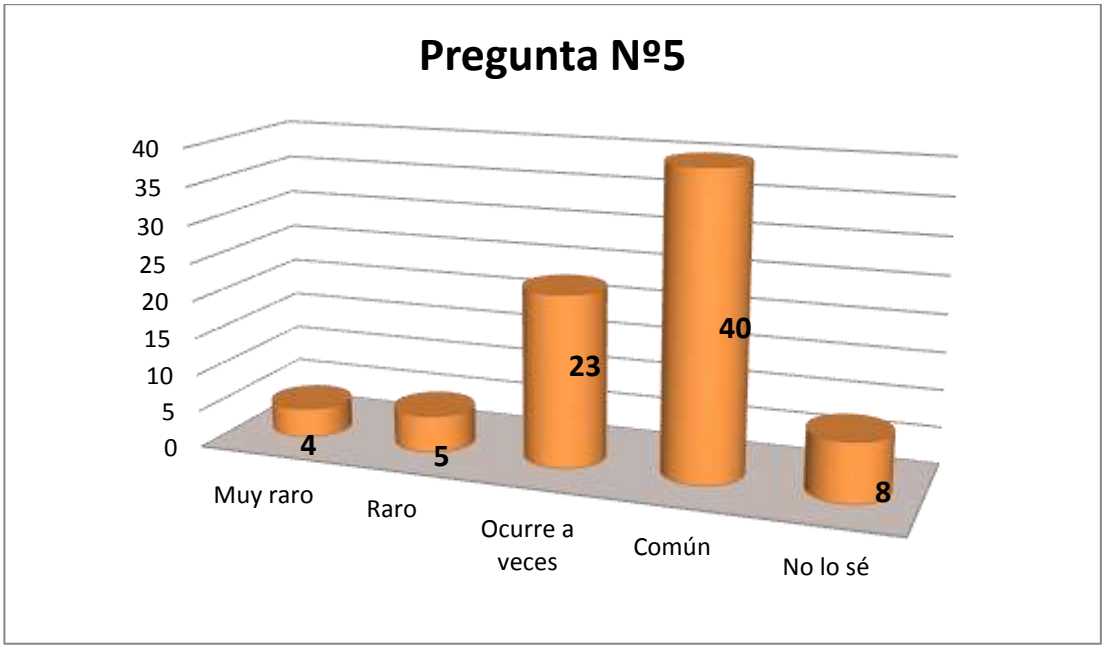


Fuente: Elaboración propia.

Pregunta Nº 5

Diría usted que este tipo de comportamiento es muy raro, raro, ocurre a veces o es muy común?

PREG. Nº 5.- RESPUESTA OBTENIDA	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE %
Muy raro	4	5 %
Raro	5	6.25 %
Ocurre a veces	23	28.75 %
Común	40	50 %
No lo sé	8	10 %



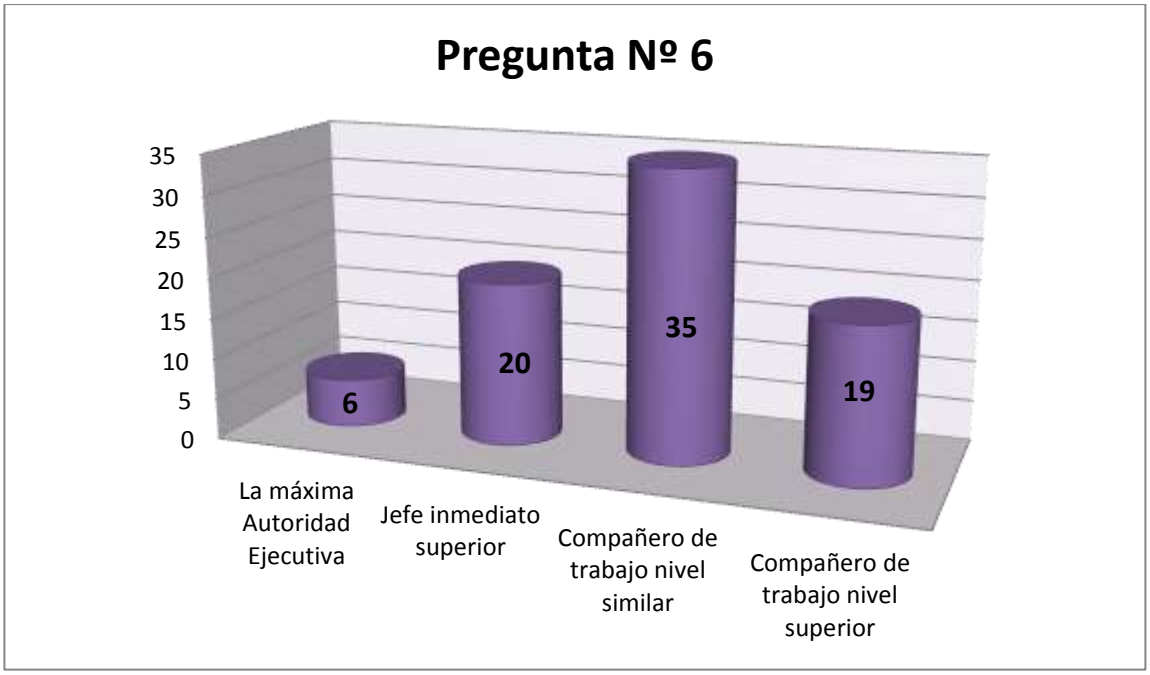
Fuente: Elaboración propia.

Pregunta Nº 6

¿Cuál era/ es la relación laboral de esa persona con usted?

PREG. Nº 6.- RESPUESTA OBTENIDA	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE
La máxima Autoridad Ejecutiva	6	7.5 %
Jefe inmediato superior	20	25 %
Compañero de trabajo nivel similar	35	43.75 %
Compañero de trabajo nivel superior	19	23.75 %

Fuente: Elaboración propia.

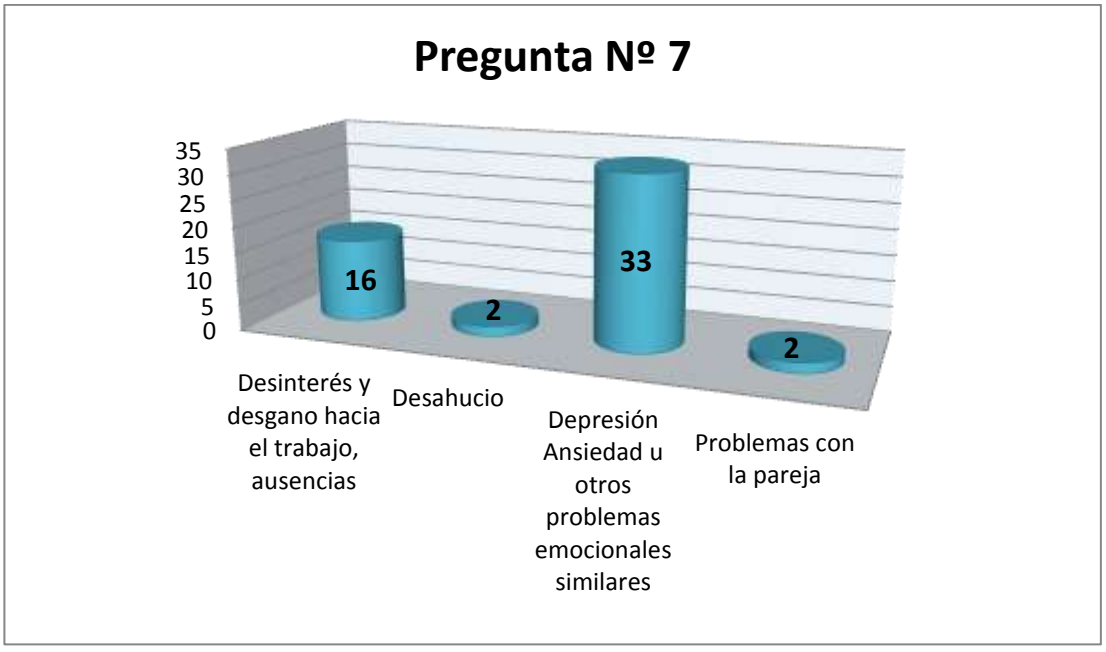


Fuente: Elaboración propia.

Pregunta nº 7

¿Qué consecuencias tuvo ese incidente en su salud física, su estado emocional y su rendimiento en el trabajo?

PREG. Nº 7.- RESPUESTA OBTENIDA	Nº DE PERSONAS	PORCENTAJE
Desinterés y desgano hacia el trabajo, ausencias	16	20 %
Desahucio	2	2.5 %
Depresión Ansiedad u otros problemas emocionales similares	33	41.25 %
Problemas con la pareja	2	2.5 %



Fuente: Elaboración propia.

2.4.- ANALSIS E INTERPRETACION DE LAS ENTREVISTAS

Las informaciones levantadas en la encuesta y en las entrevistas cualitativas permiten afirmar que el acoso sexual es una práctica que suscita una amplia variedad de percepciones, sentimientos y actitudes contradictorias. En muchas mujeres que trabajan, hayan sido acosadas o no, identificamos un fuerte sentimiento de desamparo e impotencia respecto a esta problemática, que se expresa en afirmaciones como “no podía hacer nada”, “para que denunciarlo, es su palabra contra la mía”. Es evidente la falta de visibilidad social del acoso sexual, debido sobre todo a la tendencia de percibirlo como un mal menor e inevitable a su escasa notoriedad mediática, excepto en sus situaciones más graves y también cuando se infringe contra Servidoras Públicas de alta jerarquía.

Durante la encuesta, fueron frecuentes las expresiones de apoyo por parte de las mujeres entrevistadas, tales como las siguientes expresiones:

“Es una encuesta oportuna y útil, deben extenderla en todo el país”

“Es importante este estudio, hay temor a hablar, sobre todo si el acosador es el jefe”.

PREGUNTA Nº 1

En el gráfico de la pregunta nº 1 nos muestra indicios de que la antigüedad laboral en la Institución Pública no constituye un factor de protección ante el riesgo de acoso laboral, las víctimas tenían menos de tres meses. Por otro lado, el hecho de que un gran porcentaje de las mujeres sexualmente acosadas tuviesen menos de tres años en el empleo sugiere que muchas optan por renunciar al empleo Otros aspectos que fundamenten las víctimas de acoso laboral admitieron que el hecho estaba ocurriendo en la actualidad.

PREGUNTA Nº 2

En la encuesta los resultados más mencionados de este reporte formal fueron que el acosador se le impuso una medida disciplinaria, que no se hizo nada al respecto y que el acosador pidió disculpas. En algunos casos, la víctima renunció, la cancelaron o la transfirieron a otra unidad.

Al indagar las razones por las que la mujer afectada no hizo el reporte formal, confirmo que determinantes políticos y de la cultura patriarcal explican esa inacción. En efecto podemos identificar, por un lado, la falta de apoyo Institucional, y por otro, la aceptación del acoso laboral como una práctica inevitable y esto se tornaba en una situación irrelevante para la Servidora Pública.

PREGUNTA Nº 3

Con respecto a la pregunta nº 3 los acosadores sexuales y laborales se encuentran entre los grupos de edad de 31 a 40 años y de 41 a 50 años respectivamente, que son justamente los ciclos de vida caracterizados por el ascenso económico y jerárquico en la Institución Pública. Su estado conyugal predominante es el de ser casado.

PREGUNTA Nº 4

En esta pregunta la distribución porcentual de las mujeres acosadas según su relación laboral con la acosadora evidencia que la direccionalidad predominante es la vertical, es decir, en la mayor parte de los casos la acción es perpetrada por los superiores jerárquicos. En efecto, los porcentajes correspondientes a Servidores Públicos jerárquicos, Jefes de Unidad y compañeros de trabajo con nivel jerárquico más alto, el acoso laboral proviene de compañeros de trabajo

de nivel jerárquico similar o inferior. También puede provenir de fuera de la Institución, u otras personas relacionadas con el espacio laboral.

PREGUNTA Nº 5

Estando en contra del mito de que la mujer sexualmente acosada es "provocadora" o con baja autoestima, este estudio constata que en las víctimas existe una gran heterogeneidad en términos de su aspecto físico, sus actitudes hacia los hombres y sus niveles de autoestima. No encontré un patrón de conducta y/o estético en las mujeres sexualmente acosadas. En este sentido, los hallazgos sugieren que el principal factor de riesgo para ser víctima de acoso sexual es ser mujer.

Múltiples estudios sobre el acoso sexual han determinado que la edad de mayor vulnerabilidad femenina ante esta acción es antes de los 30 años de edad. En efecto, la encuesta cuantificó que el porcentaje de mujeres sexualmente acosadas se eleva a 43.75 % antes de los 31 años de edad, y disminuyen las mayores de edad que son las Servidora Públicas de 51 años de edad adelante.

PREGUNTA Nº 6

La relación laboral que existía entre mi persona y la del acosador es un Servidor Público jerárquico o jefe de una Unidad que siempre está al mando de nuestro trabajo y por eso nos demuestra un comportamiento de sumisión y por eso aprovecha esa personalidad de un superior acosador.

PREGUNTA Nº 7

Siendo nuestra cultura profundamente y secularmente patriarcal, no sorprende que la persona perpetradora predominante del acoso laboral sea de sexo masculino.

Las entrevistas cualitativas realizadas con frecuencia hacían referencia al hacho del acosador más típico y común es reincidente, es decir, que no se trata de que se obsesione con una Servidora Pública de manera excepcional, sino que suelen mostrar un patrón repetitivo de misoginia. La impunidad existente probablemente constituya un factor que estimula dicha tendencia abusiva, dentro de una Institución Pública.

1.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1.1. CONCLUSIONES

Este trabajo pretende dar una realidad deplorable por lo que están pasando muchísimos servidores públicos en el Estado Plurinacional de Bolivia. Son esos trabajadores que pasan a ser víctimas y que les vulneran sus derechos laborales, pasando a ser para algunos un objeto susceptible de dominación absoluta.

El acoso moral en el trabajo es un serio problema que se debe solucionar.

Es necesaria una regulación especializada y específica del acoso laboral, para así obtener una legislación actualizada y completa, con el fin de proteger de forma sistemática y eficaz las distintas conductas de violencia moral en el trabajo.

Muchos países del mundo, se han preocupado y encargado de dar contienda al acoso moral en el trabajo, encontrando soluciones o intentando hacerlo. Por

otra parte, la realidad boliviana, presenta esa desagradable sensación de que aquí muchas cosas llegan tarde, entre ellas las soluciones, las ideas, los proyectos ¿Será que en Bolivia hay cosas más importantes de que preocuparse? Sinceramente no quisiera ni pensar en ello, prefiero pensar que pronto llegará una solución para todas las víctimas y que la molestia llegará a formar parte del pasado.

También tenemos que pensar que es necesario comprender que la realidad de nuestro país es distinta a la de otros países desarrollados.

Es claro que en Bolivia, como se manifestó anteriormente en este trabajo, la violencia laboral es provocada por la situación económica y la crisis que nos afecta, se hace sentir la desprotección, el desempleo, la pobreza extrema, la inseguridad social, la desigualdad de la distribución de las riquezas la informalidad y precariedad de las relaciones laborales.

También es necesario aplicar alguna política preventiva e informar sobre el tema a todos los servidores públicos, para que tomen conciencia y comprendan la magnitud de este problema. Esto será de una considerable importancia para que los servidores públicos que aún no han sido acosados estén preparados ante cualquier intento de acoso laboral y para que aquellos que ya se encuentran inmersos en el problema tomen conciencia de la magnitud del inconveniente.

1.2 RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

Este trabajo, en realidad, trata de cómo estamos construyendo nuestro conocimiento acerca de un fenómeno cuya expresión es el actuar concreto de unos seres humanos contra otros en el ámbito laboral.

También se debe trabajar en medidas preventivas de carácter general tratar de evitar al máximo posible estas situaciones, la aparición de conflictos así como establecer las medidas correctivas para el acoso laboral.

Para su implantación es necesario formar a nuestros servidores públicos, con conocimientos básicos sobre la materia, con el único objetivo, el que conozcan que es y que no es acoso laboral.

Del análisis realizado, queda en evidencia la gravedad y violencia que oculta el acoso laboral, constituyendo este delito una expresión de discriminación de los servidores públicos en el ámbito laboral:

1) Modificar la Ley Nº 2027, con la incorporación de un capítulo especial para precautelar a los servidoras y servidores públicos del flagelo del acoso laboral en los Ministerios del Estado Plurinacional.

   Definición:
   Para efectos de aplicación e interpretación de la presente Ley se entenderá como Acoso Laboral a cualquier acto, manifestación, incidente o conducta individual o colectiva persistente, recurrente y demostrable ejercida sobre una servidora o servidor público por parte del inmediato superior o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminado a afectar física, emotiva y/o psicológicamente, infundiendo miedo, intimidación, terror y angustia, causando daño a la dignidad de la persona, perjuicio laboral, generando la desmotivación, la renuncia o pretendiendo justificar el retiro de su puesto de trabajo.
2) Implementar a favor de la servidora y servidor público acosado una indemnización agravada, si sucediese en caso de despido.
3) Elaborar una base de datos para poder detectar a los acosadores (as) que sean reincidentes en diferentes Instituciones del Estado Plurinacional de Bolivia, así poder sancionarlos por sus infracciones y atentar contra los derechos de los Servidores Públicos.
   Esta base de datos es semejante a la que tiene la Autoridad de Supervisión al Sistema Financiero (ASFI). Lo que denominan los bancos en su generalidad, la Central de Riesgo Crediticio, esto es a nivel nacional, como una forma de prevención sobre el tema de acoso laboral para el futuro.
4) En materia testimonial, cuando los testigos de la parte acosada sean sus compañeros de trabajo, se deberá asegurar su estabilidad laboral no pudiendo ser estos despedidos por motivos referentes a brindar testimonio durante un lapso de dos (2) años.

5) El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social deberá crear un Tribunal Conciliador, con especialistas en el tema, para que el acosador y el acosado revelen sus posiciones.
   Al finalizar la conciliación se elaborará un acta donde se establezca que de continuar con el acoso laboral, el servidor público podrá colocarse bajo la figura del despido indirecto sin previa intimación

6) Presentar ante "LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL" **ANTEPROYECTO DE LEY,** denominada **LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL**, para que la presente normativa proteja a las servidoras y servidores públicos del Estado Plurinacional de Bolivia.

ANTEPROYECTO DE LEY

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

DECRETA:

LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL

TITULO I

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 (FUNDAMENTO)

La presente Ley se funda en lo dispuesto en el artículo 49 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia que prohíbe toda forma de acoso laboral.

Artículo 2 (OBJETO)

La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos de prevención y sanción contra actos, manifestaciones o conductas individuales o colectivas que constituyan acoso laboral en el sector público.

Artículo 3 (FINALIDAD)

La finalidad de la presente Leyes promover un ambiente de trabajo en la administración pública enmarcado en los principios constitucionales que la rigen, libre de actos, manifestaciones o conductas que constituyan acoso laboral.

Artículo 4 (ALCANCE Y APLICACIÓN DE LA LEY)

I. Las disposiciones de la presente Ley son de cumplimiento obligatorio por todas las servidoras y servidores públicos, independientemente de su nivel jerárquico, condición y fuente de financiamiento que cumplan funciones en entidades de todos los niveles de la Organización Territorial del Estado.

II. Las servidoras y los servidores públicos de las Fuerzas Armadas y la Policía Boliviana quedan excluidas del ámbito de aplicación de la presente Ley.

Artículo 5 (AMBITO DE PROTECCIÓN)

La presente Ley protege a las servidoras y los servidores públicos que en el desempeño de sus funciones e independientemente de su nivel jerárquico, condición y fuente de financiamiento sufran actos, conductas y manifestaciones individuales o colectivas de acoso laboral.

Artículo 6 (PRINCIPIOS Y VALORES)

La presente Ley se rige bajo los siguientes principios y valores:

a) Reconocimiento de la dignidad, como facultad de toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición.

b) Igualdad en el desempeño de las funciones públicas de todas las servidoras y servidores públicos, debiendo existir un trato equitativo sin distinción de ninguna naturaleza y reconocimiento pleno del derecho de ejercer la función pública, sin ningún tipo de discriminación.

c) Imparcialidad y objetividad en la toma de decisiones, sin prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.

Artículo 7 (DEFINICIÓN)

Para efectos de aplicación e interpretación de la presente Ley se entenderá como Acoso Laboral a cualquier acto, manifestación, incidente o conducta individual o colectiva única o persistente y demostrable ejercida sobre una servidora o servidor público por parte del inmediato superior o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a afectar física y emotiva y/o psicológicamente, infundiendo miedo, intimidación, terror y angustia, causando daño a la dignidad de la persona, perjuicio laboral, generando la desmotivación, la renuncia o el retiro de su puesto de trabajo.

Artículo 8 (ACTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO LABORAL)

I. Son actos constitutivos de acoso laboral los siguientes:

a) Las amenazas de destitución o despido.

b) La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo, profesional o técnica.

c) La alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona que afecte su dignidad.

d) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, asignándole objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, salvo que se trate de una situación de emergencia o de urgencia o imprevisto debidamente justificable y demostrable.

e) La exigencia de prestar servicios en horarios excesivos respecto a la jornada laboral legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia reiterada de trabajar en los días no laborables sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto a las demás servidoras y servidores públicos.

f) El brusco cambio unilateral del puesto de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad de la entidad.

g) Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.

h) La negativa a proporcionar documentos e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

i) Los actos de agresión física entendidos como cualquier tipo de contacto físico, aquellas amenazas físicas veladas, como ser levantar la mano, acercamiento de caras con gritos y/o gestos hoscos u otros, o cualquier otro tipo de acto que tenga como consecuencia una afectación física que no constituya delito.

j) Las manifestaciones verbales con gritos, expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, comentarios hostiles y humillantes de descalificación con utilización o no de palabras soeces dentro del ámbito laboral cuando está sola o en presencia de otras personas.

k) Las denuncias, instauración de procesos y sanciones administrativas y/o disciplinarias injustificadas.

l) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

m) Someter al sujeto pasivo a una situación de aislamiento social, ignorándolo o excluyéndolo, hablando solo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que existe.

II. Los actos, conductas y manifestaciones constitutivos de acoso laboral señalados precedentemente, tiene carácter enunciativo más no limitativo.

CAPÍTULO II

ACCIONES DE PREVENCIÓN

Artículo 9 (POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS)

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es la instancia responsable de diseñar, monitorear y evaluar las estrategias y mecanismos para la prevención del acoso laboral en los diferentes niveles del Estado Plurinacional.

Artículo 10 (RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN)

La Máxima Autoridad Ejecutiva de cada entidad será responsable de implementar las estrategias y mecanismos para la prevención de actos de acoso laboral a través de la modificación de sus reglamentos internos y disciplinarios, asimismo como la obligación de realizar acciones internas de formación sobre los principios y contenidos de la presente Ley.

TITULO II

INSTANCIAS COMPETENTES DE PROTECCIÓN

CAPÍTULO I

COMPETENCIA Y DENUNCIA

Artículo 11 (COMPETENCIA)

I.A efectos de la presente Ley, cada institución formará al inicio de cada gestión un Tribunal Permanente que será competente para conocer, investigar y resolver en primera instancia las denuncias por actos de acoso laboral.

II. El Tribunal Permanente de cada Institución estará compuesto por una o un representante designado por la Máxima Autoridad Ejecutiva, una o un delegado de la Unidad de Recursos Humanos y una servidora o servidor público elegido por las servidoras y servidores públicos de dicha institución.

Artículo 12 (DENUNCIA Y PLAZO)

La denuncia deberá ser presentada por la servidora o servidor público afectado por actos de acoso laboral, en el plazo máximo de 6 meses de ocurrido el último hecho, en forma verbal o escrita ante el tribunal competente y acompañando los medios de prueba.

Artículo 13 (RECHAZO)

El Tribunal competente podrá rechazar una denuncia a través de una resolución fundamentada, cuando los hechos no constituyan acoso laboral.

CAPÍTULO II

PROCESO ADMINISTRATIVO POR ACOSO LABORAL

Artículo 14 (VÍA ADMINISTRATIVA)

Los actos de acoso laboral se constituyen en faltas graves o gravísimas cuyo procesamiento corresponde a la vía administrativa, de acuerdo a reglamentación de la presente Ley.

Artículo 15 (SANCIONES ADMINISTRATIVAS)

9Dependiendo de la gravedad de los actos de acoso laboral las sanciones podrán ser:

a) Descuento de hasta el veinte por ciento (20%)

b) Suspensión temporal del cargo sin goce de haberes hasta treinta (30) días, o

c) Destitución del cargo.

Artículo 16 (AGRAVANTES)

Se aplicará la máxima sanción que corresponda cuando ocurran las siguientes circunstancias:

a) Actos de acoso laboral cometidos contra una mujer embarazada, personas de la tercera edad o contra discapacitados.

b) Inducir a otras servidoras o servidores públicos para realizar actos de acoso laboral.

c) Cuando se hubiera producido la destitución o la renuncia del acosado o acosada.

d) Los actos discriminatorios enmarcados en la Ley 045 Contra el Racismo y toda forma de Discriminación, son considerados acoso laboral.

Artículo 17 (PUBLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN)

El Tribunal competente deberá publicar al interior de la institución donde hubiere ocurrido los hechos el contenido de la Resolución sancionatoria ejecutoriada del proceso, salvo que el afectado disponga lo contrario.

Artículo 18 (RESTITUCION DE DERECHOS)

Si como efecto del acoso laboral se hubiere producido la destitución o renuncia del afectado, las autoridades competentes en cualquiera de las instancias deberán disponer la reincorporación y restitución de los derechos afectados, salvo voluntad contraria del afectado.

El procedimiento para la atención y sanción de denuncias por acoso laboral será establecido en la reglamentación de la presente Ley.

Artículo 20 (RECURSO DE IMPUGNACIÓN)

I. Cualquiera de las partes podrán impugnar la Resolución de primera instancia, cuando consideren afectados sus derechos.

II. La autoridad competente para conocer y resolver los recursos de impugnación, es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

III. El procedimiento para el recurso de impugnación, será establecido a través del reglamento a la presente Ley.

CAPÍTULO III

OTRAS VÍAS DE ACCIÓN

Artículo 21 (RESPONSABILIDAD PENAL)

I .La interpretación de una denuncia en la vía administrativa por acoso laboral, no excluye la acción penal cuando los actos denunciados constituyen delito.

II. En caso de encontrarse indicios de responsabilidad penal, como producto del proceso administrativo por acoso laboral, el caso deberá ser derivado a las instancias competentes para su investigación.

Artículo 22 (RACISMO Y DISCRIMINACIÓN)

I. La interposición de una denuncia en la vía administrativa por acoso laboral, no excluye las acciones establecidas en la Ley Nº 045 para su procesamiento.

II. En caso de encontrarse actos de racismo y discriminación como producto del proceso administrativo por acoso laboral, el caso deberá ser derivado a las instancias competentes para su investigación conforme a lo establecido en la Ley Nº 045.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN ÚNICA

Las entidades enmarcadas en el ámbito de aplicación dela presente Ley deberán incluir en su reglamentación interna la prohibición de incurrir en acoso laboral en el plazo de cuarenta y cinco días desde la promulgación de la presente Ley.

TESTIMONIOS DE TRABAJADORAS (ES) QUE SUFRIERON ACOSO LABORAL, EN LAS DIFERENTES INSTITUCIONES DEL ESTADO

Las denuncias mayormente provienen de los trabajadores del sector público. Con respecto al tipo de denuncia, siempre fue realizada por la servidora pública afectado de acoso sexual en su trabajo.

Como se afirma que las denuncias que se señalan que el acoso sexual en el trabajo afecta principalmente a las mujeres.

En un número elevado de los casos de acoso sexual ocurren en las dependencias del lugar de trabajo , ya sea en el puesto mismo o en el lugar donde la trabajadora debe concurrir para desarrollar tareas relativas a su función, como por ejemplo almacenes, oficina del jefe, baños, estacionamientos etc. etc.

En los siguientes relatos que se mencionan en su descripción, que el acoso sexual, se manifiesta combinado además con otras conductas de violencia, tales como el hostigamiento, acoso moral, maltrato verbal, maltrato físico, entre otras, situaciones que expresan en los siguientes testimonios relatados:

Relato nº 1

> "Me propuso que si yo salía con él no iba a tener más problemas en la empresa ni con el trabajo; que lo hiciera como mi compañera que ya no tenía problemas en el trabajo y que además tenía horas extras. Yo le respondí que no, que yo no era ella y que nunca iba a ser como ella.
>
> Luego de lo anterior comenzó a hostigarme laboralmente, dándome más trabajo de lo que podía hacer; me dijo que yo no era nadie, que era una simple auxiliar, que no tenía profesión, humillándome hasta hacerme llorar".

Relato nº 2

> "Mi uniforme de trabajo es una falda a la rodilla y mi espacio de trabajo es reducido entonces, estaba sentada y la falda se me había subido un poco y mi supervisor entró a buscar algo y me miró las piernas para luego señalarme que "me estas obligando, induciendo a

tocarte". Esto no me lo dijo una vez, sino muchas veces; me decía constantemente "en cualquier minuto la voy a tocar, y usted me provoca".

Relato nº 3

Comenzó a decirme que era bonita, rica, que era una mujer deseable. Ingresaba a las habitaciones donde me encontraba haciendo las camas, sin previo aviso; en esos momentos yo siempre estaba sola. Era habitual que me estuviera halagando; nunca le contesté nada, sólo le decía, "oye no me molestes, soy casada, nunca me fijaré en ti". El me respondía que quien tiene perseverancia siempre logra lo que quiere. Un día estaba haciendo la cama de una habitación y él denunciado limpiando vidrios, en un momento lo miro y me doy cuenta que él estaba tocándose sus genitales".

Relato nº 4

"El señor comenzó a decirme que fuera su amante, que quería tener relaciones conmigo, que era rica, que no me arrepentiría y que si andaba con él, llegaría a ser maestra de cocina.. Mi respuesta fue que no me interesaba. Durante el turno de la noche, se me acercó insistiendo nuevamente que fuera su amante, procediendo a tomarme a la fuerza, acorralándome contra un mesón, tocándome el trasero y subiéndome la polera. Siempre me decía que si no era buena con él, él podría pedir que me terminaran el contrato por ser mala trabajadora".

Relato nº 5

"Mi empleador comenzó a molestarme y hacerme invitaciones a salir a diferentes partes, llamadas telefónicas a mi celular, donde me pedía que fuera al trabajo en mis días libres para que estuviera cerca de él, dice que me quiere, que me extraña y me necesita. El me acorralaba, me coqueteaba y trataba de detenerme para que lo escuchara, a lo que respondía alejándome y diciéndole que me dejara tranquila.

Dos meses después me subió el sueldo casi al doble con el objetivo de que cambiara de idea y aceptara sus invitaciones. Finalmente, fui despedida por la causal de "necesidad de la empresa" porque no aceptaba nada de él".

Relato nº 6

"El denunciado, desde el comienzo fue muy amable conmigo y con el tiempo comenzó a darse las licencias para solicitarme que le diera otro beso en la mejilla al saludarlo, a correrme la cara al momento de saludarlo, dándome besos en la boca sin consentimiento, a llamarme por teléfono para decirme que "se ve rica" o que "vaya a su oficina pero sin abrigo". Como determiné no hacerle caso a sus insinuaciones, el denunciado cambió su actitud conmigo y comenzó una serie de maltratos, tratándome de mala manera, retándome por cualquier cosa y mandándome a hacer trabajo que no correspondía a mis labores de secretaria administrativa, como por ejemplo, a realizar el aseo en el baño".

Relato nº 7

"Me dijo que le gustaba y en varias oportunidades me quiso encerrar en la bodega; intentó besarme a la fuerza, logrando besarme el cuello y cuando forcejeábamos me manoseaba, pasándome las manos por todo mi cuerpo. Todo esto fue cuando estábamos solos; yo le suplicaba que no lo hiciera, pero él se descontrolaba totalmente. Nunca le conté a nadie por miedo a ser despedida y además que no me creyeran; pensaba además que sólo a mi me estaba ocurriendo, pero un día una colega me contó que estaba pasando por lo mismo, fui despedida y después de un tiempo, despidieron a la otra colega".

Relato nº 8

"Cuando yo estaba agachada recogiendo la basura se acercaba por detrás y con su cuerpo me empujaba, riéndose. Cuando pasaba de

repente me daba instrucciones y me tocaba rápidamente los pechos, pegándome palmaditas para apurarme a realizar alguna función. A todo lo anterior yo le decía sáqueme la mano de encima, ya que usted tiene boca para hablar, y él se largaba a reír. Yo no denuncié esto antes por temor, ya que tenía miedo de perder mi trabajo, ya que soy una persona sola, y además me daba mucho temor la reacción del señor, quien constantemente me amenazaba.

A raíz de mi rechazo y de mis paradas de carro, él comenzó a hostigarme laboralmente, acentuándose su persecución hacia mi persona de manera brutal a partir de ese año. En octubre y en noviembre me dieron licencia psiquiátrica, diagnosticándome depresión laboral, ya que no aguantaba tanto estrés y humillación. Él me insultaba, me sacó de preparto y me mandaba a asear casi toda la clínica, me decía "vales callampa, pajarraco", entre otros insultos.

Cualquiera sea el contexto en que se da el acoso, los actos de abuso de poder son muy difíciles de denunciar por las víctimas, más aún cuando éstas deben probar su no consentimiento. La persona se siente más desamparada aun cuando el autor del acoso es un representante de la ley, un miembro de un partido político o cualquier otra persona cuyo cargo reviste poder en la escala jerárquica y cuenta demás con la confianza y credibilidad ante las Máximas autoridades Ejecutivas (MAEs).

En situaciones de acoso sexual, el abuso de poder permite la posibilidad de contratar o despedir, favorecer la promoción profesional, otorgar un puesto de trabajo menos pesado o mejor remunerado y/o mejorar la remuneración mediante complementos individuales de diversos tipos como bonos u horas extras, configurándose así casos de acoso sexual por chantaje.

El poder formal es aquel que una persona detenta por ocupar una posición determinada en la organización. También existen otras fuentes de poder que no siempre coinciden con el poder formal, como es el poder informal, que proviene por ejemplo de la antigüedad en la institución , los conocimientos relacionados

con el trabajo, los contactos que dispone, la información que posee y los lazos de amistad o familiar con la jefatura.

Según los relatos de las trabajadoras, queda claramente demostrado que cuando el empleador es el sujeto denunciado, la trabajadora a menudo no tiene otra alternativa que poner término a la relación laboral, ya que la ley no establece medidas de protección para ella en este caso. La injusticia de esta situación es evidente, ya que habiendo sido acosada por su empleador, está obligada a perder el trabajo, a menos que sea una trabajadora antigua en la institución, y recurra al auto despido en las normas, con lo que existe la posibilidad de que una vez comprobado el acoso sexual, la trabajadora sea indemnizada en dinero.

BIBLIOGRAFÍA

ALEXANDRE VICENTINE Xavier, La Respuesta Jurídica Frente Al Acoso Moral en el Trabajo – Universidad de León Departamento de Derecho Privado y de la Empresa.

BERMÚDEZ Gabriela, y GARCÍA CARREÑO Zoraida – EL ACOSO LABORAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL MÉXICO – ESPAÑA

BLANCAS BUSTAMANTE Carlos, El Acoso MORAL EN LA Relación de Trabajo-Facultad de Derecho Universidad Católica del Perú. 2007

CARRASCO OÑATE Cecilia, VEGA LÓPEZ Patricia, Acoso Sexual en el Trabajo ¿Denunciar o Sufrir en Silencio? Documento Producido por la Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, agosto 2009

CAMPERO Ana María ROMERO de, DERECHOS HUMANOS Y Servidores Públicos- editor Defensor del Pueblo Impresión EDOBOL 2002

CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA LA ACCIÓN FEMENINA, De la Anécdota a la Evidencia – Investigación sobre Acoso Sexual y el Acoso Moral en el Trabajo – Santo Domingo junio 2010.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA – Promulgada el 07 de febrero de 2009

DICK Marco Antonio, Legislación Laboral Boliviana. Imprenta TOPAZ Editores e Impresores La Paz – Bolivia 2013

ECO Humberto, Como se hace una Tesis – Imprenta GEDISA, S.A. 7ma. Edición 1995, Barcelona, España.

GACETA OFICIAL DE BOLIVIA, - LEY Nº 045 DE 08 DE OCTUBRE DE 2010 – Ley Central en Racismo y toda Forma de Discriminación.

GACETA OFICIAL DE BOLIVIA - LEY Nº 348 DE 09 DE MARZO DE 2013 – Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia

GONZALES PONDAL Tomás I., MOBBING El Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral, Euros Editores S.R.L. Buenos Aires – Argentina. 2010

GONZALES Elpidio, Acoso Sexual, Editora LexisNexsis – Buenos Aires Argentina. 2007

GIL LÓPEZ Rosa María. Acoso Sexual Ámbito Laboral, Agrupación de Mujeres Abogadas del I.C.A. de Valladolid Sevilla – España 1998

HIRIGOYEN Marie – France, EL ACOSO MORAL -El maltrato psicológico en la vida cotidiana

KAHALE CARRILLO Djamil Tony, Tratamiento Jurídico del Acoso Laboral (MOBBING) Licenciado en Derecho. Doctor por la Universidad de Salamanca, Madrid-España

LAURA BARRÓN Roberto, Técnicas de Investigación Social Universidad Mayor de San Andrés – Carrera de Derecho.

MEJÍAS GARCÍA Ana María, El Acoso Sexual en el Trabajo – Análisis y Propuestas para su Prevención – Edita: UGT – P.V. Madrid España

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES – Instituto de la Mujer: El Acoso Sexual a las Mujeres en el Ámbito Laboral Madrid España 2002

MINISTERIO DE LA MUJER - ¡Trabajando por la Igualdad y la Equidad! DE LA ANÉCDOTA A LA EVIDENCIA: Investigación sobre Acoso sexual y el acoso moral en el trabajo.

MORENO REYES ORTIZ Juan Carlos, Acoso Laboral – Mobbing (Especializado en Derecho Laboral)

MUNDUATE JACA, Lourdes (Psicóloga) y SEBASTIÁN CÁCERES Manuel Lucas (Ergónomo) Prevención de Riesgos Psicosociales: Acoso Psicológico en el Trabajo.

NAVARRETE VÁZQUEZ Sergio, Mobbing: ¿debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymannn revisitados – México, D.F., Enero 2010.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, O.I.T. Promoción de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Bolivia.

OSSORIO Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 2010

PALOMINO Teodosio A., Hostigamiento Sexual – La Mujer en el Trabajo – Editorial Juris Laboral, 1993 Lima Perú

ROJAS SORIANO Raúl, El Proceso de la Investigación Científica

RIVERO Diego Hernán, Acoso Moral en el Trabajo – Universidad Abierta Interamericana (Facultad de Derecho).

SERVICIO CIVIL DE CHILE – Buenas Prácticas Laborales (BPL) Orientaciones para la Prevención del Acoso Laboral en los Servicios Públicos, Junio 2010, Dirección Nacional del Servicio Civil Subdirección Desarrollo de las Personas Unidad Desarrollo Organizacional.

SORUCO María Teresa, LASCANI Marcela, Percepciones Sobre Acoso Sexual en Bolivia. Impresiones EDOBOL Editor Subsecretaria de Asuntos de Género – 1997

TASCÓN LÓPEZ Rodrigo, AGRA VIFORCOS Beatriz, La Respuesta Jurídica Frente al Acoso Moral en el Trabajo, León, 2010-2011

OTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS

Revista Informativa de la O.I.T. Trabajo desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: El Acoso Sexual en el lugar de Trabajo Nº 19, marzo de 1997

REVISTA INNOVAR JOURNAL - Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, Sistema de Información Científica

REVISTA DE DERECHO (VALDIVIA) – El Nuevo Ilícito de Acoso Sexual en el Derecho del Trabajo - Chile

Http;//www. La –razon.com/buscador/?texto=ingrese palabra

http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5-8shtml

http://www.inshtWeb/Contenidos/Documentación/Fichas Técnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp-476.pdf.Acceso en 05/08/2010
http//www.redalyc.org/aetículo.oa?id=81802905