

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y
SEMINARIOS



TESIS DE GRADO

“LINEAMIENTOS JURIDICOS PARA LA
PREVENCION DE LA VIOLENCIA LABORAL EN LA
CIUDAD DE LA PAZ”

POSTULANTE: CARLOS AUGUSTO RODAS PABON

TUTOR: DR. IVAN CAMPERO VILLALBA

LA PAZ – BOLIVIA

2010

DEDICATORIA

A mis padres Atiliano Augusto Rodas Aranda y María Lupe Rabón de Rodas.

Y una mención muy cariñosa y especial a mi querida abuela paterna Alicia Aranda Cortez que siempre estará viva en mi corazón guiándome día a día en mi profesión

AGRADECIMIENTOS

A mi querida facultad de derecho de la UMOGA por haberme formado y acogido todo este tiempo de formación profesional y a todos mis estimados docentes y amigos de la carrera de derecho

RESUMEN ABSTRACTO

INTRODUCCION

La presente investigación tendrá por objeto prevenir la violencia laboral en Bolivia y en especial en la ciudad de la paz a través de la creación o adhesión en nuestra legislación actual de lineamientos jurídicos especiales sobre el tema.

En el CAPITULO I veremos los antecedentes de la temática de la violencia laboral además del informe realizado por la OIT (organización internacional del trabajo) respecto del tema y al crecimiento de este.

En el CAPITULO II que es el marco teórico leeremos las opiniones de las doctrinas liberal, socialista, francés, y de la iglesia sobre lo que es o debería ser el derecho laboral además de la definición, los antecedentes y los sujetos que intervienen en la misma, las fuentes y el contenido.

En el CAPITULO III hablaremos sobre la violencia y el acoso laboral y sus diferentes tipos, haciendo énfasis en el mobbing, veremos el perfil de la victima y el acosador.

Con respecto al CAPITULO IV hablaremos sobre la dignidad humana y sus derechos vulnerados a través de la violencia laboral.

En lo referente del CAPITULO V o sea el marco practico veremos a profundidad nuestro tema de investigación y la importancia de crear una normativa jurídica especial respecto a la violencia laboral.

En el CAPITULO VI que es el marco jurídico analizaremos la ambigüedad de nuestra legislación respecto al tema de investigación, además, del proyecto de ley propuesto por el tesista para subsanar este problema.

Y por ultimo el CAPITULO VII contendrá las conclusiones y recomendaciones sobre el tema por parte del tesista.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

1. MARCO HISTORICO

1.1. ANTECEDENTES

1.2. EL INFORME DE LA OIT RESPECTO DE LA VIOLENCIA LABORAL

1.3. INCREMENTO DE LA VIOLENCIA LABORAL

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

2.1. EL DERECHO LABORAL

2.1.1. DEFINICION

2.1.2. ANTECEDENTES

2.1.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

2.1.4. CONTENIDO

2.1.5. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

2.1.5.1. CONSTITUCIÓN

2.1.5.2. TRATADOS INTERNACIONALES

2.1.5.3. LEY

2.1.5.4. LEYES NO LABORALES

2.1.5.5. DECRETOS SUPREMOS Y REGLAMENTOS

2.1.5.6. JURISPRUDENCIA

2.1.5.7. DOCTRINA

2.1.5.8. CONTRATOS DE TRABAJO

A. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

B. CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

2.1.5.9. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**2.1.5.10. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO
LABORAL**

A. PRINCIPIO PROTECTOR

B. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

C. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL

D. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

E. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

F. PRINCIPIO DE BUENA FE

2.1.5.10. TRATADOS INTERNACIONALES

2.2 EL CONTRATO DE TRABAJO

**2.2.1. LAS MODALIDADES DE CONTRATO LABORAL EN NUESTRA
LEGISLACION**

A) EL CONTRATO INDIVIDUAL O PERSONAL

B) EL CONTRATO COLECTIVO

C) EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

D) EL CONTRATO DE ENGANCHE

2.3. REMUNERACIÓN O SALARIO

2.4. JORNADA DE TRABAJO

2.5. VACACIONES Y FERIADOS

2.6. SEGURIDAD LABORAL SOCIAL Y SALUD EN EL TRABAJO.

2.7. DERECHO LABORAL COLECTIVO

2.7.1. CONCEPTO

A. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

B. ORGANIZACIONES SINDICALES

- **SINDICATO.**
- **FUERO SINDICAL**
- **LA HUELGA Y EL LOCK-OUT**

CAPITULO III

3. LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

3.1. CONCEPTO Y DEFINICION

3.2. LA VIOLENCIA LABORAL

3.2.1. DEFINICIÓN GENERAL DE LA VIOLENCIA LABORAL

A. VIOLENCIA FÍSICA Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA

B. VIOLENCIA FÍSICA

C. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

3.3. EL MOBBING

3.3.1. MANIFESTACIÓN DE LA NUEVA FORMA DE ACOSO

3.4. EL ACOSO

3.4.1. MALTRATO PSÍQUICO Y SOCIAL

3.5. CLASES DE MOBBING

3.5.1. MOBBING ASCENDENTE

3.5.2. MOBBING HORIZONTAL

3.5.3. MOBBING DESCENDENTE

3.6. FASES DEL MOBBING

3.6.1. PRIMERA FASE: CONFLICTO

3.6.2. SEGUNDA FASE: ESTIGMATIZACIÓN

3.6.3. TERCERA FASE: INTERVENCIÓN DESDE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

3.6.4. CUARTA FASE: MARGINACIÓN O EXCLUSIÓN DE LA VIDA LABORAL

3.7. FACTORES QUE GENERAN VIOLENCIA EN EL TRABAJO

3.8. FACTORES ORGANIZATIVOS QUE CONTRIBUYEN AL ACOSO MORAL

3.9. LOS EFECTOS DE LA VIOLENCIA LABORAL

3.9.1. CONSECUENCIAS SOBRE LA SOCIEDAD

3.9.2. CONSECUENCIAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN

3.9.3. CONSECUENCIAS SOBRE LA VÍCTIMA

3.10. PERFIL DEL ACOSADOR Y DE LA VÍCTIMA

A. PERFIL DEL AGRESOR

B. PERFIL DE LA VÍCTIMA

3.11. ORGANISMOS RELACIONADOS CON EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

CAPITULO IV

4. LA DIGNIDAD HUMANA

4.1. LA DIGNIDAD COMO FUNDAMENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

4.2. VALORES LIGADOS A LA DIGNIDAD HUMANA

4.3. LA VIOLENCIA LABORAL Y LOS DERECHOS HUMANOS

4.4. DERECHOS HUMANOS QUE SE VULNERAN

CAPITULO V

MARCO PRÁCTICO

5. LA VIOLENCIA LABORAL EN CIUDAD DE LA PAZ BOLIVIA

5.1. FACTORES

5.2. TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL

A. ASCENDENTE

B. HORIZONTAL

C. DESCENDENTE

5.3. IMPORTANCIA DE CREAR UNA NORMATIVA RESPECTO A LA VIOLENCIA LABORAL

CAPITULO VI

6. MARCO JURIDICO

6. 1. LA LEGISLACION BOLIVIANA

6.1. 1. NUEVA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO

6.1.2. LEY GENERAL DEL TRABAJO

6.1.3. LEY 975 DE 2 DE MAYO DE 1988

6.1.4. CÓDIGO DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE

6.1.5. LEY 2450 DE 9 DE ABRIL DE 2003 LEY DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

6.1.6. LEY 2027 DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL 27 DE OCTUBRE DE 1999

6.2. DECRETOS

Decreto supremo nº 24864 de 4 de octubre de 1997 IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

6.3. INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**
- **La Declaración de Filadelfia,**
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convencion de Belem do Para"**
- **Conferencia internacional del trabajo 86.ª reunión ginebra, junio de 1998 Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.**

- OIT, Informe mundial, "Violence at Work".
- Informe mundial OMS sobre la violencia y la salud

6.4. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA PREVENCION DE LA VIOLENCIA LABORAL.

6.4.1. COMO SE PUEDE PREVENIR LA VIOLENCIA LABORAL

6.4.2. PROPUESTA PARA COMBATIR LA VIOLENCIA LABORAL

6.4.3. LOS VALORES QUE DEBE DESARROLLAR EL ESTADO

6.5. ACTIVIDADES FUNDAMENTALES PREVIAS

6.5.1. EL DIÁLOGO SOCIAL

6.5.2. EL ROL DEL ESTADO

6.5.3. EL ROL DE LOS EMPLEADORES

6.5.4. EL ROL DE LOS TRABAJADORES

6.6. SENSIBILIZACIÓN Y COOPERACIÓN PARA COMBATIR LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

6.7. PROYECTO DE LEY

CAPITULO VII

1. CONCLUSIONES

2. RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

1. ENUNCIADO DEL TEMA

“LINEAMIENTOS JURIDICOS PARA LA PREVENCION DE LA VIOLENCIA LABORAL EN LA CIUDAD DE LA PAZ”

2. IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

El fenómeno de *la violencia* ha sido objeto de numerosos estudios, pero su abordaje como problema de salud pública es muy reciente. Recién en 1996, la 49^a Asamblea Mundial de Salud Pública, reconoció a la violencia como una epidemia soslayada que pronto superaría a las enfermedades infecciosas como causa principal de morbilidad y mortalidad prematura en todo el mundo, como una amenaza para la salud pública y como un obstáculo para el desarrollo de las naciones. A partir de ello, la Organización Panamericana de la Salud, (OPS) Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud consideró urgente la conceptualización, medición y análisis de las conductas violentas en diferentes contextos, la comprensión de sus causas y de la compleja trama de factores políticos, socioeconómicos, psicosociales y culturales asociados, con vistas a orientar las acciones de salud pública. Más aún exhortó al mejoramiento de los sistemas de información y registro para fundamentar enfoques integrados de prevención.

Por su parte, la *violencia en el trabajo*, como tema de estudio, investigación y debate, es más reciente aún. Fue convocada a partir de dos tragedias ocurridas ese mismo año 1996.¹ La Organización Internacional del Trabajo, publicó su primer Informe “Violence at Work” en 1998 (que identifica veintinueve modalidades de violencia en el trabajo) y en 1999 aparecen en simultáneo tres trabajos 1. “Mobbing, emotional Abuse in the American” de tres expertas de la Universidad de

¹ La primera ocurrida en una escuela de Escocia y la segunda en un parque nacional de la isla de Tasmania.

Iowa, de los EEUU. (Noa Davenport, Ruth Distler Schwarts y Gail Pursell Elliott), 2. la traducción al español de la obra “El acoso moral”, de Marie France Hirigoyen.

En 2002 - un año después de Sep-11-2001 -*singularidad violenta que cambia las reglas de juego mundial*, como llama Baudrillard al desmoronamiento de las torres gemelas - la Organización Mundial de la Salud, publica su *primer Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud*. Dicho informe, de más de trescientas cincuenta páginas, dedica una sola carilla al tema de la violencia en el trabajo.

Simultáneamente, el mismo año 1999, el Primer Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional Boliviana, vigente desde 1999 hasta hoy y sin modificación alguna, reduce el concepto violencia laboral al acoso sexual hacia las mujeres.²

Según el español Manuel Velázquez: La violación a los derechos profesionales del trabajador afectado en su relación contractual laboral, no es propiamente lo que se define como *mobbing* o *acoso moral*. Acosar es perseguir sin tregua, someter sin reposo y el mayor obstáculo para defenderse del acoso -según Marie France Hirigoyen, reside en la dificultad para hallar “pruebas flagrantes”. Sobre esta particular distinción, cabe aclarar que en Bolivia y específicamente en la ciudad de la paz, la violación de los derechos profesionales y laborales, es sistemática y recurrente, sin tregua y sin reposo y perpetrada por quienes tienen el deber legal y social de hacer cumplir las leyes. Más grave aún, todas las modalidades de violencia laboral institucional en la administración pública que visibilicé, no están tipificadas como delito, están tipificadas como “irregularidades administrativas”. Quien se atreve a denunciarlas recibe sólo silencio por respuesta. Por lo tanto se hace vigente la necesidad de establecer lineamiento jurídicos en los cuales los trabajadores víctimas de la violencia laboral puedan recurrir.

² Art. del Convenio. Decreto 66/99. Boletín Oficial 26.

3. PROBLEMATIZACION

La violencia también está presente en los ambientes de trabajo. En sus diversas manifestaciones que van desde la agresión física, pasando por el acoso sexual, hasta la forma sutil del acoso psicológico, crea graves amenazas para la salud y la seguridad, la eficacia del servicio, la productividad, la igualdad de trato y el trabajo decente con la consiguiente degradación del ambiente laboral. Es necesario por lo tanto prevenirla. En el desarrollo de la investigación deberán ser dilucidadas las cuestionantes respecto a esta temática, en principio

¿Qué se entiende por violencia laboral?

¿De que manera merma la productividad de los trabajadores la violencia en la fuente laboral?

¿Cuál es la labor del Estado frente a esta problemática?

¿Existe la necesidad de crear una ley para prevenir la violencia laboral?

Se tiene conocimiento de que la actual Ley General del Trabajo, no prevé la violencia laboral,

¿Cómo evitar la violencia hacia los trabajadores tanto de sus empleadores como de sus colegas?

¿Cómo evitar el incremento y erradicar la violencia laboral?

¿Cuál la importancia de los lineamientos jurídicos para prevenir la violencia laboral?.

4. DELIMITACION DEL TEMA DE LA TESIS

4.1. DELIMITACION TEMATICA

La presente investigación está inmersa en el derecho laboral manifestada en la Ley General del Trabajo de Bolivia. Los resultados de esta, aportaran al área social, destinado a dar mejores condiciones de al trabajador en su fuente laboral.

4.2. DELIMITACION TEMPORAL

Debido a que la temática de la violencia laboral como tema de investigación es nuevo en nuestro país, la presente investigación se considerara en el contexto del año 2009. Haciendo mención de las manifestaciones realizadas por los órganos internacionales inmersos en el Derecho Laboral. Este periodo para tener un conocimiento de la realidad a partir de la manifestación de la OIT sobre el tema de investigación.

4.3 DELIMITACION ESPACIAL

El tema a investigar se desarrollara en el Departamento de la ciudad de La Paz – Bolivia, debido a que en la ciudad de La Paz existe gran cantidad de entidades públicas como privadas, por ser sede de gobierno.

5. FUNDAMENTACION

FUNDAMENTACION TEMATICA

La violencia laboral es un fenómeno que convive con la sociedad desde tiempos remotos, está tipificado en la “ley general del trabajo”, pero esta ley no es eficiente

ni mucho menos eficaz para la disminución de estos hechos, porque no tienen aplicación práctica como lo afirma el Profesor José María Rodríguez Devesa, “La letra muerta de la Ley que no se aplica es un cáncer que corroe. Lo que nos pone a reflexionar que la problemática de la investigación no tendrá un sentido de espera al resultado (lo que hace la mayoría de las leyes) sino que buscaremos prevenir la violencia laboral. Mediante una propuesta jurídica.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

Evidentemente la propuesta legal de la investigación, puede ser un aporte esencial para poder elaborar normativas futuras, en cuanto a la necesidad de incluir en la Ley General del Trabajo a la prevención de la violencia laboral.

FUNDAMENTACIÓN SOCIAL

Con la valoración de la prevención de la violencia laboral, se logrará que se incorpore a la Ley General del Trabajo, en consecuencia se logrará beneficiar a un grupo importante de la sociedad. Tendrá un impacto directo en la sociedad porque se beneficiarán con un trato adecuado.

6. OBJETIVOS DEL TEMA DE LA TESIS

6.1 OBJETIVOS GENERALES

Proponer lineamientos jurídicos destinados a evitar, reducir y erradicar la violencia laboral en la ciudad de La Paz.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la violencia laboral y sus consecuencias en el trabajador.

- Dar a conocer los derechos vulnerados de las personas víctimas de la violencia laboral.
- Citar los factores que generan la violencia laboral.
- Dar a conocer los efectos de la violencia laboral respecto de la productividad.
- Determinar el rol de los sujetos inmersos en la problemática, trabajador, empleador, Estado y órganos internacionales.

7. MARCO DE REFERENCIA

7.1. MARCO HISTORICO

Por muchos años la violencia en el trabajo ha ido creciendo como un fenómeno, provocando caos en la vida laboral del trabajador desde la esclavitud hasta nuestros días.

La violencia laboral nace en Roma puesto que ellos recurrían al término violencia cuando se referían a ideas y conceptos que denotaban fuerza, furia, ira y otros excesos temperamentales, que no se ajustaban a la concepción más amplia que la violencia tiene en el pensamiento occidental contemporáneo, fruto de continuas reelaboraciones a lo largo de los tiempos.

En la ciudad de La Paz se han dado casos de violencia laboral que se presentan en forma de acoso, racismo, trata y tráfico solo por mencionar los más sobresalientes.

7.2. MARCO TEORICO

Teoría del Derecho Laboral

Es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo

exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero. Se de importancia ya que permitirá en la investigación ver la implicancia laboral en términos jurídicos.

Teoría Sociológica del Derecho

La Sociología del Derecho, también llamada *Sociología Jurídica*, es aquella disciplina que estudia los problemas, las implicaciones, y todo aquello concerniente a las relaciones entre el Derecho y la sociedad. Sera de importancia ya que en nuestra investigación se pretende analizar las relaciones contractuales de la violencia laboral y el porqué de la misma.

7.3 MARCO CONCEPTUAL

Tratados internacionales

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los pactos o convenios de las Naciones Unidas

Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

Ley

La ley es la más importante de las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia.- La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

Leyes no laborales

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan como Derecho común, supliendo sus vacíos o lagunas.

Reglamentos

Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.

Jurisprudencia

La jurisprudencia de los tribunales de trabajo también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal.- Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral. El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patrones.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

Contratos de trabajo:

Contrato individual de trabajo

Sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

Las partes, trabajador y empleador,

El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,

Los servicios personales realizados por el trabajador,

La remuneración recibida por el trabajador.

Contratos colectivos de trabajo

Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos colectivos celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Reglamento interno de trabajo

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).

En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores

Principios generales del Derecho laboral

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

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

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

A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho laboral:

7.4 MARCO JURIDICO

- **ANTECEDENTES**

El Ministerio del Trabajo promueve el Proyecto de Ley, sobre el Código Procesal Laboral, documento que ha sido socializado con diferentes sectores sociales en todo el país, así como con los empresarios privados; en el recorrido a nivel nacional se han recopilado aportes significativos de los diferentes sectores sociales e instituciones involucradas, los cuales ya se han incorporado al documento inicial, en consecuencia los aportes fueron tomados en cuenta para la elaboración del documento final.

Este Proyecto de Ley ya fue entregado al Congreso Nacional para su tratamiento y posterior aprobación, de esta manera habría reducción en el tiempo para procesos laborales.

Antecedentes de la Legislación Procesal Laboral

Las primeras disposiciones datan de 1926 y eran aplicadas por el entonces Departamento de Trabajo; en 1940 se creó la Corte Nacional de Trabajo y entre los años '50 y '60 se realizaron algunos ajustes procedimentales. Recién en 1977 se dictó la primera Ley Procesal de Trabajo y en 1979 se aprobó el actual Código Procesal de Trabajo.

Esta última norma legal positiva llenó un vacío procesal importante; pero esta disposición fue rebasada con la puesta en vigencia del Decreto Supremo N° 21060 del 29 de agosto de 1985 que llevó al país hacia el neoliberalismo y dejó sin empleo a miles de trabajadores mineros, quienes colmaron los Juzgados de Trabajo en busca del pago de sus beneficios sociales.

La situación actual de la justicia laboral es dramática. El Ministerio de Trabajo no tiene instrumentos ni atribuciones para obligar a los empleadores a cumplir con la normativa laboral, cuando el trabajador abandona el proceso. Ocurre que muchas veces los trabajadores prefieren renunciar a sus derechos antes que complicarse en un juicio laboral.

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO**

El Art. 9 de la Nueva Constitución Política del Estado establece como uno de los fines del Estado: 1. Construir una sociedad sin discriminación, con referencia al tema de la violencia laboral, la discriminación se constituye como uno de sus factores.

En el numeral 2 hace mención a la dignidad de las personas, la cual debe ser garantizado por el Estado. Los actos violentos en el trabajo, atentan contra la dignidad de la persona, razón por la cual el Estado está en la obligación de erradicar la violencia laboral.

Y por ultimo en el numeral 5 referido al tema de investigación, manifiesta que el Estado garantiza una fuente laboral a todos los bolivianos.

- **LEY GENERAL DEL TRABAJO**

La Ley general del trabajo en sus 41 artículos. Serán tomados para determinar los alcances o la inexistencia de la prevención de la violencia laboral.

- **DECRETO SUPREMO 24864.**

Decreto Supremo nº 24864 de 4 de octubre de 1997 que establece la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres

8. HIPOTESIS DE TRABAJO

La implementación de lineamientos jurídicos destinados a la prevención de la violencia Laboral permiten disminuir el índice de violencia laboral en la ciudad de La Paz.

8.1 VARIABLES

8.1.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

La implementación de lineamientos jurídicos destinados a la prevención de la violencia Laboral

8.1.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Disminuir el índice de violencia laboral en la ciudad de La Paz.

8.3 NEXO LOGICO

Permiten

8.2 UNIDADES ANALITICAS

Lineamientos jurídicos

Violencia laboral

9. METODOS Y TECNICAS A UTILIZAR EN LA TESIS

9.1 METODOS GENERALES

a) Método inductivo. La inducción es el método de obtención de conocimientos que conduce de lo particular a lo general, de los hechos a las causas y al descubrimiento de leyes.³ En este tema se investigará las implicaciones jurídicas que permiten la violencia laboral hasta proponer lineamientos jurídicos para prevenir esta situación.

b) Método jurídico realista o materialista. Witker en su versión española en el capítulo V titula como: Las tesis jurídicas realistas o sociológicas (empíricas) y dice que “el derecho puede ser estudiado también como una ciencia social reguladora de conductas que se establece para conducir a los hombres hacia determinados fines de progreso, paz y armonía individual y colectiva..., el derecho es una variable dependiente de la sociedad y sus expresiones normativas son los datos recogidos por el legislador,... que reflejan en todo momento relaciones sociales entre individuos y grupos sociales”⁴. Cuyo objeto de estudio son precisamente las normas jurídicas de los hechos económico-sociales y políticos que se producen en la realidad material de las sociedades.⁵

Mediante este método se analizará las causas del porqué se debe plantear lineamientos jurídicos para la prevención de la violencia laboral.

9.2. Métodos Específicos

a) Método de la jurisprudencia de intereses. Por el que se permite hacer un análisis y estudio de la doctrina existente sobre los Regímenes Especiales y

³ RODRIGUEZ, Francisco J.; BARRIOS, Irina y FUENTES, María Teresa. Introducción a la Metodología de las Investigaciones Sociales. Pág. 35

⁴ WITKER, Jorge. La investigación jurídica. Pág. 59

⁵ MOSTAJO, Machicado Max. Seminario Taller de Grado y la Asignatura CJR-000 Técnicas de Estudio. Pág. 127

particularmente sobre el Régimen laboral, además de permitir un adecuado análisis sobre la legislación actual de dicho tema para así comprender el porqué de la necesidad de complementar la normativa laboral vigente.

b) Método Sistemático. Utilizado con el propósito de interpretar las normas legales vigentes sobre el trabajo y con el objetivo de establecer, en base a las necesidades actuales, el verdadero sentido que debería tener una normativa laboral para que sea un beneficio para todas las personas.

10. TECNICAS A UTILIZARSE EN LA TESIS

Las técnicas a utilizar en la presente investigación serán las siguientes:

La **observación**, que servirá detectar las relaciones sociales que tienen las personas que trabajan en condiciones de maltrato en la ciudad de La Paz, la observación, se “trata de un descenso que el investigador sobre el terreno de los hechos socio-jurídicos”⁶

La **entrevista**, que se utilizará para recoger la información primaria de abogados especializados en el área. El instrumento a utilizar será una guía de entrevista. Esta técnica será usada porque nos permite estar en contacto con la persona y tener conocimiento de sus percepción sobre la violencia laboral.

Por otro lado también se utilizará la técnica de la **encuesta**, para extraer todos los aspectos socio-legales entorno a la violencia laboral, esta encuesta se la efectuará a trabajadores/as de la ciudad de La Paz. El instrumento a utilizar será el cuestionario. Esta técnica será utilizada para tener conocimiento de ciertos aspectos concretos respecto al tema de investigación.

Por último se hará uso de la técnica de la **investigación documental** la misma ayudará a recabar toda la información documental (libros, estadísticas, estudios anteriores y otros escritos) referente al tema de investigación.

⁶ WITKER, Jorge, libidem, Pág. 71.

“LINEAMIENTOS JURIDICOS PARA LA PREVENCION DE LA VIOLENCIA LABORAL EN LA CIUDAD DE LA PAZ”

INTRODUCCIÓN

El tema de violencia laboral en Bolivia no ha sido abordado todavía, pese a que es fenómeno mundial, la presente investigación tendrá el objeto de brindar más conocimiento sobre este fenómeno. Actualmente se puede ver a las personas que desempeñan sus labores en una fuente de empleo, son víctimas de malos tratos, y no son solamente del género femenino sino varones, lo que nos da entender que la protección debe ser integral tanto a mujeres como hombres.

Para determinar este fenómeno de la violencia laboral se hará un estudio de las acciones que se han realizado en torno a esta temática por los organismos internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otros organismos que se manifiestan sobre el tema.

La violencia laboral es un fenómeno que convive con la sociedad, es necesario estudiarlo, saber cuáles son las causas y sus efectos, y hallar una forma de erradicarla, sancionarla y que mejor que a través de la prevención.

Para determinar los rasgos de este fenómeno en nuestro país, más propiamente en la ciudad de La Paz, recurriremos a la técnica de la encuesta sin dejar de lado la entrevista, que es una técnica que permite conocer de forma directa el pensamiento, de las personas que son víctimas.

Razones suficientes las que llevan a formulara la siguiente hipótesis: “El desarrollo de lineamientos jurídicos destinados a la prevención de la violencia laboral, permitirá disminuir el índice de este fenómeno en la ciudad de La Paz”.

CAPITULO I

MARCO HISTORICO

**ANTECEDENTES DE LA TEMÁTICA DE LA
VIOLENCIA LABORAL**

MARCO HISTORICO

1.1. ANTECEDENTES

En las últimas décadas se ha observado que la violencia, ha ido en incremento en distintos niveles, así podemos manifestar que la violencia existe: al interior de la familia, en la fuente laboral, en fin en todos los ambientes donde las personas nos relacionamos unas con otras.

En la década de los 90 del siglo pasado el problema de la violencia no estaba identificado en la mayoría de los países, como un factor de riesgo en las relaciones de trabajo, lo que todavía se puede afirmar que está oculto en algunos territorios y estados, que aún siendo víctimas de hechos de violencia social, internacional, institucional en las manifestaciones que hacen más vulnerables a las sociedades, conciben que sea violencia el uso de la fuerza física o el poder, cuando se trata de agresiones contra la vida humana y la tranquilidad y seguridad de la población, dejando como un asunto de futuro lo que respecta a la violencia hacia las personas con características de individualidad en el entendido que cada cual responda ante las agresiones a la integridad física, mental, moral, la dignidad y la salud del ser humano bio-psicosocial.

Se precisa avanzar en el estudio de sus causas y consecuencias y el origen de los riesgos a fin de llegar a la identificación, evaluación y análisis de la relación causal y los efectos que nos permita el reconocimiento de todo el entramado en que se manifiestan, con el fin de su rechazo, el enfrentamiento y el combate. El estudio del fenómeno tendrá por fin adentrarse en él y de la contemplación como estrategia de análisis, continuar hacia la táctica de su revelación para contribuir a la erradicación de su incidencia en el ambiente laboral.

1.2. EL INFORME DE LA OIT RESPECTO DE LA VIOLENCIA LABORAL

La OIT preparó un informe con el objeto de aportar informaciones y análisis que permitan a las autoridades de los organismos estatales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los profesionales que se ocupan de seguridad y salud en el trabajo, los directivos encargados de la gestión de recursos humanos, los instructores y los trabajadores ; promover el diálogo y la formulación de políticas e iniciativas que apunten a repudiar la violencia y erradicarla inmediatamente del lugar de trabajo⁷. En los últimos años, la OIT ha publicado varios informes y directrices sobre temas afines, como el estrés profesional, el acoso sexual y otros problemas derivados de las adicciones y dependencias.

La OIT hace hincapié en las dificultades que existen para comparar los índices de violencia registrados en distintos países. Las estadísticas oficiales sobre homicidios, agresiones físicas, acoso sexual y violencia psicológica en el lugar de trabajo suelen ser inadecuadas, en el supuesto de que existan. No obstante, el informe de la OIT se basa en una gran encuesta realizada entre trabajadores de 32 países, titulada "*International Crime (Victim) Survey*", en la que se registraron las observaciones de estos trabajadores sobre lo que consideraban les había ocurrido en el lugar de trabajo.

La violencia en lugar de trabajo, física o psicológica, se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo – que durante mucho tiempo ha sido una cuestión “olvidada” – ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria en todos los países.

Por la creciente presión y la tensión del trabajo, la inestabilidad social y el deterioro de las relaciones personales, la violencia laboral se extiende rápidamente. Las consecuencias negativas de esa violencia generalizada

⁷ Informe OIT “Violence at Work” 1998-1999

repercuten fuertemente en la prestación de los servicios, de atención, y pueden dar lugar a deterioro de la calidad de los cuidados dispensados y a decisiones de los trabajadores de abandonar las profesiones y oficios e las que se desempeñen.

La violencia laboral es demasiado elevada es por eso que interesa su estudio. En cada país se dispone de medidas para hacer a las personas más conscientes de la importancia del problema de la violencia en el trabajo y hacer de ella un objetivo prioritario de todas las personas que trabajan.

En Bolivia lastimosamente no se ha tratado el tema de la prevención de la violencia laboral, pese a que este fenómeno existe, y como lo afirma el estudio realizado por la OIT, adquiere trascendencia y tema de prioridad en otros países.

1.3. INCREMENTO DE LA VIOLENCIA LABORAL

En 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó un estudio entre trabajadores/as de 36 países en la que se registraron las observaciones de estos/as trabajadores/as sobre lo que les ocurría en su ámbito laboral. Centrado en el análisis de las tendencias globales, el informe señala que los brotes de violencia "que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que ese problema rebasa, en efecto, las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales".

Dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista.

Tanto trabajadores como empleadores reconocieron la importancia de las agresiones psicológicas y el hostigamiento como forma grave de la violencia laboral.

Entre los datos obtenidos en la Argentina para esta encuesta de 1996, el 6,1 por ciento de los varones y el 11,8 por ciento de las mujeres indicaron haber sufrido

agresiones en el año anterior, mientras que el 16,6 por ciento de las mujeres dieron cuenta de incidentes de carácter sexual

Recordemos brevemente aquí que entre los derechos humanos vulnerados se encuentran los derechos a la integridad física, psíquica y moral del trabajador, el respeto de su honra, el derecho al reconocimiento de su dignidad y a no ser discriminado y las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.⁸

El estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revela que junto con el aumento de la violencia en el trabajo, ascienden los costos laborales

Los costos laborales de la intimidación, el hostigamiento sistemático o mobbing, las amenazas por parte de compañeros psicológicamente inestables, el acoso sexual y los homicidios pueden causar pérdidas millonarias debido al ausentismo o las licencias médicas.

El estudio, "Violencia en el trabajo" fue realizado por Vittorio Di Martino, experto internacional en problemas de stress y violencia en el trabajo, y por Duncan Chappell, ex Presidente de la Revista de Salud Mental de *New South Wales*, en Australia, y del Tribunal Arbitral del *Commonwealth*, en el Reino Unido.

"La intimidación, el acoso, el hostigamiento y otras conductas similares pueden ser tan dañinos como la pura y simple violencia física", dicen los autores. "La inestabilidad de muchos tipos de empleos que es característica en estos tiempos genera enormes presiones en el lugar de trabajo, y vemos que estos signos de violencia aparecen cada vez con más frecuencia".

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

⁸ Barbado Patricia B. "La necesidad del tratamiento legal de la violencia laboral en la Argentina de hoy"

CAPITULO II

MARCO TEORICO

EL DERECHO LABORAL

2. MARCO TEORICO

2.1. EL DERECHO LABORAL

Doctrina liberal

El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y preceptos que regulan la relación entre el capital y el trabajo y establecen las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores.

Este derecho puede considerarse de naturaleza mixta. Se le reconoce en gran parte un carácter de Derecho Público por causa de la Tutela que el Estado se atribuye.

Doctrina socialista

Derecho del Trabajo Liberal, es el ordenamiento circunstancial al sistema capitalista que regula: con sujeción a determinadas normas, la explotación de trabajo asalariado por el capital, y los instrumentos de lucha de los trabajadores (la huelga). Es el Derecho que rige el Contrato de Trabajo.

Derecho de Trabajo Socialista es la consolidación de las relaciones de producción, de amistad y de ayuda mutua, basada en la propiedad socialista y que es instrumento de edificación del comunismo. Representa la voluntad del pueblo.

Doctrina social de la iglesia

Derecho de Trabajo es conjunto de normas que regulan la relación obrero-patronal incorporando los principios de caridad y de igualdad en el trabajo.

Pide disminuir la jornada laboral y la atenuación de la explotación.

La Encíclica Rerum Novarum , De las Cosas Nuevas, de Leon XIII (15 de mayo 1891), marca el comienzo del interés de la iglesia por los problemas sociales

contemporáneos ; a la que seguirán más tarde la Quadragesima Anno, A Los Cuarenta Años (de la Rerum Novarum) de Pio XI que ataca el corporativismo fascista.

La Encíclica Mater et Magistra, Madre y Maestra de Juan XXIII critica el capitalismo y el socialismo que no tienen en cuenta al hombre como personaje central del trabajo.

Establece la necesidad de regular el trabajo. Incorpora los Principios de Caridad y de Igualdad en el trabajo. Pude disminuir la jornada laboral y la atenuación de la explotación.

Escuela Francesa

Derecho de trabajo es conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas que nacen del cumplimiento de un trabajo por cuenta ajena cada vez que la ejecución del trabajo se acompaña de una subordinación respecto del empleador.

2.1.1. DEFINICION

El Derecho laboral (también llamado *Derecho del trabajo*) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

“Cabanellas define como aquella que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos con otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.

El Derecho Laboral nace como una nueva disciplina que regula las prestaciones de trabajo productivo y libre realizado por cuenta ajena.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

A. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

De acuerdo a los apuntes del Dr. Hugo Suárez Calbimontes, el trabajo tiene las siguientes características:

- Personal,
- Voluntario,
- Dependiente, y
- Por cuenta ajena

a) Trabajo personal: Es la que da lugar a que el Estado, como ente regulador asuma una actividad intervencionista del Estado, preservando los derechos del trabajador.

b) Trabajo voluntario: *Es la aceptación a la realización de un trabajo.*

c) Trabajo por cuenta ajena: es una condición esencial atribuir a un tercero los beneficios del trabajo, es aquel en que la utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador, es decir, al empresario.

La ajenidad en la utilidad económica del trabajo es una consecuencia de la estructura de las modernas empresas de producción.

d) Trabajo dependiente: La dependencia o la subordinación son las notas dominantes en la cosmovisión de la relación de trabajo. Está ella ligada al poder o facultad de dirección que tiene el empresario respecto del trabajador.

Sometimiento del trabajador al poder de organización y disciplina del empresario. Dependencia hay en toda relación laboral regida por el derecho del trabajo.

2.1.2. ANTECEDENTES

El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el *siervo de la gleba*), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

Como consecuencia de la Revolución Industrial del SIGLO .XIX los movimientos reivindicadores de la clase obrera y la aparición de los sindicatos, nace una legislación especial sobre el contrato de trabajo y las condiciones y modalidad de su realización. La importancia creciente de estas relaciones laborales determina la aparición de una disciplina independiente en el ámbito de las ciencias jurídicas y también de una jurisdicción especial para ocuparse de los conflictos entre los trabajadores y empresarios.

Especial importancia tiene el convenio colectivo, documento pactado entre uno y otro.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

2.1.3. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, el empleador y el Estado, encargado de velar por que se cumplan los derechos del trabajador.

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

2.1.4. CONTENIDO

Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:

- Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).
- Derecho de la seguridad social: dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).

- Derecho procesal laboral.

2.1.5. FUENTES DEL DERECHO LABORAL⁹

La palabra fuente evoca la idea de origen, principio. Deriva del latín Fons, Font que alude al manantial de agua que brota de la tierra. Dentro de la teoría jurídica, se entiende por fuente del derecho, tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas, como el acto concreto de creación normativa y al modo específico de manifestarse de las mismas.

Los tratadistas en la actualidad clasifican a las fuentes en fuentes formales y fuentes reales:

Fuentes formales. Según García Maynez “son los procesos de manifestación de las normas jurídicas; constituyen fuentes a las que principal o necesariamente debe acudir el juez para objetivar su decisión: preceptos provenientes del Estado; de la voluntad de las partes.

Fuentes materiales o reales. Son los que definen el contenido de las normas jurídicas, constituyen el por qué de cada ley individualmente considerada: principios ideológicos que se reflejan en la ley; hechos colectivos y circunstancias humanas.

2.1.5.1. CONSTITUCIÓN

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.

⁹ Jiménez Sanjinés, Raul, “Lecciones de Derecho Laboral” pág. 123

- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartita: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
- Derecho a negociar colectivamente.

2.1.5.2. LEY

La ley es la más importante de las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia.- La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

2.1.5.4. LEYES NO LABORALES

Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en las leyes no laborales, como por ejemplo, la legislación comercial o la legislación civil, que operan supliendo sus vacíos o lagunas.

2.1.5.5. DECRETOS SUPREMOS Y REGLAMENTOS

Un decreto es un tipo de acto administrativo emanado habitualmente del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.

Esta regla general tiene sus excepciones en casi todas las legislaciones, normalmente para situaciones de urgente necesidad, y algunas otras específicamente tasadas.

Los reglamentos son normas de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.

2.1.5.6. JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia de los tribunales de trabajo también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor jerarquía y tener aplicación legal. Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral.

2.1.5.7. DOCTRINA

La doctrina es considerada también como fuente formal del derecho y puede ser definida como el conjunto de opiniones de los jurisconsultos, emitidas con finalidad teórica o con el objeto de facilitar la aplicación del derecho. Esto persiguiendo un triple propósito: científico, práctico y crítico enriqueciendo cada vez más la ciencia del derecho.

Como fuente del derecho Laboral están constituida por los estudios investigaciones, opiniones, dictámenes de los juristas, etc.

Son medios técnicos de interpretación y elaboración del derecho y sirve en primer lugar para fijar el sentido de las disposiciones legales o el alcance de las costumbres jurídicas y en segundo lugar para llenar las lagunas que puedan existir en esas dos fuentes formales del derecho.

2.1.5.8. CONTRATOS DE TRABAJO

A. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:

- Las partes, trabajador y empleador,
- El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
- Los servicios personales realizados por el trabajador,
- La remuneración recibida por el trabajador.

B. CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los contratos colectivos de trabajo constituyen acuerdos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

2.1.5.9. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).

En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores

2.1.5.10. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

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

- **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho laboral:

A. PRINCIPIO PROTECTOR

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

En el criterio de Pla Rodríguez “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse

en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.¹⁰

El principio protector contiene tres reglas:

- **Regla *in dubio pro operario*:** entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador. Es el “criterio que debe utilizar el juez o el interprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador”¹¹
- **Regla más favorable:** cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador. Esta regla “determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, deba optarse por aquella que sea más favorable, aunque la que hubiese correspondido, según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas”.¹²
- **Regla de la condición más beneficiosa:** una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador. Es el “criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en pudiera hallarse un trabajador”¹³.

B. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta.

La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el *principio de la autonomía de la voluntad* de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral. Pla Rodríguez está de acuerdo con el concepto de Hernainz Marquez que sostiene que “la irrenunciabilidad debe entenderse en su verdadero sentido, la

¹⁰ Pla Rodríguez, Américo, “Los principios del Derecho del Trabajo”, ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina. Pág. 23

¹¹ Ob. Cit. Pág. 40

¹² Ob. Cit. Pág. 40

¹³ Ob. Cit. Pág. 40

no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral”.¹⁴ En otras palabras se refiere a la “imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.¹⁵

En nuestra Ley General del trabajo en su Art. 4 expresa: “Los derechos que ésta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario”¹⁶

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

C. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD LABORAL

Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.”Concretando en palabras menos originales podemos decir que este principio expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral, desde los dos puntos de vista y en todos los aspectos”.¹⁷

D. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico. “el principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y la que surge de documentos o acuerdos, debe darse

¹⁴ Ob. Cit. Pág. 67

¹⁵ Ob. Cit. Pág. 67

¹⁶ Sandoval Rodríguez, Isaac, Legislación del Trabajo, industrias graficas SIRENA, Bolivia 2005, pag. 29

¹⁷ Pla Rodríguez, Américo, “Los principios del Derecho del Trabajo”, ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina pág. 154

preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos”.¹⁸

E. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno. Este principio “consiste en la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón”,¹⁹ es decir contrario a la arbitrariedad.

F. PRINCIPIO DE BUENA FE

El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla. La buena fe- lealtad se refiere a la conducta de la persona, que considera cumplir realmente con su deber. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar , ni perjudicar, ni dañar”.²⁰

2.1.5.10. TRATADOS INTERNACIONALES

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante

¹⁸ Ob. Cit. Pág.243

¹⁹ Ob. Cit. Pág.283

²⁰ Ob. Cit. Pág. 311

de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

2.2. EL CONTRATO DE TRABAJO

Toda vez que nos hemos introducido y repasado algunos conceptos y características del derecho laboral, podemos pasar a señalar algunos conceptos de lo que debemos entender por Contrato de Trabajo:

“El Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”. **(Guillermo Cabañellas)**.

Debido a que al emplear el término contrato (Derecho Civil), en el ámbito laboral no existe la igualdad entre el empleador y el trabajador, entonces se prefiere denominarla relación laboral, o relación obrero patronal que “es el vínculo jurídico

voluntario que existe entre dos personas llamadas una obrero y la otra patrono, en virtud del cual ambos prestan servicios recíprocos; el primero dando la fuerza de trabajo material e intelectual y el segundo pagando un justo salario o estipendio”.²¹

La Ley General del Trabajo de Bolivia, en su Título II que se refiere al Contrato de Trabajo, no trae una definición formal, establece que el contrato de trabajo puede ser individual o colectivo. Art. 5 “El contrato de trabajo es individual o colectivo, según que se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero; o entre un patrono o asociación de patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores”

Sin embargo, su Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943, en el Capítulo del Título II, reconoce como contrato individual de trabajo, aquél en virtud del cual una o más personas se obligan a prestar sus servicios manuales o intelectuales a otra u otras. Determina, igualmente, que el contrato individual de trabajo constituye la ley de las partes, a reserva de que sus cláusulas no impliquen una renuncia del trabajador a cualquiera de los derechos que le son reconocidos por las disposiciones legales.

2.2.1. LAS MODALIDADES DE CONTRATO LABORAL EN NUESTRA LEGISLACION

Nuestra legislación reconoce los siguientes tipos de contratos:

- El Contrato Individual de trabajo
- El Contrato Colectivo
- El Contrato de Aprendizaje
- El Contrato de Enganche

²¹ Jiménez Sanjinés, Raul, “Lecciones de Derecho Laboral” pág. 266

A) EL CONTRATO INDIVIDUAL O PERSONAL

Para el profesor Sandoval “el contrato de trabajo individual, cualquiera sea su forma o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”²²

El Artículo 5º de la Ley General del Trabajo dispone "el Contrato de Trabajo es individual o Colectivo, según se pacte entre un patrono o grupo de patronos y un empleado u obrero, o entre un patrono o asociación de patronos y un Sindicato, Federación o Confederación de Sindicatos de Trabajadores".²³

Todo contrato individual de trabajo debe especificar:

- Nombres y apellidos paterno y materno o razón social de los contratantes;
- Edad, nacionalidad, estado civil y domicilio del trabajador;
- Naturaleza del servicio y lugar donde será prestado;
- Determinación de si el trabajo o servicio se efectuará por unidad de tiempo, de obra, por tarea o destajo, por dos o más de estos sistemas;
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
 - Plazo del contrato;
 - Lugar y fecha del contrato;
 - Inscripción de los herederos con especificación de nombre y edad, para los efectos de la disposición concerniente a la reparación de los riesgos profesionales.

²² Sandoval Rodríguez Isaac, Arenas, Ada Rosa, Legislación del Trabajo, Ed. Mundy Color s.r.l., octava edición, La Paz – Bolivia. 1989 Pág. 29

²³ Sandoval Rodríguez, Isaac, Legislación del Trabajo, industrias graficas SIRENA, Bolivia 2005, pag.29

B) EL CONTRATO COLECTIVO

Se entiende por contrato colectivo al convenio celebrado entre uno o más patronos y un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores, con el objeto de determinar condiciones generales de trabajo o reglamentarlo. Este contrato deberá ser necesariamente celebrado por escrito y registrado ante el inspector de trabajo.

Solo los entes laborales con personalidad jurídica podrán celebrar este tipo de contratos.

La representación de estos entes será ejercida acorde a sus estatutos.

C) EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Es aquel contrato en virtud del cual el patrono o empleador se obliga a enseñar prácticamente por sí o por otro oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende con o sin retribución y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje de comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.

Características:

- Este tipo de contrato se celebra por escrito
- Se presume la mutua prestación de servicios
- La remuneración y demás modalidades del contrato se estipularan expresamente
- El Patrono esta obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para asistir a la escuela.

Respecto a este contrato la Ley General del Trabajo indica en su Art. 28 "El contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual el patrono se obliga a enseñar

prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende, con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años. Se comprende el aprendizaje del comercio y de las faenas que utilicen motores mecánicos.”²⁴

D) EL CONTRATO DE ENGANCHE

El contrato de enganche es aquel por el cual se contrata a trabajadores por una persona distinta al patrono, para actividades que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual.

Según Art. 31 de la Ley General del Trabajo establece que “El contrato de enganche es el que tiene por objeto la contratación de trabajadores, por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual. Sólo el Estado podrá en lo sucesivo actuar como intermediario entre patronos y trabajadores, organizando servicios gratuitos de enganche. El traslado de los trabajadores se hará conforme a lo determinado por el Art. 9 de ésta Ley.”

2.3. REMUNERACIÓN O SALARIO

El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal.

En algunos países existe la figura del aguinaldo. El aguinaldo es un ingreso extra que percibe el trabajador, adicional a su remuneración habitual. Algunos ordenamientos lo estipulan de desembolso obligatorio para una fecha única, mientras que otros lo hacen en dos fechas distribuidas en el año.

²⁴ Sandoval Rodríguez, Isaac, Legislación del Trabajo, industrias graficas SIRENA, Bolivia 2005, pag.57

El Art. 52 de Ley General del Trabajo señala la “Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero, en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos del trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexos o nacionalidad.”

2.4. JORNADA DE TRABAJO

La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, 8 horas diarias y 40 horas por semana. Es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día. El horario es simplemente la distribución de la jornada a través de las distintas horas del día.

La LGT en su Art. 46 sobre la jornada laboral nos indica “La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas, entendiéndose trabajo nocturno el que se practica entre horas 20 y 6 de la mañana. Se exceptúa de ésta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada para mujeres y menores de 18 años, excederá de 40 horas semanales diurnos.”²⁵

Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite de duración a la jornada, que no puede sobrepasarse ni aún pagando el empleador el tiempo extra.

2.5. VACACIONES Y FERIADOS

Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración,

²⁵ Ob. Cit. Pag 102

por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo.

Los feriados son días que por ley se deben conceder como libres al trabajador. El empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe recompensarle monetariamente bajo un régimen distinto.

El Art. 44 de nuestra ley Laboral indica “Los empleados y obreros que tuvieren más de un año ininterrumpido de servicio y menos de cinco, en una empresa, tendrán una semana de descanso anualmente; los que tuvieren más de cinco años y menos de diez, dos semanas; los que más de diez años y menos de veinte, tres semanas; y pasados los veinte un mes”²⁶

2.6. SEGURIDAD LABORAL, SOCIAL Y SALUD EN EL TRABAJO

Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.

Los empleadores tienen las siguientes obligaciones:

- Asegurar contra riesgos del trabajo.
- Investigar los accidentes que ocurran.
- Denunciar los accidentes ante la autoridad administrativa designada.

El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a:

- Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación.
- Prótesis y aparatos médicos.
- Prestaciones de dinero como indemnización por incapacidad.

²⁶ Ob. Cit. Pag 99

2.7. DERECHO LABORAL COLECTIVO

2.7.1. CONCEPTO

Derecho Colectivo del Trabajo. Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales.²⁷

A. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es “aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector”. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

En ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.

B. ORGANIZACIONES SINDICALES

Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

²⁷ OSSORIO, Manuel, *Diccionario De Ciencias Jurídicas, Políticas Y Sociales*. Buenos Aires: Heliasta, 24va, 1997, página 317

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo.

- **Sindicato.**

Unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

El sindicato es una persona jurídica. El sindicalismo es una ideología que introduce bases para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes.

“El *sindicato* es un persona jurídica que tiene por objeto la defensa de los intereses de sus asociados, empleadores o trabajadores, que pertenecen a una misma empresa, profesión u oficio, empresas, profesiones u oficios similares o conexos” (Ley General del Trabajo de Bolivia, LGT, Art. 99; Decreto Reglamentario de la LGT, Art. 120).

- **Fuero sindical**

Fuero (del latín “forum”, ‘tribunal’) *Privilegio que gozan ciertas personas para ser juzgados por tribunales especiales superiores, solo por el hecho de pertenecer a cierta clase social o haber ejercido cierto cargo público.* Conjunto de privilegios otorgados a ciertos cargos públicos, por lo que la persona que ocupa dicho cargo no es procesado por tribunales inferiores.

Son *fueros* el militar, el presidencial, el de magistrados, el sindical, etc.

Fuero sindical. *Privilegio que gozan ciertas que la ley le otorga al dirigente sindical para que no pueda ser perseguido, procesado*

- **La huelga y el lock-out**

El *lock-out*. (Expresión inglesa; “dejar afuera”)

Cierre de una empresa llevado a cabo por la patronal para presionar a los trabajadores.

Es la huelga por parte de los empresarios o empleadores,

Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje los trabajadores podrán declarar la huelga y los patronos el *lock out* (Ley General del Trabajo, Art. 114 al 119) a condición de que la resolución se tome por lo menos por las tres cuartas partes de los trabajadores o patronos interesados respectivamente (DR, 159).

No podrá declararse la huelga o el *lock-out* ante del vencimiento del plazo para la denuncia de contrato colectivo, si dicho plazo se hubiera estipulado (DR, 160).

Declarada la huelga los trabajadores comunicaran a la inspección del trabajo la composición del comité de huelga responsable encargado de dar cuenta a los asociados o el resto del personal del desarrollo del movimiento y del actuar como intermedio entre los patronos y el personal en huelga (Ley General del Trabajo, 161).

La huelga sólo comprende la suspensión pacífica del trabajo constituyendo delito contra la libertad de trabajo e industria. a) la presión por medio de amenazas, ejercida sobre el trabajador...

b) todo acto que tienda a destruir los instrumentos mercaderías o productos del trabajo

(LGT ,162).

CAPITULO III

LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

3.1. CONCEPTO Y DEFINICION

Según la Real Academia de la Lengua Española la violencia (Del lat. *violentiā*), hace referencia a la cualidad de violento y acción y efecto de violentar o violentarse.

Al respecto la Organización Mundial de la Salud propuso la siguiente definición de la palabra violencia: "El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastorno del desarrollo o privaciones".²⁸

3.2. LA VIOLENCIA LABORAL

El profesor de alemán, Heinz Leymann - doctor en Psicología del Trabajo y profesor de la Universidad de Estocolmo -, fue el primero en definir este término durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en el año 1990:

"Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".²⁹

²⁸ Definición de la Organización Mundial de la Salud. portal.unesco.org/education/

²⁹ LEYMAN, HEINZ "El contenido y desarrollo de *moobing* en el trabajo" (traducido del inglés), European Journal of Work and Organizational Psychology

La Organización Internacional del Trabajo OIT y la Organización Mundial de la Salud OMS, en el informe del Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud resaltan la importancia de la violencia laboral, es por eso que proceden a definirla.

3.2.1. DEFINICIÓN GENERAL DE LA VIOLENCIA LABORAL

“La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud”.

A. VIOLENCIA FÍSICA Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Si bien siempre se ha reconocido la existencia de violencia física personal en el lugar de trabajo, la existencia de la violencia psicológica se ha subestimado durante largo tiempo y sólo ahora recibe la debida atención. La violencia psicológica surge actualmente como uno de los problemas prioritarios del lugar de trabajo.

Asimismo se reconoce cada vez más que la violencia psicológica personal se ejerce muchas veces mediante un comportamiento repetido, de un tipo que, en sí mismo, puede ser relativamente poco importante pero que, al acumularse, puede llegar a ser una forma muy grave de violencia. Si bien puede bastar un único incidente, la violencia psicológica consiste a menudo en actos repetidos, indeseados, no aceptados, impuestos y no correspondidos, que pueden tener para la víctima un efecto devastador.

B. VIOLENCIA FÍSICA

Es el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos. Se incluyen en ella las palizas, patadas, bofetadas, puñaladas, tiros, empujones, mordiscos y pellizcos. (Adaptado de la definición de violencia, de la OMS)

C. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que pueden dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas. (Adaptado de la definición de violencia, de la OMS)

3.3. EL MOBBING

"Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" (Heinz Leymann).

“La violencia laboral es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad”.

Esta acción es ejercida sobre el/la trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos, acoso y acoso sexual propiamente dicho.

La violencia laboral, implica todas aquellas acciones que, durante un tiempo prolongado, afectan la dignidad del trabajador, su derecho a no ser discriminado, el respeto de su honra y su integridad física, psíquica y moral. En casos extremos, desencadenan daños psicológicos graves, pérdida del empleo y hasta suicidios. Hay víctimas que se ven tan afectadas que terminan renunciando y les resulta

muy difícil reintegrarse al mercado laboral. En cualquier caso, tanto la empresa como la sociedad pierden a una persona capacitada “es un fenómeno que se conoce a nivel mundial por una palabra en inglés, "mobbing", traducida como "ataque, atropello".

El origen del término mobbing en inglés se refiere a la conducta de los animales de arrinconar al más débil del grupo. Esta acción es intencional, que no se trata de un caso típico de estrés.

Se descarta con esta puntualización el habitual roce, las fricciones, las tensiones y hasta incidentes aislados propios de las organizaciones modernas en las que el grado de interdependencia entre los actores lleva a numerosas situaciones de desencuentro. Este tipo de desencuentro no constituye Moobing.³⁰

3.3. 1. MANIFESTACIÓN DE LA NUEVA FORMA DE ACOSO

Esta forma de acoso se manifiesta en ataques permanentes contra la persona, persecuciones tendientes a provocarle "aislamiento, pérdida de la autoestima, descalificación, desmerecimiento, violación de la intimidad, difamación, supresión de derechos, intimidación, falsa denuncia, afectación a tareas irrelevantes, quita de personal, intromisión en la computadora, utilización de influencias e indiferencia a sus reclamos

El profesor Leymann realizó un inventario documental (Inventario de Acoso moral de Leymann - LIPT-) en el que aparecen 45 actividades típicas de mobbing que se pueden dividir en cinco apartados:

- Limitar la comunicación
- Limitar el contacto social

³⁰ Pinuel Iñaki y Zabala “La nueva plaga laboral del siglo XXI” www.ugt.es/moobing

- Desprestigiar su persona ante sus compañeros
- Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral
- Comprometer la salud

Las consecuencias de esta situación no sólo afectan al individuo, sino que la tendencia al aislamiento que experimenta, la falta de comunicación y la conflictividad repercute también en su entorno familiar y social. El rendimiento laboral se resiente y la interrelación con los compañeros empeora. También puede suceder que aumente la accidentalidad porque el trabajador no se concentra en las tareas laborales, lo que puede provocar que pierda el empleo.

3.4. EL ACOSO

El acoso refiere a las acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador/a en razón de su, nacionalidad, edad, sexo, color, religión, origen étnico, capacidades diferentes, virtudes, aspecto físico, estado civil, elección sexual, preferencias o situación familiar, entre otros.

El psicólogo alemán Heinz Leyman (pionero en el estudio del mobbing) resaltó que el acosador "le asigna a la víctima tareas inútiles, absurdas, peligrosas y humillantes; no le permite comunicarse; la interrumpe continuamente cuando habla; le critica su trabajo; se burla de su vida privada; le niega el contacto mediante gestos de rechazo o menosprecio; ignora su presencia; la aísla de sus compañeros; le grita, la amenaza, la injuria; le atribuye una enfermedad mental".

3.4. 1. MALTRATO PSÍQUICO Y SOCIAL

Este maltrato se manifiesta como una hostilidad continua y repetida en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Por ejemplo:

- Cambio de funciones u horarios.
- Sobrecarga de trabajo.

- Demanda de una tarea para la que no está capacitada.
- Indicaciones contradictorias.
- Sanciones injustificadas.
- Constante bloqueo de iniciativas de interacción generando aislamiento en el trabajador/a.
- Prohibir hablar con compañeros/as.
- Promover el complot sobre el/la subordinado/a.
- Ejercer cambios de oficina o lugar de trabajo para separarlo de su grupo cercano.
- Obligar a realizar tareas denigrantes.
- Corregir o reprobar permanentemente las tareas realizadas.
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño.
- Asignar tareas sin sentido con el fin de humillar.
- Encargar trabajos imposibles de cumplir u obstaculizar la tarea para que no pueda ser llevada a cabo.
- Amenazar con despidos sin fundamento real.
- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.

- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- Ignorarlo o excluirlo hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.

- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

3.5. CLASES DE MOBBING

El acoso laboral es un fenómeno del que nadie puede estar a salvo. Puede aparecer en cualquier nivel jerárquico y afectar tanto a hombres como mujeres.

La mayoría de los autores coinciden en diferenciar tres tipos de mobbing:

3.5.1. MOBBING ASCENDENTE

Este tipo de mobbing es el que ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización.

Normalmente suele producirse cuando alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior. Sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección y suele suceder porque un trabajador quería obtener ese puesto y no lo ha conseguido.

También puede darse otra modalidad en la que el trabajador es ascendido a un puesto de responsabilidad, en virtud del cual, se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros.

La situación se complica si no se ha consultado, previamente, el ascenso al resto de trabajadores y, éstos, no se muestran de acuerdo con la elección, o si el nuevo responsable no marca unos objetivos claros dentro del departamento generando intromisiones en las funciones de alguno o algunos de sus componentes.

Se puede desencadenar este fenómeno hacia aquellos jefes que se muestran arrogantes en el trato y muestran comportamientos autoritarios hacia sus inferiores.

3.5.2. MOBBING HORIZONTAL

En este tipo de mobbing un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo. En este supuesto un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien no oficialmente, tenga una posición "de facto" superior.

El ataque se puede dar por problemas personales o bien, porque algunos de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento tácitamente o expresamente aceptadas por el resto.

Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento es la existencia de personas, física o psíquicamente débil o distinta, y estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para mitigar el aburrimiento.

3.5.3. MOBBING DESCENDENTE

Suele ser la situación más habitual. La persona que ejerce el poder lo hace a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos que pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición en la jerarquía laboral o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse de una persona forzando el abandono "voluntario" de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que sin motivo acarrearía un coste económico para la empresa.

3.6. FASES DEL MOBBING

Establecer una secuencia fija de comportamientos que desembocan en el acoso laboral es complicado debido a las diferentes peculiaridades que en cada caso

pueden presentar los acosadores, las víctimas y el entorno en el que se desarrolla el conflicto, así como el modelo de organización en el que se desarrolla.

Lo más complicado del acoso moral en el trabajo es detectar cuándo comienza y porqué. Hay que tener claro que el mobbing es intencional. Hablamos de una pauta que sigue una persona concreta, normalmente el jefe o un compañero con poder dentro de la empresa.

El acoso hacia una persona se manifiesta de diversas maneras:

1. Manipulación de la comunicación: no informando a la persona sobre su trabajo, no dirigiéndole la palabra, no haciéndole caso, amenizándole, criticándole tanto con relación a temas laborales como de su vida privada.

2. Manipulación de la reputación: comentarios injuriosos, ridiculizándole o burlándose de él/ella, propagando comentarios negativos acerca de su persona o la formulación repetida de críticas en su contra.

3. Manipulación del trabajo: proporcionándole trabajos en exceso, monótonos, repetitivos, o bien, sin ninguna utilidad, así como trabajos que están por encima o por debajo de su nivel de cualificación.

Leymann a partir de sus experiencias (diagnosticó más de 1.300 casos) desarrolló cuatro fases que se dan habitualmente en estos procesos: fase de conflicto, fase de estigmatización, fase de intervención desde la empresa y, por último, fase de marginación o exclusión de la vida laboral.

Otros autores consideran que esta secuencia consta de cinco estadios, señalando la fase de seducción como el primer paso del mobbing.

3.6.1. PRIMERA FASE: CONFLICTO

El acosador se gana a su víctima a través de diferentes acciones pero aún no ha utilizado su potencial violento.

En muchas ocasiones no se centra sólo en engatusar a su víctima, sino que se puede centrar, también, en su entorno social y familiar.

El objetivo es descubrir las debilidades de la futura víctima para luego atacarle donde más le duele. Puede ser arrebatarse algo que le pertenece (amigos, puesto de trabajo, popularidad...).

En las empresas e instituciones públicas es normal que aparezcan conflictos entre el personal porque pueden tener intereses diferentes y objetivos contrapuestos.

Como consecuencia de esto surgen roces, fricciones personales, diferencias de opinión que pueden solventarse de manera positiva, a través del diálogo, o por el contrario, puede ser el principio de un problema más profundo que tiene posibilidades de estigmatizarse y es aquí cuando surge el acoso.

A veces la fase entre el problema y el caso se produce en muy corto periodo de tiempo y estos dos procesos se pueden solapar. La consecuencia es el hostigamiento. Los expertos definen el mobbing a partir de esta fase.

La causa del conflicto en ocasiones puede estar creada artificialmente por el instigador como excusa para hostigar a la víctima.

3.6.2. SEGUNDA FASE: ESTIGMATIZACIÓN

El acosador, en este periodo, pone en práctica toda la estrategia del acoso utilizando sistemáticamente y durante un tiempo prolongado, una serie de comportamientos perversos para ridiculizar y apartar socialmente a la víctima. Es la parte más fuerte.

El acosador busca apoyo entre los demás compañeros desacreditando al damnificado e incluso utilizando estrategias que implican represalias para los colegas que no le apoyen.

La víctima se siente culpable y se puede llegar a preguntar qué es lo que hace mal. Niega las evidencias ante la pasividad, rechazo o ignorancia del resto del grupo al que pertenece. Es una fase muy duradera y acaba por minar la moral del acosado. Si la víctima no cuenta el problema a sus compañeros o no habla con el acosador para aclarar la situación se pasa a la siguiente fase.

A pesar de que estas conductas tienen formas de expresión muy variadas, presentamos a continuación algunas de las más habituales:

a) Ataque a la víctima a través de medidas organizacionales.

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones o habilidades.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b) Aislamiento social.

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.

c) Ataques a la vida privada de la persona.

- Críticas constantes a la vida privada.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.

d) Violencia física.

- Acoso o violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e) Agresiones verbales.

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales.

f) Difusión de rumores falsos o difamación de la persona.

3.6.3. TERCERA FASE: INTERVENCIÓN DESDE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

El problema trasciende a la dirección de la empresa o institución y ésta puede actuar de varias formas a través del departamento de **recursos humanos** o desde la **dirección del personal**.

- ✓ **Solución del conflicto:** Tras conocer el problema, la empresa, realiza una investigación exhaustiva del mismo y decide que el trabajador/a o el acosador

sea cambiado de puesto de trabajo, descubre la estrategia de hostigamiento y articula los mecanismos para que no se vuelva a producir sancionando, en su caso, al hostigador.

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 "actúe a sus anchas" sobre el acosado.

3.6.4. CUARTA FASE: MARGINACIÓN O EXCLUSIÓN DE LA VIDA LABORAL

Suele concluir con el abandono de la víctima de su puesto de trabajo, muy probablemente tras haber pasado por largas temporadas de baja. Los trabajadores de las administraciones públicas o las universidades suelen pedir la permuta de la plaza, que, sin embargo, en pocas ocasiones se materializan, mientras que en la empresa privada parte de las víctimas deciden aguantar estoicamente en su puesto de trabajo y atraviesan un calvario que tiene consecuencias muy negativas para su salud. Unos y otros sufren un agravamiento del problema, tanto dentro como fuera de la empresa.

En esta fase los subalternos dentro de la empresa aprovechan para hacer todo tipo de humillaciones, faltar el respeto al acosado, crear rumores malignos y comentarios vejatorios, falsedades y calumnias para hacer méritos ante el acosador y que no arremeta contra ellos.

El condenado es colocado en el sitio más incómodo posible, invisible del público, aislado de los compañeros y haciendo tareas inútiles y lo más rutinarias posibles para que el sentimiento de fracaso se vaya apoderando del acosado. Suele imputársele todo lo malo que pueda ocurrir en la empresa.

La mayoría de las veces, los acosados son personas con mucha preparación profesional lo que agrava la situación porque la envidia es mayor.

En los casos más extremos, el suicidio es la solución más radical.

3.7. FACTORES QUE GENERAN VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La violencia o la agresión son conductas muy arraigadas en el repertorio de comportamientos de los seres humanos. Lo que originalmente fue un mecanismo de adaptación necesario para la supervivencia de la especie es ahora un problema muy difícil de atajar y con multitud de factores que lo generan:

- **La relación y la educación del niño** en el entorno familiar (la familia es el primer lugar donde el niño puede desarrollar o no, las conductas violentas).
- **Los factores culturales**, definen los límites de tolerancia. Aquellas sociedades con niveles más altos de pobreza y grandes desigualdades económicas son más propensas a generar violencia.
- **Los factores de personalidad:** la falta de afectividad hacia los demás, la carencia de impulsos, la imposibilidad de valorar la satisfacción o las personalidades que poseen un poder de autocontrol muy fuerte.
- **Abusos de determinadas sustancias.** Existe una asociación entre violencia y abuso de sustancias adictivas. Es una relación compleja y probablemente tiene que ver con el efecto que conlleva la imposibilidad de controlar los impulsos.
- **Factores biológicos.** Aunque el comportamiento violento no parece ser una condición hereditaria algunos problemas como las disfunciones nerviosas pueden desembocar en comportamientos esquizofrénicos y las hormonas, particularmente la testosterona, pueden provocar un comportamiento violento. El periodo de edad donde predominan este tipo de comportamientos suele darse entre los 15 y 30 años.
- **Enfermedades mentales.** La esquizofrenia paranoide puede, ocasionalmente, terminar en actos agresivos, aunque predecir la violencia en un esquizofrénico es muy complicado.

- **Influencia de los medios.** La violencia engendra más violencia, por lo tanto, existe una relación entre la violencia que enseñan los medios y la que luego se produce en la realidad.

Existen también tres variables exógenas al propio trabajador afectado y que más bien pertenecen o dan cuenta de dinámicas del trabajo en sí mismo que promoverían la aparición del acoso, y sólo una variable corresponde a características propias o relativas a la víctima de Mobbing que sería la persona en la cual se ha canalizado la ira o la frustración.

1) La organización del trabajo: Se refiere a la atribución de tareas que entrañan una sobrecarga cuantitativa y un déficit cualitativo. La sobrecarga cuantitativa se define por mucha demanda y poco control. El déficit cualitativo se entiende como la obligación de efectuar un trabajo repetitivo, aburrido, a veces inútil o mal elaborado. Cuando se obliga a los trabajadores a hacer mal su trabajo. Toda situación estresante implica un potencial importante de conflictos, y, según H. Leymann, es justamente un conflicto lo que detona la aparición del Mobbing (Velázquez M., 2001).

2) Concepción de tareas: La monotonía y repetición de las tareas es generador de conflictos, tanto intrapersonales como interpersonales. En la medida que los trabajos no representen un desafío al trabajador o tareas que no den posibilidad de crecimiento laboral o personal, será posible causa de conflictos (Velázquez M., 2001). Creo que la presión, la frustración que se puede generar en condiciones de monotonía o repetición (con el tedio que pueden generar), muchas veces se canalizará en forma de acoso hacia algún trabajador, a modo de válvula de escape a la presión que se ha generado.

3) Tipo de Dirección: La gestión autoritaria, con métodos directivos que persiguen optimizar los resultados, sin tener en cuenta el factor humano es un claro agente de promoción de conflictos y que generará probablemente la posibilidad de Mobbing.

Además de esos factores también existen otros que influyen en el desarrollo de estas conductas violentas. Algunos de los más relevantes son la edad, el sexo, o el empleo precario.

La falta de experiencia para identificar y tratar con situaciones violentas puede provocar que el problema se genere con más facilidad, pues el conocimiento de experiencias previas permite a los empleados que sus reacciones sean más prudentes y más confiadas. En el Reino Unido, los estudios reflejan que el intervalo de edad dónde es más probable que se produzcan estos actos se encuentra entre los 18 y los 30 años.

El conflicto empeora cuando alguien de estatus superior en la jerarquía laboral en lugar de aclarar el problema, toma parte activa en la dinámica grupal, en el acoso. Además se ha encontrado casi siempre que cuando un directivo simplemente ignora negligentemente "la desavenencia", el conflicto toma alas para empeorar y escalonarse. La intervención de la dirección es deficiente cuando:

- se ve envuelta en la dinámica del grupo sobre la base de igualdad y, por lo tanto, calentando más la situación.
- negando que existe el conflicto.

Ambos tipos de conductas son intrínsecamente peligrosas, y son, conjuntamente con la pobre organización del trabajo, las causas principales del desarrollo de un proceso de psicoterror laboral (Adams, 1992; Khile, 1990).

Las mujeres son, según varios estudios, las principales víctimas de agresiones laborales. Las razones pueden encontrarse en que las ocupaciones que desempeñan están catalogadas como de "alto riesgo": profesoras, trabajadoras sociales, empleadas del sistema sanitario, del entorno bancario o de comercios.

También contribuye la discriminación salarial que sufren en contraposición con el género masculino. Las mujeres suelen ser particularmente vulnerables a las

agresiones de tipo sexual, mientras que los hombres sufren la violencia psicológica.

Algunos autores, como Vittorio Di Martino, H. Hohel y C. Coper, establecen una serie de factores organizativos que contribuyen a que el acoso moral se genere.

3.8. FACTORES ORGANIZATIVOS QUE CONTRIBUYEN AL ACOSO MORAL

Vittorio di Martino, Helge Hoel y Cary L. Cooper son miembros de la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo y publicaron en 2003 la obra "*Por la Prevención del Estrés en el Trabajo. Las Estrategias de la OIT*". En el libro se establecen una serie de factores que ayudan al desarrollo del mobbing.

Distinguir lo que es comportamiento pasajero a lo que es claramente un comportamiento patológico, y distinguir a su vez rasgos de personalidad que pueden conducir a un comportamiento perverso no es solamente difícil sino peligroso lo que en ningún caso invalida el seguir profundizando en este campo de estudio. Sin embargo, hay que resaltar aquellas situaciones que, si se dan, pueden facilitar el que determinadas personalidades de agresores y víctimas se encuentren y acaben desarrollando un comportamiento de acoso.

Entre los diferentes factores encontrados resaltamos los siguientes:

- **Medidas de seguridad e higiene poco desarrolladas**, inadecuadas para proteger a los empleados en especial en lo referente a nuevas enfermedades y a las causas que las desencadenan, entre las que se encuentra el mobbing.
- **Cambio**. Las empresas que están sujetas a incertidumbre económica alta, regulaciones de plantilla, mucha competencia para el ascenso o reducción de costes se han identificado como lugares más expuestos al acoso.
- **Clima y cultura**: en los estudios de Cole y Grubb (*Psychological correlates of harassment, treats and fear of violence in the workplace*) se ha encontrado que se dan mayores situaciones de violencia en general y de acoso moral en

particular en situaciones donde existe falta de armonía entre grupos de trabajo y donde existe poco apoyo de los compañeros.

- **Estilos de dirección:** en las pocas investigaciones que han tratado el tema se ha encontrado una relación entre los estudios de dirección autoritarios y liberales. En el estudio de O'Moore (*Bullying at working Ireland*) se encontró que un número significativo de víctimas de acoso decían trabar en situaciones de liderazgo autoritario. A la inversa, en el estudio de Vartia (*Workplace bullying: The role of occupational health services*) se descubrió que las personas que nunca habían sufrido acoso o nunca habían sido testigos del mismo decían trabajar en entornos donde los problemas se solucionaban por negociación.
- **Abdicar de las responsabilidades de la dirección,** lo que se ha llamado estilo no autoritario es también un campo abonado para el acoso. Además, la ignorancia o falta de reconocimiento e intervención cuando se dan situaciones de acoso pueden contribuir indirectamente al mensaje de que el comportamiento de acoso es aceptado.

Stress: El estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuáles debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

El organismo humano dispone de un notable sistema de mecanismos de protección para casi cualquier situación que produzca estrés o afecte a la función orgánica. Esta reacción al estrés tiene por finalidad conservar el equilibrio del cuerpo. La respuesta de estrés no es negativa en sí misma, si no al

contrario, facilita el disponer de más recursos para hacer frente a las situaciones que se suponen excepcionales. Diversos estudios han concluido que el acoso está asociado a entornos de trabajo negativos y estresantes.

- **Ambigüedad de rol:** El conflicto de rol que describe una situación donde el empleado percibe expectativas contradictorias o conflictos de valores respecto a su trabajo, o respecto a los objetivos es una situación que potencia la posibilidad de acoso.

3.9. LOS EFECTOS DE LA VIOLENCIA LABORAL

Los efectos del acoso moral en el trabajo se pueden estudiar desde tres puntos de vista:

3.9.1. CONSECUENCIAS SOBRE LA SOCIEDAD

El profesor John Toohey publicó, en 1991, un libro titulado *Occupational stress. Managing a metaphor* en el que analizaba los costes del acoso moral y otros casos de enfermedades profesionales relacionadas con el estrés.

La principal crítica que hace Toohey se centra en el hecho de que estos empleados, como consecuencia de largos períodos sometidos a condiciones de trabajo psicológicamente muy degradadas, finalmente llegan a la consulta del médico y el especialista emite el diagnóstico de "estrés".

La crítica de Toohey es que la "industria de la salud", por medio de este procedimiento, se focaliza en "estar enfermo", o en "no estar capacitado para competir en la vida laboral", en lugar de obligar a los directivos responsables a hacer indagaciones sobre las condiciones de trabajo que producen las enfermedades. Como Toohey resalta, los resultados de este tipo de política desincentivan a los responsables organizacionales para mejorar las condiciones de trabajo.

En la siguiente sección le presentamos de manera resumida los efectos que repercuten en la persona y en su entorno.

Consecuencias sociales y comunitarias que afectan a los trabajadores que sufren violencia y hostigamiento en el lugar de trabajo

- Malestar en las relaciones laborales
- Agresividad e irritabilidad
- Pérdida de ilusión e interés por los proyectos comunes
- Abandono o desplazamiento de las responsabilidades y compromisos familiares
- Trastornos médicos y psicológicos en otros miembros del sistema familiar
- Afectación de la afectividad y del deseo sexual
- Separación matrimonial

3.9.2. CONSECUENCIAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN

El economista sueco, U. Johanson, desarrolló una lista de indicadores para calcular los costes económicos de las bajas reiteradas por enfermedad y de larga duración. Desarrolló métodos para distinguir diferentes tipos de costes para la compañía y calcular sus enormes sumas. También ha podido demostrar que es menos costoso para una empresa ofrecer a estos empleados una rehabilitación profesional cara y reorganizar las condiciones de trabajo. Los conflictos prolongados disparan otras dinámicas negativas, que empeoran las condiciones psicológicas de trabajo.

Por lo general, los efectos que genera el acoso moral en las empresas se centran en disminuir la calidad del trabajo debido por las faltas justificadas o injustificadas del trabajador, la producción también baja ocasionando problemas con los clientes. El clima laboral se enrarece y sube el índice de siniestralidad laboral.

Podemos diferenciar tres tipos de consecuencias sobre la organización:

- **Sobre el rendimiento:** Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta a la productividad laboral, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. En los casos más graves, según el profesor Eduardo Vinyamanta, la productividad de una empresa se lleva a ver reducida hasta un 20%.

Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo ya que previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo rotando con sus compañeros tanto interna, como externamente (buscando puestos dónde no se necesite su presencia física en la empresa).

- **Sobre el clima social:** Distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales,...) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo. Aparecerán o se intensificará la conflictividad laboral, habrá más quejas y denuncias.
- **Sobre el grado de accidentes:** Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios,..).

Existen otros costes intangibles que afectan a la reputación de la empresa, un activo muy importante que debe ser medido y gestionado como cualquier otro. Las firmas tardan años en construirse una reputación y unos simples rumores pueden llevar al traste todo el trabajo hecho para éste propósito. Por ello, las empresas deben colaborar para que el clima laboral sea el adecuado.

En la siguiente sección le presentamos de manera resumida los efectos que repercuten en la empresa o institución.

Consecuencias laborales que afectan a los trabajadores que sufren violencia y hostigamiento en el trabajo

- Mal clima y ambiente de trabajo
- Afectación de la calidad y cantidad del trabajo
- Interferencias en los circuitos de información y comunicación
- Descenso de la creatividad e innovación
- Pérdida de motivación
- Despreocupación por la satisfacción de los clientes
- Mayor ausentismo y bajas laborales
- Aumento notable de las consultas al servicio médico
- Aumento de la probabilidad de accidentes

3.9.3. CONSECUENCIAS SOBRE LA VÍCTIMA

El coste para la víctima es altamente destructivo. Una pregunta obvia es por qué la víctima no abandona la organización a tiempo; la respuesta es contundente: la mayoría de las víctimas de estas agresiones es mayor de 40 años, con mermadas posibilidades, de toda índole, de reubicarse laboralmente.

Esto es causa de otro hecho: básicamente aquellos que han desarrollado SSPT (*Síndrome de Estrés Postraumático*) a causa del acoso, raramente son menores de 40 años (Leymann & Gustafsson 1996).

El riesgo de que la posición profesional de la víctima se anquilese o incluso empeore es elevado, según un estudio de Knorz & Zapf.

La exclusión del empleo puede tornarse, fácilmente, en una situación en la que el individuo aterrorizado es incapaz de encontrar ningún otro tipo de empleo, lo que significa sustancialmente que ha sido excluido del mercado laboral. Visto desde esta perspectiva, otros efectos negativos adicionales podrían ser detectados en investigaciones futuras.

Las principales consecuencias del acoso moral laboral se pueden estudiar desde diferentes niveles:

- A **nivel psíquico**. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

Por otro lado, todos estos síntomas pueden solucionarse de forma casi inmediata si la persona es separada del foco que lo produce, pero la dificultad radica precisamente en identificar como origen de este tipo de problemas la situación de acoso, ya que la víctima, en un principio, elude el problema. El impacto de los síntomas dependerá:

- Del grado de control percibido, es decir, de la percepción que tenga la persona de hacer frente con ciertas garantías a la nueva situación.
- El grado de susceptibilidad a las agresiones. Tanto mayor serán sus posibilidades de defensa cuanto mayor sea el grado de conocimiento de los momentos en que se vana producir las agresiones.
- La esperanza percibida de mejora.
- El apoyo de su entorno tanto laboral como extra laboral.

La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas. Éstas serían las consecuencias más graves de este fenómeno, y el riesgo de que se produzca es especialmente alto en profesionales cualificados que obtienen una importante gratificación de su trabajo. El profesor Leymann señala que en aquellos casos en los que se elige el lugar de trabajo como escena del suicidio puede interpretarse como un último acto de rebeldía o como acusación póstuma.

- **A nivel físico**, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos. Los efectos pueden ser “desde la enfermedades mas normales que pueden ser el stress, el insomnio, etc.”³¹
- **A nivel social**, es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social.

³¹ Revista sobre el Moobing “La nueva palaga laboral del siglo XXI” 2004

Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es.

En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. La salud del individuo se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión consejo, ayuda,..) tanto en el ámbito laboral como en el extra laboral.

Desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

A continuación, le ofrecemos un cuadro en el que se presentan de manera esquemática las consecuencias más habituales que suelen sufrir las víctimas.

Consecuencias personales que afectan a los trabajadores que sufren violencia y hostigamiento en el lugar del trabajo

- **Afectación muy diversa**
 - Miedo acentuado y continuado

Ansiedad estado constante

- Sentimientos de amenaza
- **Agravamiento de problemas previos**

- Enfermedades
- Trastornos diversos

Generalización de la ansiedad

- Sentimientos de :

Fracaso

Impotencia

Frustración

Infravaloración

Apatía

- **Trastornos emocionales**

- **Distorsiones cognitivas**

- Concentración
- Atención
- Memoria

- **Comportamientos sustitutorios**

- Adicciones
- Conductas de evitación

Agravamiento de problemas previos

- Enfermedades
- Trastornos diversos

- **Trastornos psicósomáticos**

- Alteraciones del sueño
- Trastornos de la alimentación

Trastornos de la conducta social

- Susceptibilidad
 - Hipersensibilidad
 - Aislamiento
 - Evitación
 - Irritabilidad
 - Agresividad
 - Inadaptación
- **Afectación grave**
 - Indefensión
 - Depresión grave
 - Suicidio

3.10. PERFIL DEL ACOSADOR Y DE LA VÍCTIMA

Entre los factores que contribuyen al acoso muchos autores han apuntado que el perfil psicológico del agresor y de la víctima es fundamental para que el mobbing se desarrolle. La psiquiatra Marie France Hirigoyen ³²hace una descripción sobre las personalidades del acosador y víctima del acoso:

"Los rasgos de personalidad narcisista lo comparten casi todas las personas. No se trata de rasgos patológicos. Por otra parte, todos hemos manipulado alguna vez a alguien con el objetivo de obtener una ventaja, y todos hemos sentido alguna vez un estudio destructor pasajero. Lo que nos diferencia de los individuos perversos es que, en nuestro caso, estos comportamientos y estos sentimientos

³² France Hirigoyen, Marie <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/perfiles/index.htm>

son únicamente reacciones pasajeras que, además, nos producen remordimientos y pesadumbre".

LAS PARTES IMPLICADAS

A. PERFIL DEL AGRESOR

El acosador moral, a diferencia de otro acosador como puede ser sexual mantiene hasta el último momento (la sentencia condenatoria) e incluso después, la convicción interna de no haber hecho nada malo, sino el ser estricto con su trabajo. Así como en el acoso sexual, el sujeto activo que es demandado o denunciado, suele interiorizar a la llegada a los tribunales que algo ha hecho (...bueno, es cierto que ese día me pasé un poco...), aunque acto seguido intente desdramatizar su comportamiento con frases como "... pero no hay que tener una mente estrecha" o "estamos en una sociedad liberalizada" u otras similares.

El sujeto activo de la presión laboral tendenciosa no es consciente en ningún momento anterior al juicio, de que algo malo ha hecho, pues entiende que lo único que ha hecho es cumplir estrictamente con su trabajo, y si está ahí es por los problemas personales que tiene el demandante o denunciante. La sorpresa que genera el desarrollo del juicio en sujeto activo, escuchando al abogado a los testigos de la parte instante, suele ser mayúscula terminando con un rostro claro de incredulidad. La autoconfianza en su comportamiento, se muestra así, como un factor claramente diferenciador entre el acosador moral, y el acosador sexual.

Con carácter general los mobbers o agresores no se centran en sujetos serviciales y disciplinados. Lo que parece que desencadena su agresividad y toda la serie de conductas de acoso es la envidia por los éxitos y los méritos de los demás, entendida esta envidia como un sentimiento de codicia, de irritación rencorosa, que se desencadena a través de la visión de felicidad y de las ventajas del otro.

Muy probablemente lo que subyace en el fondo es el miedo de los hostigadores a perder determinados privilegios, por lo que la ambición desenfrenada empuja a

eliminar drásticamente cualquier posible obstáculo que se interponga en el camino. Cuando hablamos de agresor conviene hacer una distinción entre aquellos que colaboran con el comportamiento agresivo de forma pasiva, y que analizaremos más detalladamente en el apartado dedicado al entorno, y aquellos que protagonizan la agresión practicándola de forma directa.

Marie-France Hirigoyen, en su obra *El acoso moral*, nos proporciona una serie de características propias de las personalidades narcisistas que nos pueden ayudar a detectar un perseguidor u hostigador en el lugar de trabajo:

- El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia.
- Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y de poder.
- Se considera especial y único.
- Tiene una necesidad excesiva de ser admirado.
- Piensa que se le debe todo.
- Explota al otro en sus relaciones interpersonales.
- Carece de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente.
- Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás.
- Tiene actitudes y comportamientos arrogantes.

Siguiendo a esta misma autora podemos afirmar que los narcisistas tienen algunas características propias de los paranoicos aunque no lo son:

- Los perversos narcisistas pueden presentarse como moralizadores y suelen dar lecciones de rectitud a los demás.
- Tienen una gran rigidez psicológica, obstinación, intolerancia, racionalidad fría, dificultad para mostrar emociones positivas y desprecio al otro.
- Muestran desconfianza, un temor exagerado de la agresividad ajena, sensación de ser la víctima de la crueldad del otro, celos, suspicacia.
- Suelen hacer juicios equivocados, interpretan acontecimientos neutros como si fueran adversos.

El acosador tiene claras sus limitaciones, deficiencias y su incompetencia profesional, siendo consciente del peligro constante al que está sometido en su carrera. Es el conocimiento de su propia realidad lo que les lleva a destrozarse las carreras de otras personas.

El profesor J. L. González de Rivera y Revuelta señala la existencia de individuos que manifiestan una ausencia total de todo tipo de interés, aprecio o aspiración hacia lo excelente, situación esta que puede dar lugar a cierto tipo de patología que engloba bajo el término general "trastorno de mediocridad". El autor señala tres tipos de mediocridad: simple, inoperante y, por último, una especialmente peligrosa denominada "mediocridad inoperante activa".

El sujeto afectado por el síndrome de mediocridad inoperante activa (MIA), tiene grandes deseos de notoriedad. Despliega una gran actividad que no sirve para nada, es decir es totalmente inoperante, generando gran cantidad de trabajo inútil que impone a los demás, destruyendo así su tiempo e intentando introducir todo tipo de controles y obstáculos destinados a dificultar las actividades realmente creativas.

La acción ejecutada por el hostigador del mobbing, puede ser iniciada de manera individual pero que después puede seguir siendo ejecutada en forma conjunta tomando como cómplices a sus compañeros de trabajo; dichos compañeros de trabajo son inducidos por el promotor del mobbing, a través del deterioro de la víctima demostrando al resto de quienes integran el lugar de trabajo que la víctima se desempeña de manera deficiente y perjudicial para la propia empresa debido al deterioro físico y psicológico sufrido por la víctima del mobbing como la pérdida de peso, falta de interés en las tareas que desempeña, distracción, fatiga, cansancio, irritabilidad, nerviosismo, ansiedad, etc.

B. PERFIL DE LA VÍCTIMA

No se puede afirmar que exista un perfil que predisponga a una persona a ser víctima de acoso u hostigamiento en su lugar de trabajo. Esto quiere decir que

cualquier persona en cualquier momento puede ser víctima. Únicamente debe ser percibida como una amenaza por un agresor en potencia y encontrarse en un entorno favorable para la aparición del fenómeno.

Las víctimas del mobbing no tienen porqué ser siempre personas débiles o enfermas desde un punto de vista psicológico, ni personas con rasgos diferenciales marcados o que presenten dificultades a la hora de relacionarse socialmente. Al contrario en muchos casos las víctimas se auto-señalan involuntaria e inconscientemente como blancos ante los ojos del agresor, precisamente por enfrentarse directamente al acoso.

Esta percepción del acosador con respecto a su víctima es lo que hace que nazca una necesidad de mentir, desacreditar y enfrentarla al resto del grupo. Para ello el acosador no se encuentra solo, sino que encuentra en los demás –aunque sea en su pasividad-, la fuerza suficiente para destrozar psicológicamente a su víctima.

Nada tiene que ver la imagen que pretende proyectar el acosador de su víctima con la realidad. Mientras que esa imagen pretende reflejar una persona poco inteligente y holgazana, los acosados a menudo suelen ser inteligentes y trabajadores.

Las víctimas son personas que ante los ojos de su verdugo se aparecen como envidiables, debido a sus características positivas -a menudo se trata de personas carismáticas que tienen grandes habilidades para las relaciones sociales -, sobre todo si son inconformistas y gracias a su inteligencia y preparación cuestionan sistemáticamente los métodos y formulas de organización del trabajo que les vienen impuestos.

Otra de sus características es su predisposición al trabajo en equipo, ya que no dudan un instante en colaborar con sus compañeros, facilitándoles cuantos instrumentos y medios estén a su alcance en pro de la consecución de los objetivos colectivos.

En algunos supuestos los agresores llegan a envidiar incluso las condiciones favorables de carácter extra laboral de sus víctimas como pueden ser las relativas a una vida social y familiar satisfactorias.

3.11. ORGANISMOS RELACIONADOS CON EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

La generalización de este fenómeno ha provocado que surjan numerosos organismos, asociaciones e instituciones que tienen como tarea informar a la sociedad en qué consiste el Mobbing y cómo se combate. Los movimientos asociativos anti-acoso aportan una visión más personalizada. Ya no consiste en teoría, sino en vivencias personales narradas por el/la acosado/a y que permiten hacerse una idea de cómo el Mobbing afecta de manera real a un individuo.

Los Organismos, internacionales que están implicados en la mejora de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida laboral.

- **Organización de naciones unidas ONU** son una organización de Estados soberanos. Los Estados se afilian voluntariamente a las Naciones Unidas para colaborar en pro de la paz mundial, promover la amistad entre todas las naciones y apoyar el progreso económico y social.

La Organización de las Naciones Unidas es un foro o lugar de reunión que prácticamente incluye a todas las naciones del mundo y proporcionan el mecanismo que ayuda a encontrar soluciones a las controversias o problemas entre países y a adoptar medidas en relación con casi todas las cuestiones que interesan a la humanidad.

- Preservar a las nuevas generaciones del flagelo de la guerra
- Reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre
- Crear condiciones para mantener la justicia y el respeto a los tratados internacionales
- Promover el progreso social y elevar el nivel de vida

- **Organización internacional de trabajo (OIT)**, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.
- **La Organización Mundial de la Salud (OMS)**, es el organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial.
- **Organización de Estados Americanos OEA** es una reunión de países del hemisferio occidental que tiene el objeto de fortalecer la cooperación mutua en torno a los valores de la democracia, defensa de los intereses comunes y debate en torno a los grandes temas de la región y el mundo. Es el principal foro multilateral de la región para el fortalecimiento de la democracia, la promoción de los derechos humanos y la lucha contra problemas compartidos como la pobreza, el terrorismo, las drogas y la corrupción. Juega un papel central en el cumplimiento de los mandatos establecidos para la región a través del proceso de Cumbres de las Américas.
- **La unión europea UE** es una comunidad singular de veintisiete Estados europeos. Su singularidad reside en su carácter en parte supranacional y en parte intergubernamental, lo que ha desarrollado especiales relaciones políticas entre sus miembros que se traducen en el establecimiento de un mismo ordenamiento jurídico, y en la existencia y funcionamiento de sus propias instituciones comunitarias.

CAPITULO IV

LA DIGNIDAD HUMANA

LA DIGNIDAD HUMANA

Según el diccionario enciclopédico La Rousse, el significado de la palabra dignidad es: "...calidad de digno; que merece algo, en sentido favorable o adverso; correspondiente, proporcionado al merito y condición de una persona o cosa...".

La expresión dignidad humana o *dignidad de la persona* hace referencia al valor intrínseco de todo ser humano, independientemente de su raza, condición social o económica, edad, sexo, ideas políticas o religiosas. Es el principio que justifica y da su fundamento a todos los derechos humanos. La dignidad no solo es un derecho, es la base de todos los derechos.

La dignidad como atributo de toda la colectividad exige de ésta y de cada uno de sus componentes una actitud que la haga merecedora. Al hablar de derechos humanos se requiere necesariamente poseer vida, existir realmente, entonces la dignidad se hace patente.

Jurídicamente la dignidad es el fundamento de los derechos reconocidos a todos los seres humanos, cuyo conjunto se expresa en el Estado o la Nación. Esta y no otra es la razón por la que el precepto constitucional referido primero hace referencia a la dignidad y luego pasa a enumerar los derechos y garantías.

En este sentido, la dignidad es un valor, que vale, por lo que la dignidad debe ser objeto de valoración por los que valoran. No es posible reclamar la vigencia y reconocimiento de los derechos si no se tiene merecimiento para ellos. Sin vida no hay posibilidad alguna de ejercer los restantes derechos humanos. Pero no olvidemos que la dignidad es el fundamento de los derechos humanos.

“La dignidad es una expresión del alma que aflora en el cuerpo y por ello vence todos los peligros y adversidades, permitiendo la realización de los derechos que universalmente se le ha reconocido a todo hombre por su sola condición humana; sin embargo, este hombre con tantos derechos, ha "encontrado más peligro entre los hombres que entre los animales", como señalara Federico Nietzsche.

4.1. LA DIGNIDAD COMO FUNDAMENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los Derechos Humanos se fundamentan en la naturaleza humana, tales derechos le son inherentes al hombre en cuanto tal, en cuanto tiene naturaleza, esencia de tal. Desde la antigüedad ha sido buscada la explicación sobre la naturaleza humana.

Los estoicos, percibieron la natural inclinación a hacer el bien, considerándolo como el primer principio, innato en la naturaleza del hombre; "haz el bien y evita el mal".

Los Derechos Humanos los mismos que se erigen sobre valores creados por el hombre porque responden a su propia naturaleza. Es decir, los derechos humanos son inmanentes a la naturaleza humana, o dicho de otro modo, son esenciales a su propia naturaleza. El ser humano nace con ellos, están en él, nadie se los otorga ni reconoce ni siquiera el Estado, porque derivan de la ley natural. Debemos convencernos definitivamente que no es el Estado ni la ciudad ni la familia los que han hecho al hombre. Ésta es apenas una necesidad condicional, un medio para que aquél realice mejor su finalidad completa.

Por eso es mejor que, siendo los derechos atributos inseparables de la persona humana, deben ser respetados sin reparo ni distinción alguna, por cuanto sus derechos dimanar de su naturaleza.

Ninguna razón de Estado o persona puede justificar la violación de los derechos primordiales del hombre. La validez universal de los Derechos Humanos es una cuestión práctica referida a la ratificación, por las naciones del mundo, de la

Declaración Universal de 1948 y los pactos internacionales posteriores de las Naciones Unidas.

La idea central que podemos encontrar en todos los momentos históricos, será el reclamo por la vigencia de la dignidad humana. En cada época esta dignidad se realiza de acuerdo con las condiciones económicas, sociales, culturales y políticas, y sólo en el mundo moderno a través de los derechos fundamentales.

El Art. I de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dice que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".

A continuación el Art. 2, sostiene: "Toda persona tiene los derechos y las libertades proclamadas en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía".

La dignidad entonces se constituye en el fundamento de los derechos humanos, queremos decir que si no tenemos dignidad no podemos reclamar el reconocimiento ni la vigencia de nuestros derechos, aunque ellos se hallen reconocidos por las instancias internacionales y nacionales.

4.2. VALORES LIGADOS A LA DIGNIDAD HUMANA

La dignidad de la persona como valor central, emanan de los valores como la justicia, la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la solidaridad, que son dimensiones básicas de la persona, que en cuanto tales se convierten en valores y

determinan la existencia y legitimidad de todos los Derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

a) El valor vida.- Además de la perspectiva biológica, común a la de los otros animales y las plantas, posee otra dimensión específica de la vida humana, que tiene el calificativo de racional, social, histórica, espiritual, etc., y en ella radican los demás valores: libertad, seguridad, etc. Es decir, mientras los demás seres vivientes a lo sumo llegan a un determinado nivel de conciencia, el ser humano al ser capaz de autoconciencia, auto-posesión o autodomínio, puede acceder a los demás valores citados: seguridad, igualdad, libertad, etc. Valores que, en cuanto inspiran acciones concretas, dignifican a quienes pretenden alcanzarlos.

b) El valor libertad.- Es quizá sobre el que más se ha insistido por parte de filósofos, poetas, profetas y políticos. La libertad puede ser definida, en términos muy amplios, como la exención de una necesidad para el cumplimiento de un fin. La libertad puede ser contemplada desde dos perspectivas diferentes: negativa una, positiva la otra. Desde una perspectiva negativa se habla de la libertad negativa, que consiste en la ausencia de coacción. Supone la existencia de un ámbito para poder actuar sin que exista en el mismo la interferencia ni de otros sujetos ni del Estado. Su antivalor es la coacción, que supone la interferencia grave y deliberada por parte de otra persona, ya física, ya jurídica, por virtud del cual el sujeto no puede actuar cuando y cómo desea. La dimensión positiva de la libertad significa la posibilidad de participación de forma racional y libre en la vida social.

c) El valor igualdad.- Tiene su antivalor en la discriminación, es el principio inspirador de todos los derechos económicos, sociales y culturales. Suele ser considerado como una "metanorma", o una norma que establece un criterio por el que todas las demás normas se relacionen con los sujetos del derecho. Sintéticamente podría formularse así: para toda persona, si reúne las condiciones de aplicabilidad de una norma, debe aplicarse ésta siempre de idéntica manera.

Salvo que circunstancias relevantes justifiquen un tratamiento normativo diferente, en beneficio del sujeto afectado por tales circunstancias.

d) El valor seguridad.- Tiene diversas implicancias, así la seguridad que implica el respeto a su integridad física y espiritual, y su respectivo correlato en distintas disposiciones infra-constitucionales.

4.3. LA VIOLENCIA LABORAL Y LOS DERECHOS HUMANOS

La violencia laboral tiene las definiciones más variadas y cada una apunta hacia un elemento que cuando los reunimos todos, se puede llegar a una posición de intransigencia y rechazo a su silencioso accionamiento en el diario devenir del trabajo.

La OIT posee un estudio importante conocido como "*Violence at Work*" escrito por 2 investigadores que se dedicaron a estructurar un posicionamiento desde tiempo tan lejano como 1998, que constituye un remoto antecedente para los posteriores textos que han visto la luz en diferentes normas y declaraciones internacionales.

Esta misma organización internacional realiza un estudio posterior a base de un cuestionario a las autoridades laborales, los empleadores y trabajadores de un grupo de países seleccionados por región para conocer si está o no identificada la violencia en el trabajo y culminó en un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo, en el sector de los servicios, del año 2003, que aporta la siguiente definición: por violencia en el lugar de trabajo debe entenderse "toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma"

Esta definición es abarcadora para las diferentes manifestaciones estructurales de la violencia laboral, ya sea física como psicológica, con los agentes que la

provocan, algunos debidos a la organización del trabajo, otros al ambiente general y particular, al uso y abuso de sustancias dañinas a la salud humana y en la mayor parte de los casos, debido a la acción de la conducta de otra persona.

Sin embargo deja una brecha abierta, a nuestro entender, que debe cerrarse para acorralar conductas y comportamientos que, a partir de la percepción personal y la cultura nacional, costumbre y demás elementos supra-estructurales, erigidos sobre una determinada base económica, no identifiquen el fenómeno

Hay elementos importantes de violencia institucional, cuando quien tiene el deber de proteger, no solamente desprotege, sino agrede, permite que otros agredan, participa y protege posteriormente a los agresores.

Aparece y se desarrolla la violencia cuando los factores de riesgo están presentes y no se combaten para eliminarlos. Los factores señalados son organizativos, psicosociales, que demandan respuestas del individuo y cuando no han sido bien encaminados se producen rupturas al nivel empresarial, grupal e incluso individual.

4.4. DERECHOS HUMANOS QUE SE VULNERAN

Sólo a modo de comentario y sin agotar todos y cada uno de los derechos vulnerados empezamos por señalar que las bases ético jurídicas reconocidas apuntan hacia los siguientes derechos fundamentales:

- Derecho a la privacidad.
- Derecho a la igualdad frente a la Ley
- Derecho a la protección de la integridad física, mental y moral.

La dignidad e igualdad de los trabajadores en el trabajo, es el bien jurídico protegido.

Y extendiéndonos en derechos humanos constitucionalmente protegidos de los llamados derechos civiles, encontramos la siguiente relación: el derecho a la honra, el honor, la propia imagen, la intimidad, entre otros.

- Derecho al honor (se vulnera la reputación personal y la autoestima del trabajador)
- Derecho a la integridad moral (se esgrime por parte del agresor una estrategia de violencia verbal, quizás de baja intensidad pero recurrente y prolongada, como gritos, insultos, críticas, amenazas verbales, acompañada o no con violencia física, por ejemplo amenazas y maltratos de obra)
- Derecho a la libertad de conciencia que se manifiesta en los ataques a las actitudes de la víctima, desprestigio de sus convicciones políticas, religiosas.
- Respeto a la dignidad profesional, al ordenar trabajos de inferior calificación, por debajo de la capacidad, cuestionar las decisiones técnicas, desconocer los méritos, etc.
- Derecho a la comunicación, cuando se coarta la libertad de expresión e información al romper las redes de comunicación, produciendo aislamiento profesional y personal

CAPITULO V

MARCO PRÁCTICO

**LA VIOLENCIA LABORAL EN CIUDAD DE LA
PAZ - BOLIVIA**

MARCO PRÁCTICO

5. LA VIOLENCIA LABORAL EN CIUDAD DE LA PAZ - BOLIVIA

Es de suponer que en la ciudad de La Paz, debido a la desprotección jurídica que existe, este fenómeno no es denunciado, pese a que este tipo de violencia.

El concepto de violencia en el trabajo abarca la violencia física y la psicológica (acoso sexual), peligrosa para el trabajador afectado: tiene consecuencias sobre la dignidad y la calidad de vida de las personas expuestas a ese riesgo. Más aún, afecta a la productividad por sus efectos negativos y de distracción sobre el ambiente de trabajo. En pocas palabras, la violencia en el trabajo es una costosa carga para el trabajador, la empresa y la comunidad.

La violencia es un fenómeno interesante. Depende del nivel cultural, la idiosincrasia popular, el idioma, la religión, el nivel de desarrollo y educacional, el país, su gente, su historia, costumbres y otros parámetros vinculados con el desarrollo humano, que hacen valorar o no como violencia un acto humano que tienda a agredir desde diferentes ángulos a otra persona, tanto física como moral o psicológicamente, comenzando por hechos insignificantes, que pasan casi inadvertidos, hasta llegar al verdadero “terrorismo” en el ambiente laboral. Lo mismo se atenta contra la persona física como contra la dignidad e integridad moral del ser humano.³³

³³ Lydia Guevara Ramírez

En la ciudad de La Paz, la violencia laboral, fenómeno que se da con frecuencia, en las fuentes laborales (privados y públicos), tiene como obstáculo para su denuncia y posterior erradicación la falta de regulación y políticas que estén destinadas a reducirla.

Según la encuesta realizada en la ciudad de La Paz se pudo determinar que los trabajadores en la ciudad de La Paz no tienen conocimiento sobre lo que se entiende como violencia laboral, debido a que es común recibir malos tratos en las fuentes de empleo.

El estudio realizado determinó que el 83% de los trabajadores no tiene conocimiento de la violencia laboral. Un segundo elemento que se pudo determinar y que es de mucha importancia es que los encuestados afirman que fueron víctimas de maltrato físico o psicológico en un porcentaje del 93%.

Los trabajadores, en un porcentaje del 83% afirman que han sufrido violencia laboral. Psicológica en un porcentaje del 79% y física en un 9% y un 12% fue víctima de violencia tanto física como psicológica.

5.1. FACTORES

Los factores que originan la violencia laboral son variados:

- ✓ **La Discriminación:** La desigualdad en la que está sumida nuestro país, es una de las causales que genera la violencia laboral. La discriminación hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros. En el caso particular se pudo evidenciar que la discriminación también se da en razón: del tipo de fuente de empleo; de la jerarquía, en este caso es generado por el autoritarismo; por el nivel salarial que le ofrece una determinada fuente de empleo.

Uno de los factores que deriva de la discriminación es el clasismo, que comprende todas aquellas actitudes que son ejercidas por el superior en grado, en contra del

trabajador, a causa de su procedencia, por el color de la piel. Tal como lo expresan las siguientes personas:

Claudia Limachi, 32 años, de ocupación empleada de limpieza.

José Torrez Villca, de 33 años, de profesión técnico en computación.

“Soy empleada en esta clínica, estoy trabajando hace 5 años, gano 800 bolivianos, tengo mi hijito de 6 años, soy madre soltera, antes (hace 3 años y medio) yo trabajaba sin problemas, hasta que cambiaron a la jefa de enfermería, me trata todos los días de india, ella es alta blancona y a mí no me saca de india cochina, yo nunca le hice nada, quisiera irme, pero pienso en mi hijito, además ahora donde puedo conseguir trabajo. No he denunciado porque peor no mas puede ser, esa señora tiene plata, y yo soy pobre y no quiero perder el trabajo”.

“Soy empleado de la alcaldía, a la jefa de personal parece que no le caigo, yo hago normal mi trabajo, ella parece que quiere acomodar a su gente en mi lugar y a toda costa quiere sacarme, cada fin de mes yo tengo que ser el último en cobrar, yo estoy trabajando hace 8 años aquí, he ocupado este cargo porque hecho los meritos, tengo estudios, y mi jefa no hace valer nada de lo que hago, les habla a todos mis compañeros, menos a mí, quisiera renunciar pero no le quiero dar gusto. Sería bueno que hubiera una ley, que no permita que pase estas cosas, recién puedo denunciar”.

- ✓ **La no sumisión:** también la no sumisión a un superior en grado genera la violencia laboral por el autoritarismo con el que ciertas personas que detentan un cargo de jerarquía que, con afanes de humillar, denigrar hacen que el trabajador reaccione ante cualquier provocación.

Lidia Silva Chambi, 28 años, de profesión secretaria.

“Trabajaba como secretaria, tenía atender a todo tipo de gente que venía a hablar con mi ex jefe, me hacían renegar, mi jefe por otro lado me hacía sentir mal cada

vez que me hablaba, me subestimaba, yo tampoco me dejaba "bajonear", como yo me he revelado el me hacia la vida imposible, yo solo estaba esperando otro trabajo, me pagaban bien pero ya no quería, pero ahora estoy bien, he aprendido mucho en mi otro trabajo. Me daba rabia, quería denunciarle, pero que iba ganar con eso..., era mejor salirme”.

- ✓ **La envidia:** la envidia es uno de los factores que genera violencia laboral. Este factor opera entre colegas, o trabajadores que tienen la misma jerarquía, es decir colegas de trabajo, cuando uno de ellos de destaca en el desarrollo de su actividad.

Juan Carlos Tola, 26 años, de profesión contador

“Trabajo aquí en la empresa ya hace 4 años me llevo bien con todos, menos con una persona, es mi compañero de trabajo, el tiene influencia con mi jefe, a nadie nos cae, se ha vuelto más odioso, creo que es porque no tiene mujer –en tono de mofa- pero no podemos hacer nada, por culpa de él tenemos que trabajar horas extras, pagar cosas que parece que él roba, tenemos que hacer lo que él dice la mayoría somos jóvenes todavía, así que encontrar empleo es difícil, así que tenemos que hacer caso nomas, se que nos tiene envidia por que cualquiera de nosotros puede más que el. Denunciar ¿para qué? Algún rato se va tener que ir, además es un inepto”.

- ✓ **Factor de personalidad:** existen personas que por falta de afecto a otras desarrollan una actitud agresiva hacia los demás.
- ✓ **El evitar pagar las indemnizaciones:** es un hecho común cuando el jefe, o superior, con intensiones de reducir el personal actúa de forma radical con intenciones de que el trabajador renuncie, y pierda sus beneficios, como la indemnización.
- ✓ **Los factores culturales:** este factor hace que las personas demuestren los límites de tolerancia. Esta deriva de la discriminación a personas de otras culturas.

Iber Luna, 23 años, de ocupación panadero:

“Aquí trabajo bien nomas, pero tengo compañeros que no me sacan de “el cojudo del cambia” me acostumbrado, también todos tenemos nuestros apodos, sería bueno que pudiera denunciar pero, hasta chistoso suena eso de denunciar cuando te ponen un apodo nada mas, además mi jefe es bueno, me paga bien”.

- ✓ **Factor racial**, es común escuchar entre la gente, hablar o dirigirse a otra en forma despectiva por el color de la tez. Esta conducta tiene lugar en una sociedad como la nuestra y se refleja en las fuentes laborales. Nuestra constitución actual se manifiesta en relación a la no discriminación, por el factor racial, propugna un Estado plurinacional.
- ✓ **Factor religioso**, este factor es también uno de los que comúnmente se da en una fuente de trabajo, somos una sociedad que en su gran mayoría pertenecen a la religión católica, y no existe respeto a otras religiones. En este sentido la nueva Constitución Política del Estado, establece la libertad de culto, es decir respecto a toda forma de culto, que creemos que es un gran paso para evitar la violencia laboral por este factor.

Estos son los factores más preponderantes que generan la violencia laboral, en el caso de la ciudad de La Paz, no son los únicos existen varios factores en determinados casos particulares que dependen del tipo de labor que desempeña el trabajador.

Del estudio realizado se pudo determinar que son las mujeres las que más propensas son al moobing,

Mediante el estudio que se realizo son las mujeres las que sufren de violencia laboral en mayor grado. Los hombres sufrieron de violencia laboral en un 30% y las mujeres en un 57%.

5.2. TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL

a. Ascendente

Este tipo de violencia se da en los casos, en que las personas, no están de acuerdo, con la persona quien los dirige, o la persona que tiene potestad sobre ellos. En este caso la persona quien tiene autoridad no se hace respetar, es débil ante sus dependientes.

b. Horizontal

Es el tipo de violencia que se desencadena entre colegas, entre trabajadores que poseen una misma jerarquía, con la característica de que uno de ellos cree ser superior al otro, se genera un ambiente de envidia, egoísmo.

c. Descendente

Este tipo de violencia es la que con más frecuencia se da, en la ciudad de La Paz, tanto en entidades publicas como en entidades privadas, es ejercida por los directores de personal, jefes, y otras personas que tiene un cargo superior, y atenedos al cargo, desarrollan una conducta autoritaria y hasta abusiva.

Del total de personas encuestadas afirman que la violencia procede de un superior en jerarquía en un porcentaje del 87%, un 20% afirma que proviene de sus compañeros de trabajo iguales en jerarquía y el restante 3% afirma que reciben malos tratos de personas ajenas a la fuente laboral.

5.3. IMPORTANCIA DE CREAR UNA NORMATIVA RESPECTO A LA VIOLENCIA LABORAL

En Bolivia carecemos de una ley que vaya destinada a la protección del trabajador de la violencia laboral, esta carencia provoca que los trabajadores no denuncien sobre el hecho. La no denuncia de estos hechos deriva en que los trabajadores se vean afectados en su salud psicológica.

La inseguridad jurídica hace que los trabajadores al no tener una normativa que tutele al trabajador de la violencia laboral, sean víctimas de la misma. El denunciar un caso de violencia laboral implica una renuncia a la fuente de empleo.

“...EL LUGAR DE TRABAJO CONSTITUYE EL ÚLTIMO CAMPO DE BATALLA EN EL QUE UNA PERSONA PUEDE MATAR A OTRA SIN NINGÚN RIESGO DE LLEGAR A SER PROCESADA ANTE UN TRIBUNAL”.³⁴

El desempleo juega un papel preponderante en cuanto a la no denuncia de estos actos. Los trabajadores en lugar de denunciar, prefieren soportar todo tipo de tratos, por conservar el trabajo.

Un 100% de los encuestados no realizó -pese a haber sido víctimas- la denuncia correspondiente. En un porcentaje del 71% por temor a perder su trabajo, un 11% por temor a represalias peores y un 14% por que no existen leyes que los protejan y menos que los restablezcan en su fuente laboral, además conseguir otro trabajo es realmente difícil. Otro 4% asimila el maltrato como algo común.

³⁴ Heinz Leymann

CAPITULO VI

MARCO JURIDICO

LA LEGISLACION BOLIVIANA

MARCO JURIDICO

6.1. LA LEGISLACION BOLIVIANA

En nuestra legislación la violencia laboral todavía no está contemplada. Es una necesidad urgente la de implantar una normativa en este sentido que sea tendiente a reducir los casos de violencia laboral, que encierra el acoso sexual.

Si bien no tenemos una normativa destinada a erradicar la violencia laboral, poseemos normas que tocan el tema de violencia, que si bien favorece a ciertos sectores o regula otros ámbitos de la violencia.

6.1. 1. NUEVA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO

La Constitución Política del Estado como norma fundamental, establece principios derechos generales a los que tenemos todos los bolivianos.

El Art. 9 de la Constitución Política del Estado establece como uno de los fines del Estado: 1. Construir una sociedad sin discriminación, con referencia al tema de la violencia laboral, la discriminación se constituye como uno de sus factores.

En el numeral 2 hace mención a la dignidad de las personas, la cual debe ser garantizado por el Estado. Los actos violentos en el trabajo, atentan contra la dignidad de la persona, razón por la cual el Estado está en la obligación de erradicar la violencia laboral.

Y por ultimo en el numeral 5 referido al tema de investigación, manifiesta que el Estado garantiza una fuente laboral a todos los bolivianos.

Artículo 9. Son fines y funciones esenciales del Estado, además de los que establece la Constitución y la ley:

1. Constituir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales.

2. Garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe.

5. Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo.

El Art. 14 en el párrafo II hace referencia al rol del Estado de prohibir la discriminación, y disponer una sanción para este acto.

Artículo 14.

II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación...

La violencia laboral atenta contra la salud física y psicológica. La constitución en el Art. 15 establece como derechos de toda persona, el derecho: a la vida, a la integridad física y psicológica (párrafo I). En los párrafos uno y dos refiere que las personas tenemos derecho a la no violencia, y que es parte del rol del Estado el prevenir, eliminar y sancionar la violencia.

Artículo 15. I. Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual.

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 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

En el Art. 22 hace mención de la dignidad aquel valor intrínseco de todo ser humano, independientemente de su raza, condición social o económica, edad, sexo, ideas políticas o religiosas. La violencia laboral atenta contra este valor, que es fundamento de los derechos humanos, es por eso que el Estado esta obligado a preservarlo y respetarlo.

Artículo 22. La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.

El derecho a la salud no solo contempla la salud física sino la mental, aspecto que debe ser resguardado por el Estado.

Artículo 35. I. El Estado, en todos sus niveles, protegerá el derecho a la salud, promoviendo políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso gratuito de la población a los servicios de salud.

El Art. 46 refiere al derecho al trabajo digno, aspecto que va ligado al buen ambiente laboral que debe rodear al trabajador.

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.

El desempleo, es un factor que hace a violencia laboral no sea denunciada. El Estado asume la obligación de establecer políticas de creación de nuevas fuentes de empleo.

Artículo 54. I. Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras y los trabajadores posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa.

El Art. 108 establece como uno de los deberes el deber de trabajar (numeral 5)

Artículo 108. Son deberes de las bolivianas y los bolivianos:

5. Trabajar, según su capacidad física e intelectual, en actividades lícitas y socialmente útiles.

6.1. 2. LEY GENERAL DEL TRABAJO

La Ley General del Trabajo es un instrumento normativo que rige la relación laboral en nuestro país.

La LGT regula la relación laboral, pero no toma en cuenta el aspecto psicológico, es decir sobre las condiciones en las que el trabajador debe desarrollarse en su fuente de empleo.

6.1. 3. LEY 975 DE 2 DE MAYO DE 1988

Esta ley versa sobre la inamovilidad de las mujeres en estado de gestación.

6.1. 4. CÓDIGO DEL NIÑO, NIÑA Y ADOLESCENTE

En su Art. 135 establece los trabajos que atentan contra la dignidad del niño o adolescente, y las condiciones en las que un adolescente puede trabajar.

6.1. 5. LEY 2450 DE 9 DE ABRIL DE 2003 LEY DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Que rige de manera específica el trabajo que realizan las trabajadoras del hogar, ante la ambigüedad de la Ley General del Trabajo respecto de este sector.

6.1. 6. LEY 2027 DEL ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL 27 DE OCTUBRE DE 1999

El presente Estatuto, tiene por objeto regular la relación del Estado con sus servidores públicos, otra clase trabajadores denominados funcionarios públicos que dependen del Estado como entidad empleadora.

6.2. DECRETOS

Existen muchos decretos que regulan la actividad laboral, algunas destinadas a mejorar las condiciones para los trabajadores en sus fuentes de empleo.

Pero no existe regulación respecto a la temática específica de la violencia laboral.

1. Decreto supremo nº 24864 de 4 de octubre de 1997 IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Tiene por objeto en cuanto a la violencia promover el perfeccionamiento de la normativa vigente; así como los servicios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de la familia, en la escuela y en el ámbito laboral.

6.3. INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES

➤ Declaración Universal de los Derechos Humanos

Uno de los instrumentos jurídicos de carácter internacional es la Declaración Universal de los Derechos Humanos que establece como premisa la dignidad humana, derechos inherentes a todos los seres humanos.

➤ La Declaración de Filadelfia,

Es la actual carta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Tiene cuatro principios fundamentales:

1. El trabajo no es mercancía.
2. La libertad de expresión y de asociación es esencial.
3. La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes.
4. La guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable.

➤ **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convencion de Belem do Para"**

Es uno de los instrumentos que está destinada a la protección de las mujeres de la violencia. Que fue ratificada por Bolivia mediante Ley N° 1599 el 18 de agosto de 1994.

La falencia de esta norma radica en que es discriminatoria porque si bien las mujeres son víctimas de la violencia también lo son los hombres.

➤ **Conferencia internacional del trabajo 86.^a reunión ginebra, junio de 1998 Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.**

Que reafirma los principios y derechos fundamentales del trabajo.

➤ **OIT, Informe mundial, "Violence at Work".**

Este informe elaborado por la OIT nos da el resultado de un estudio realizado, que nos da a conocer la violencia en las fuentes laborales.

➤ **Informe mundial OMS sobre la violencia y la salud**

Este informe da a conocer de las consecuencias económicas de la violencia contra los niños, las mujeres y los ancianos, así como de la violencia entre los jóvenes,

incluida la información sobre la relación costo-efectividad de la prevención de la violencia.

La inexistencia de una norma en nuestro país, que prohíba en su esencia la violencia laboral un fenómeno que día a día crece en todos los países incluidos el nuestro, se hace necesaria la implementación de una ley que tenga como fin proteger al trabajador.

6.4. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA PREVENCION DE LA VIOLENCIA LABORAL.

A este proyecto de ley considerado como parte de una política en contra de la violencia laboral debe de estar acompañada con una propuesta de lineamientos, con el fin de reducir los índices de este hecho.

6.4.1. COMO SE PUEDE PREVENIR LA VIOLENCIA LABORAL

Es importante abordar el problema de la violencia desde todos los ángulos. La OIT se enfrenta al problema de la violencia contra las mujeres en el mundo del trabajo como una cuestión con tres frentes: un problema de derechos humanos, un problema laboral, y un problema de salud y de seguridad social. He aquí algunas recomendaciones que pueden contribuir a solventarlo:

- **En el nivel de la empresa:** Impedir la violencia en el trabajo es responsabilidad de la dirección de la empresa. La violencia es perjudicial para su funcionamiento eficiente. Cualquier estrategia para combatir la violencia en la empresa debería poner remedio a las raíces que pueda tener en la propia organización, dirección y relaciones interpersonales, aumentar la seguridad de los trabajadores y proporcionar rehabilitación y consejo psicológico, cuando sea necesario, para ayudar a las víctimas a superar las consecuencias de la violencia.
- **En el nivel nacional:** Si fuera menester, habría que revisar la legislación nacional para que la violencia sea considerada un delito, se penalice a quienes la perpetran y se refuerce la protección a sus víctimas. En cuanto al hecho en sí,

debería considerarse en todos sus aspectos –legal, médico, psicológico y necesitado de asistencia social– y en todas sus fases: prevención, tratamiento de las víctimas, tratamiento de los autores, reintegración.

- ***En el nivel internacional:*** La Plataforma para la Acción de Pekín ha arrojado mayor luz sobre el problema de la violencia contra las mujeres, pero aún son escasos los instrumentos legales de carácter internacional para combatir la violencia y la explotación, y los que ya existen se están ratificando a cuentagotas. Debe hacerse más en este campo. Las campañas de sensibilización y de presión son importantes para suscitar una concienciación mayor y en algunos casos han conducido a la negociación de códigos de conducta relativos a las condiciones de trabajo. Con respecto a la migración y al tráfico de mujeres y niños, habría que buscar la cooperación en el nivel regional o subregional. La protección de las mujeres migrantes tendría que abordarse mediante acuerdos bilaterales entre países o buscando la aprobación de unas normas mínimas internacionales al respecto.

6.4.2. PROPUESTA PARA COMBATIR LA VIOLENCIA LABORAL

El gobierno, empleadores, trabajadores y sus representantes (sindicatos) deberían, en la medida de lo posible, promover prácticas en el lugar de trabajo que contribuyan a poner fin a la violencia laboral. Para alcanzar este objetivo, es esencial la cooperación entre, empleadores, trabajadores y sus representantes sin dejara de lado el rol principal del Estado.

6.4.3. LOS VALORES QUE DEBE DESARROLLAR EL ESTADO

Convendría atribuir prioridad al desarrollo de una cultura constructiva del lugar de trabajo basada en el trabajo digno, valores éticos, seguridad, respeto mutuo, tolerancia, igualdad de oportunidades, cooperación y calidad del servicio, que contemple:

- Resaltar la importancia fundamental que revisten los recursos humanos para lograr calidad en el servicio de que se trate;

- Compromiso para prevenir la violencia laboral.

6.5. ACTIVIDADES FUNDAMENTALES PREVIAS

- La definición de violencia laboral
- Declaración según la cual no se tolerará ningún incidente violento por parte de los trabajadores, los clientes o los usuarios;
- Compromiso de apoyo a toda medida encaminada a generar un entorno de trabajo exento de violencia y de sus consecuencias adversas directas;
- Instauración de un procedimiento de reclamación justo, que no permita represalias y evite reclamaciones abusivas o carentes de fundamento;
- Realizar programas de información, educación, formación y otros programas pertinentes;
- Medidas de intervención y control de los incidentes violentos;
- Divulgación de las políticas
- Compromiso de confidencialidad.

- Compromiso de todos los trabajadores de abstenerse de recurrir a toda acción violenta en el lugar de trabajo.
- Declaración de los trabajadores que apoyen y alienten a los empleadores a establecer y poner en práctica políticas de personal y prácticas que desalienten la violencia en el lugar de trabajo.

Estas labores deberán ser realizadas y supervisadas, por lo tanto se hace primordial y necesario en nombramiento de supervisores y directores que tengan la obligación de aplicar la política y de predicar con el ejemplo.

La política debe comunicarse a todas las partes interesadas y acompañarse de iniciativas encaminadas a sensibilizar a los empleadores, los trabajadores, los usuarios, y los clientes y el público en general.

6.5.1. EL DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo social sobre la violencia laboral debe ser constante y estar encaminado a proteger la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar los servicios. Los representantes o encargados deben incluir la cuestión de la violencia en el lugar de trabajo y sus consecuencias adversas directas en las cuestiones sociales y laborales abarcadas a través del diálogo social en el sector de los servicios. Los interlocutores sociales deben supervisar y evaluar, conjuntamente, la violencia en el lugar de trabajo.

6.5.2. EL ROL DEL ESTADO

El Estado debería llevar la iniciativa en el desarrollo de medidas preventivas como las siguientes:

- **Investigación.** Propugnando la elaboración de políticas basadas en la experiencia, movilizar a los interlocutores sociales y facilitar la prevención. El Estado deberá financiar y fomentar la investigación, y determinar y publicar estudios de casos relativos.
- **Pautas de orientación.** El estado deberá sentar pautas de orientación para ayudar a los empleadores y a los trabajadores a poner en práctica las oportunas medidas preventivas en el ámbito nacional y departamental. Realizar programas de prevención se apliquen a todos los trabajadores. Por último, también podrían propugnar la adopción de medidas en la sociedad civil destinadas a disminuir la violencia en el lugar de trabajo.
- **Legislación.** Para lograr una orientación de tipo preventivo, los gobiernos, en consulta con los sindicatos y grupos pertinentes, deben reconsiderar los marcos normativos y, se proceda a revisar la legislación laboral o realizar una normativa, que prohíba la violencia laboral.
- **Recursos financieros.** El estado debe ser el ente en coordinación con sectores ligados al ámbito laboral quien desembolse los recursos financieros necesarios para aplicar medidas preventivas eficaces, ya sea respaldando o propiciando la colaboración internacional.

El estado deberá velar por los trabajadores particularmente vulnerables frente a la violencia laboral, adoptar estrategias para superar los factores que les hacen vulnerables y analizar los aspectos sectoriales de tal vulnerabilidad.

6.5.3. EL ROL DE LOS EMPLEADORES

En adelante, los empleadores y sus representantes, en la medida en que sea razonable y viable, deben propiciar prácticas laborales que contribuyan a erradicar la violencia en el lugar de trabajo. A tales efectos, los empleadores deben consultar con los trabajadores y sus representantes a fin de establecer y aplicar políticas y procedimientos destinados a erradicar o reducir al mínimo el riesgo de violencia en los lugares de trabajo. Esas políticas y esos procedimientos deberán incluir lo que sigue:

- *Reducción y gestión de los riesgos.* Los empleadores deberán velar por que se evalúen los riesgos en el lugar de trabajo. Asimismo, los empleadores, los trabajadores y sus representantes deberán cooperar en la elaboración de estrategias apropiadas de evaluación de los riesgos.
- *Acuerdos de ámbito nacional, sectorial, de la empresa o del lugar de trabajo.* Los empleadores deben procurar incluir en los acuerdos de ámbito nacional, sectorial, de la empresa o del lugar de trabajo disposiciones relativas a la prevención de la violencia laboral.
- *Políticas de personal.* Los empleadores deben adoptar políticas y prácticas de personal que promuevan el respeto mutuo y la dignidad en el trabajo.
- *Procedimientos disciplinarios y de reclamación.* Los empleadores deberán poner a disposición de los trabajadores y de sus representantes procedimientos de reclamación con miras a la tramitación de las quejas relativas a la violencia en el lugar de trabajo.

Por lo que atañe a las alegaciones de este tipo, debería mantenerse, en la medida de lo posible, la confidencialidad hasta tanto finalicen las investigaciones pertinentes.

Información y formación

Los empleadores, en consulta con los trabajadores y sus representantes, deberán emprender y apoyar en los lugares de trabajo programas de información, educación y formación de los trabajadores sobre la prevención de la violencia laboral, sobre la política y las estrategias vigentes, y la ayuda prevista para aquellos trabajadores que fuesen objeto de violencia.

6.5.4. EL ROL DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores y sus representantes deben poner toda la diligencia que razonablemente quepa esperar de ellos para reducir y eliminar los riesgos vinculados a la violencia en el lugar de trabajo. A fin de cumplir ese objetivo deberían:

- Cooperar con los trabajadores en los comités de seguridad y salud.
- Cooperar con los empleadores en la elaboración de estrategias de evaluación de los riesgos y políticas de prevención adecuadas. En estas políticas y estrategias debería reconocerse el derecho de los trabajadores y de sus representantes a iniciar procedimientos de reclamación en casos de violencia en el lugar de trabajo;
- Colaborar con los empleadores en la formulación y aplicación de políticas de prevención de la violencia en el lugar de trabajo;
- Proporcionar información sobre la manera de prevenir la violencia en el lugar de trabajo, incluida información actualizada periódicamente sobre derechos de los trabajadores.
- El afectado necesita la mayoría de las veces un tratamiento de urgencia. Este tratamiento comienza por un diagnóstico psicológico que Prevención Laboral le brindará, así como la ruta terapéutica a seguir a tenor del análisis de la

sintomatología presentada, en el que se combinen, al mismo tiempo, los servicios especializados del campo jurídico para hacer frente a los pormenores de la acción legal a emprender.

6.6. SENSIBILIZACIÓN Y COOPERACIÓN PARA COMBATIR LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El Estado, los empleadores, los trabajadores y sus representantes deben contribuir a privilegiar como corresponde la reducción de la violencia en el sector de los servicios, mediante la adopción de medidas destinadas a:

- Promover el reconocimiento de que la violencia en el lugar de trabajo se ciernen como graves amenazas para la salud y la seguridad, la eficacia del servicio, la productividad, la igualdad de trato y el trabajo decente;
- Divulgar información acerca de la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios;
- Supervisar y estudiar la violencia en el lugar de trabajo y formular opiniones, propuestas e ideas al Estado, como la creación de nuevas leyes destinadas a la protección del trabajador d la violencia laboral.

6.7. PROYECTO DE LEY

Por cuanto, el Honorable Congreso Nacional, ha sancionado la siguiente Ley:

EL HONORABLE CONGRESO NACIONAL,

DECRETA:

LEY DE PREVENCIÓN ERRADICACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral, de derecho público o privado, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado en cualesquiera de los órganos del Estado: los organismos o reparticiones pertenecientes a la Administración pública, centralizada o descentralizada, así como todas las relaciones laborales que se entablen dentro del sector privado.

Artículo 3. Violencia laboral. A los efectos de la presente ley se entiende por violencia laboral el accionar de quienes, en ocasión del vínculo laboral, atentan contra la dignidad, integridad física, psicológica y lo social del trabajador, mediante amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y lo social.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

Artículo 4. Maltrato físico. Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

Artículo 5. Maltrato psíquico. Se entiende por maltrato psíquico a la hostilidad continua o repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

Maltrato psíquico comprende las siguientes acciones:

a) Obligar al trabajador(a) ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.

- b) Asignarle misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
 - c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en el lugar de trabajo.
 - d) Cambiarlo de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
 - e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción con el fin de generar el aislamiento del mismo.
- 9 Prohibir a otros trabajadores que hablen con él o mantenerlo incomunicado o aislado.
- g) Encargarle trabajo imposible de realizar.
 - h) Obstaculizar y lo imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
 - i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
 - j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
 - k) Privarle de información útil para desempeñar su tarea y lo ejercer sus derechos.
 - l) Otras situaciones que determine mediante ley

Artículo 6. Inequidad salarial. Acto de instaurar y practicar la disparidad salarial entre trabajadores que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes, considerando la calificación, el esfuerzo y la responsabilidad para ejercer el trabajo y las condiciones en las cuales se realiza dicho trabajo.

Artículo 7. Trato discriminatorio. El trato discriminatorio en el trabajo, es todo tipo de comportamiento, como: palabras, actos, gestos, omisiones y escritos, que de manera directa o indirecta atenten contra la dignidad, la igualdad o la integridad

física o psíquica del individuo, o puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, por motivos tales como su sexo, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología u opinión política o gremial, responsabilidad familiar, o preferencias artísticas, culturales, o deportivas

Se considera discriminatorio el despido, exoneración o rescisión de contrato originado en alguna de las causales previstas en el párrafo anterior.

Artículo 8. Comunicación. Despido indirecto. Cambio de lugar de trabajo. La víctima de actos de violencia laboral deberá comunicar tal circunstancia al superior jerárquico del autor de la conducta de violencia, o de la víctima en el caso previsto en el segundo párrafo del artículo 14, para que tome las medidas conducentes al cese de la situación.

En el caso de que el empleador omitiera adoptar tales medidas, o cuando no exista superior jerárquico al autor de los hechos de violencia laboral, el trabajador podrá considerarse despedido sin justa causa u obtener el cambio de lugar de trabajo cuando las circunstancias lo permitan.

Artículo 9. Sanciones. Cuando las conductas definidas en el artículo 3 fueran ejecutadas por funcionarios o empleados de la Administración Pública, las mismas serán causales de sanciones de orden correctivo, que podrán implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario, puedan encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario que corresponda.

Los hechos de violencia laboral en el ámbito privado darán lugar al ejercicio de las facultades disciplinarias del empleador, incluido el despido con justa causa cuando la gravedad de la conducta así lo amerite.

Cuando el superior en jerarquía es el que comete violencia laboral, se considerara a la víctima como empleado retirado por causa ajena a su voluntad (despido indirecto) y consiguientemente merecedora de los beneficios establecidos en el Art. 13 de la Ley General del Trabajo.

Artículo 41. Alcances de la protección. Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 3º de la presente ley o haya comparecido como testigo de las partes, denunciado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con la violencia laboral, podrá por ello ser sancionado, despedido o exonerado, o sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.

Artículo 12. Obligaciones del empleador. El empleador debe mantener el ámbito de trabajo libre de conductas que signifiquen violencia laboral mediante la implementación de políticas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen y sancionen esas conductas.

Artículo 13. Responsabilidad solidaria. El empleador que haya sido notificado de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que este notificado de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Artículo 14. Indemnización y restitución. La violencia laboral debidamente acreditada dará lugar a una indemnización por los daños y perjuicios sufridos a cargo del autor, y cuando corresponda del empleador en forma solidaria.

En caso de despido indirecto, en los términos del artículo 9, la parte que resulte responsable de la violencia laboral y el empleador en forma solidaria, deberán cubrir además las prestaciones laborales, los salarios caídos, y las costas que deriven de la tramitación del proceso. Asimismo, el juez debe ordenar la reinstalación en el puesto de trabajo y demás beneficios laborales de la persona afectada si esta así lo solicitase.

Artículo 15. Carga de la prueba. Cuando el trabajador establezca indicios de que ha sido víctima de violencia laboral, la carga de la prueba caerá principalmente sobre la persona acusada de cometer la violencia laboral o su empleador.

Artículo 16. Difusión y asesoramiento. Cada organismo de la administración pública y las empresas del sector privado deberán encargarse de la difusión de los alcances de la presente ley.

Asimismo, deberán facilitar al personal información acerca del procedimiento a seguir, los medios de prevención, los mecanismos de denuncia y los organismos especializados en la materia que podrán brindarle apoyo.

Artículo 17. Implementación de dirección de defensa del trabajador, dependiente del Ministerio de Trabajo

El Ministerio de Trabajo, debe crear dentro del plazo de sesenta días a partir de la vigencia de la presente ley, la dirección de defensa del trabajador para casos de violencia laboral, dependencia que informará, orientará, asesorará y prestará servicios y asistencia profesional en forma gratuita, a todas aquellas personas que hayan sido víctimas, testigos o denunciantes de violencia laboral y así lo soliciten. La misma tendrá facultad de realizar la respectiva denuncia ante el Ministerio Público si el caso lo amerita.

Quedan abrogadas y derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente Ley.

Pase al Poder Ejecutivo para fines constitucionales.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Urge una normativa que prevenga, erradique y sancione la violencia laboral, sería un elemento primordial para luchar contra es fenómeno, que debe ser realizado por el Estado.
- El Estado, es el ente principal encargado de implantar medidas políticas y jurídicas para la reducción de la violencia laboral, en virtud al mandato de Nuestra Constitución Política del Estado.
- La violencia psicológica en las relaciones laborales, aún cuando no se manifiesten mediante actos reiterados, implican un ataque a la dignidad de la persona que trabaja.
- Los procesos de violencia laboral, físico o psicológico ("mobbing"), en tanto implican el encadenamiento de conductas hostiles, no están constituidos por un acto único y determinado y en muchos de ellos, tomados en forma aislada, pueden no justificar el despido en forma instantánea. En estos casos, la injuria se proyecta en el tiempo como una conducta reiterada y/o mantenida.
- La violencia laboral vulnera los derechos humanos del trabajador a la integridad física, psíquica y moral, el respeto de su honra, el derecho al reconocimiento de su dignidad y a no ser discriminado. Y también las libertades fundamentales de la persona humana, pues se ven intensamente degradadas por tales comportamientos.
- La gravedad de este flagelo para las víctimas, agravado por la relación de subordinación que poseen en la relación laboral, permanecía ignorado por los propios afectados que no comprendían que era lo que estaban experimentando y también por la sociedad.
- El tema que abordamos puede suscitar un inmediato cuestionamiento basado en el argumento de que se genera un aumento de la litigiosidad y, consecuentemente, de los costos laborales y del riesgo del empresario.
- Los gastos que demandan las campañas de educación y sensibilización de quienes integran una empresa siempre serán inferiores a los que ésta debe

afrontar sus consecuencias de la violencia ya se han producido, pero además evitarán la exclusión de las personas afectadas, no sólo del lugar del trabajo sino del sistema -en los casos más graves- lo que acarrea costos que, en definitiva, debe soportar la sociedad en su conjunto.

- El creciente desarrollo del estudio del tema, en la primera etapa de percepción y comprensión del fenómeno, nos permite encontrar las respuestas adecuadas para erradicar este fenómeno.
- El estudio del tema es un medio eficaz para poner en marcha políticas de educación y crear ambientes laborales libres de violencia laboral que pongan el acento en la prevención de las conductas violentas a través de la implementación de un "clima laboral satisfactorio".
- La prevención es el elemento básico de control para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social. Es importante adoptar medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo, para lo cual los empresarios no deberían esperar a recibir quejas de las víctimas, sino actuar cuando se habla solamente de un problema y no de una agresión.
- Es necesaria la regulación legal del problema, porque el derecho debe rescatar necesariamente los valores y porque además no puede dejar impunes los actos de violencia laboral que avasallan los derechos fundamentales de la persona humana.
- La necesidad de la difusión de este grave problema no requiere explicación alguna si se tiene en consideración la enorme trascendencia y el interés actual que presenta, por cuanto se desarrolla en un ámbito tan sensible para la vida de todos como lo es el laboral. Ello posibilitará conocer las raíces y manifestaciones de la violencia laboral y percibir no sólo el sufrimiento invisible de los que la padecen –sobre todo en la forma del acoso psicológico- sino su repercusión en las organizaciones y la sociedad en general.
- La equidad en el lugar de trabajo estimula en gran medida la estima y favorece también el clima de respeto que contribuye a la motivación del trabajador y mejora la productividad.

- En la ciudad de La Paz, un gran porcentaje (83%) de los trabajadores no tiene conocimiento de la violencia laboral.
- Contrastando con lo anterior, en la ciudad de La Paz los trabajadores (100%) afirman haber sido víctimas de maltrato físico 82% ,psicológico 11% y maltrato físico y psicológico 8%
- La discriminación es uno de los factores más predominantes que genera violencia laboral en nuestra ciudad.
- La violencia procede de un superior en jerarquía en un porcentaje del 87%, un 20% afirma que proviene de sus compañeros de trabajo iguales en jerarquía y el restante 3% afirma que reciben malos tratos de personas ajenas a la fuente laboral.
- El 100% de los trabajadores teme a realizar denuncia, debido a dos razones fundamentales: la falta de una norma específica que sancione la violencia laboral; el temor a represalias y a quedar desempleados.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar programas de concientización que vayan destinadas a reducir, erradicar la violencia laboral.
- Profundizar estudios sobre los efectos que trae consigo este tipo de violencia. Pues según la investigación realizada puede afectar a la víctima, tanto en su integridad física como en su salud mental.
- Se recomienda crear una dirección dependiente del Ministerio de trabajo, cuya función sea tutelar a los trabajadores de la violencia laboral. Es de suma importancia una institución que defienda a los trabajadores, pues es uno de los factores por los cuales el trabajador no denuncia el maltrato.
- Difundir por los medios de comunicación, las formas de violencia laboral y las formas de cómo prevenirla, con el objeto de que la sociedad adquiera conocimiento sobre este fenómeno.

BIBLIOGRAFIA

1. FUNDACION SANTAFE DE BOGOTA, "El Trabajador en Salud", Colombia, 2004.
2. GONZALES, R, Secretario Ejecutivo de la Confederación Sindical de Trabajadores en Salud de Bolivia, Junio de 2005
3. HERNADEZ SAMPIERI, Roberto; FERNANDEZ, Carlos; BAPTISTA, Pilar, "Metodología de la Investigación", Colombia, 1991, Edit. Mc Graw-Hill.
4. INFORME OIT "Violence at Work" 1998-1999
5. JIMÉNEZ SANJINÉS, Raul, "Lecciones de Derecho Laboral"
6. LEYMAN, HEINZ *"El contenido y desarrollo de moobing en le trabajo"* (traducido del ingles), European Journal of Work and Organizational Psychology
7. MESA LAGO CARMELO. Regímenes pensionales en el cono sur y en Área andina. Revista Nueva Sociedad. N° 122.1992
8. OBANDO Angel, Seguridad Social: Una Visión General. CENTRAL DEL MOVIMIENTO DE TRABAJADORES COSTARRICENSES. 2002
9. PINUEL IÑAKI Y ZABALA "La nueva plaga laboral del siglo XXI" www.ugt.es/moobing (ACOSO LABORAL)
10. PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICO,"Los principios del Derecho del Trabajo", ed. Depalma, Buenos Aires, Argentina.
11. POLITICAS SOCIALES EN TIEMPOS DE CRISIS. Vol. I Y II. LC/R963. Santiago.1990
12. SANDOVAL RODRÍGUEZ, Isaac, Legislación del Trabajo, industrias graficas SIRENA, Bolivia 2005,
13. REVISTA sobre el Moobing "La nueva palaga laboral del siglo XXI" 2004.
14. Nueva Constitución Política Del Estado El Art. 9 Parágrafos 1, 2 y 5 (que habla de la no discriminación social).
15. Código Del Niño, Niña Y Adolescente Art. 135 (que nos habla de los trabajos alternativos y de la dignidad Del Niño, Niña Y Adolescente).
16. DISCRIMINACION LABORAL www.multikulti.org.uk/es.

17. 16 Mar 2009 **acoso** sexual y el juez Iván Campero quien hablará sobre **acoso laboral** y derechos **laborales** en la legislación **laboral** vigente.

ANEXOS

Cuando el trabajo resulta peligroso

Golpes, esputos, lenguaje soez, daños: la violencia en el trabajo se globaliza

La violencia en el puesto de trabajo - física o psicológica - ha alcanzado dimensiones mundiales, rebasando fronteras, entornos de trabajo y grupos profesionales. En un reciente informe de la OIT se afirma que algunos lugares de trabajo y profesiones se han hecho "de alto riesgo" y que las mujeres son especialmente vulnerables. En el informe se resalta este creciente problema global y se establecen pautas para que los responsables de la adopción de políticas promuevan el diálogo, tácticas e iniciativas capaces de prevenir la violencia y erradicarla en el corto plazo del lugar de trabajo.

Homicidios y violaciones. Patadas, mordiscos y puñetazos. Acoso, incluidos el abuso sexual y racista. Coacciones, agresiones y victimización. Mensajes ofensivos, apodos y silencios despreciativos.

¿Todo esto en una jornada de trabajo?

Los anteriores son sólo algunos de los comportamientos incluidos en la definición de "violencia en el lugar de trabajo". La lista es larga (véase *recuadro*) y comprende acciones que rayan en el comportamiento intolerable. Otras actitudes se pueden interpretar de modo diferente en distintos contextos culturales.

Sin embargo, a pesar de la ambigüedad, la persistencia de la violencia en sus múltiples formas de expresión - sutil, psicológica o abiertamente física - parece constituir un creciente motivo de preocupación en los lugares de trabajo de todo el mundo.

Estas son algunas de las tesis formulada en un nuevo informe de la OIT titulado *Violence at Work* ¹. El informe de 156 páginas, recién publicado por la Oficina Internacional del Trabajo, constituye el mayor estudio realizado en todo el mundo sobre la violencia en el lugar de trabajo.

El informe pone de manifiesto que los estallidos de violencia producidos en los lugares de trabajo de todo el mundo apuntan a una creciente mundialización del problema, que trasciende fronteras nacionales, entornos laborales y grupos profesionales. Algunos lugares de trabajo y profesiones, caracterizados por el trabajo nocturno o solitario, entrañan, cada vez en mayor medida, un nivel de riesgo superior al de otros. Las mujeres constituyen un grupo especialmente afectado, dado que se concentran en buena medida en las profesiones de mayor riesgo, como profesoras, enfermeras, trabajadoras sociales y empleadas de banca y del comercio.

El objeto del informe consiste en aportar información y análisis que permitan a los responsables de la formulación de la política de los organismos públicos, organizaciones empresariales y sindicales, profesionales de la salud y seguridad, directores de personal, instructores y trabajadores, promover el diálogo y la adopción de políticas e iniciativas tendentes a prevenir la violencia y erradicarla a corto plazo del lugar de trabajo.

Ejemplos de comportamientos violentos en el lugar de trabajo	
homicidio	victimización
violación	intimidación
atracos	amenazas
lesiones	ostracismo
palizas	mensajes ofensivos
agresiones físicas	actitudes agresivas
patadas	gestos de rudeza en el uso del equipo y las herramientas de trabajo
mordiscos	comportamiento hostil
puñetazos	lenguaje soez
esputos	gritos
arañazos	apodos
pinchazos, pellizcos y actos análogos	indirectas
acoso, en su modalidad sexual y racista	silencio despreciativo
coacciones	
acoso psicológico	

Violencia psicológica

No toda la violencia es física. En años recientes se han evidenciado los efectos nocivos de la violencia psicológica, carente de componente físico y que comprende las coacciones y el acoso psicológico.

Las coacciones constituyen una de las modalidades de violencia en el lugar de trabajo cuya frecuencia va en aumento. Se caracteriza por un comportamiento agresivo, que se concreta en actos crueles, vindicativos, insidiosos o humillantes, tendentes a debilitar a las

personas o grupos de empleados por el procedimiento de hacer difícil la vida de quienes pueden hacer mejor el trabajo del déspota, chillando al personal para que haga las cosas, insistiendo en que sus criterios son los válidos, declinando delegar funciones porque cree que no se puede fiar de nadie y zahiriendo a los demás con críticas constantes o despojándolos de sus responsabilidades por ser demasiado competentes.

Investigaciones llevadas a cabo, por ejemplo, en el Reino Unido, han demostrado que el 53 por ciento de los trabajadores ha sido víctima de coacciones en el trabajo, y que el 78 por ciento ha sido testigo de este tipo de comportamiento, que puede afectar seriamente a quienes lo padecen. Según un estudio realizado en Finlandia de los efectos de las coacciones en los trabajadores municipales, el 40 por ciento de las víctimas de coacciones se sentían "muy" o "extraordinariamente" estresadas, el 49 por ciento se sentía anormalmente fatigado en el trabajo, y el 30 por ciento se sentía "frecuente" o "constantemente" nervioso.

El acoso psicológico constituye un problema creciente en países como Australia, Austria, Dinamarca, Alemania, Suecia, el Reino Unido y los Estados Unidos. Este comportamiento consiste en "acosar" al empleado victimizado, sometiéndolo a presiones psicológicas. El "acoso" puede consistir en una reiteración de observaciones y críticas destructivas; en aislar a la persona del entorno social y en difundir rumores o información falsa. En Suecia se ha estimado que este tipo de acoso es causa del 10 al 15 por ciento de los suicidios.

Según Vittorio Di Martino, coautor del informe de la OIT, "en el nuevo perfil de la violencia en el trabajo que se configura se concede igual peso a los comportamientos físicos y psicológicos, y se valora plenamente la importancia de los pequeños actos de violencia."

Trabajar sólo y a riesgo propio

La automatización, subcontratación, teletrabajo, trabajo en red y el "nuevo" trabajo por cuenta propia: todos estos procesos contribuyen a incrementar el número de personas que trabajan solas en todo el mundo. Aunque el trabajo en solitario no es intrínsecamente más peligroso que otras formas de empleo, sí que produce situaciones especiales.

Las personas que trabajan solas en pequeños talleres, estaciones de servicio y quioscos suelen considerarse blancos "fáciles" de los agresores. En Estados Unidos, los trabajadores de las estaciones de servicio figuran en cuarto lugar entre los más expuestos a la muerte violenta. Por su parte, los trabajadores de limpieza, mantenimiento y reparación, y otras categorías de empleados que trabajan fuera de las horas habituales, corren un riesgo especialmente grave de sufrir agresiones físicas y sexuales. En muchos lugares, los taxistas figuran entre los trabajadores "solitarios" más expuestos a los actos de violencia. En efecto, las horas nocturnas son las de mayor peligro para los conductores y, al igual que ocurre en otras ocupaciones, la intoxicación de los clientes parece ser causa del desencadenamiento de la violencia. En Australia, un estudio realizado en 1990 sobre los taxistas, puso de relieve que estos trabajadores corrían un riesgo 28 veces mayor de sufrir

agresiones de índole no sexual, y casi 67 veces mayor de ser víctimas de atracos, que sus otros ciudadanos.

Causas y costes de la violencia en el lugar de trabajo

¿Es el "trabajador descontento" el "sujeto potencial" de la violencia en el lugar de trabajo? Las crónicas periodísticas de los actos de violencia en el lugar de trabajo suelen dar cuenta de actos de personas enrabietadas, agraviadas, irritadas o frustradas por algún motivo - personal o profesional - o que se encuentran bajo la influencia del alcohol o las drogas.

Con independencia de que los medios suelen reflejar esa percepción, el informe subraya que un análisis "interactivo" de los factores de riesgo, tanto sociales, como individuales, constituye un método más riguroso de examen de la violencia en el lugar de trabajo. Los estudios citados en el informe indican que la violencia en el lugar de trabajo suele provenir de *una combinación de causas*, que comprenden, tanto el comportamiento individual, como el entorno y las condiciones de trabajo, la interacción entre los compañeros, entre clientes o usuarios y trabajadores, y entre directivos y subordinados. (Véase el recuadro: *Ejemplos de comportamientos violentos en el lugar de trabajo*).

El Sr. Di Martino asegura: "Rechazamos la idea de que las únicas causas de la violencia en el lugar de trabajo sean individuales. Si nos movemos exclusivamente en torno a este supuesto, no lograremos evitar la reiteración de la violencia ni reprimir los actos violentos que se producen".

¿Cuál es el coste? Según el informe, la violencia erosiona a corto y, a veces, también a largo plazo, la organización y el entorno general de trabajo. Sobre las empresas recaen los costes directos del tiempo de trabajo perdido y del reforzamiento de las medidas de seguridad. Los costes indirectos comprenden la reducción de la eficiencia y la productividad, la disminución de la calidad del producto, el deterioro de la imagen de la empresa y la reducción de su clientela. A continuación figuran algunas cifras significativas del coste de la violencia:

Según una encuesta realizada en Estados Unidos por el Instituto Nacional de Seguridad en el Lugar de Trabajo, los costes totales ocasionados por la violencia a las empresas de ese país en 1992 superaron los 4.000 millones de dólares. Según la Junta de Indemnización por Accidentes de Trabajo de Columbia Británica, en Canadá, las reclamaciones por pérdida de ingresos salariales deducidas por los trabajadores sanitarios canadienses por causa de actos violentos se han incrementado en un 88 por ciento desde 1985. En una empresa alemana con una plantilla de 1.000 trabajadores, el coste directo de la violencia psicológica se ha calculado en 112.000 dólares (200.000 marcos) anuales, y los costes indirectos han sido estimados en 56.000 dólares.

Abordar ya la violencia en el centro de trabajo

Un día de marzo, un hombre armado irrumpe en el gimnasio de la escuela elemental de Dunblane, Escocia, y abre fuego contra los presentes. Pocos momentos después, los cadáveres del instructor y 15 alumnos yacen en el lustroso entarimado, agujereados por 58 proyectiles. Semanas más tarde, en el parque histórico nacional de la isla australiana de Tasmania, un único atacante, armado con un fusil de asalto, acaba con la vida de 35 personas y hiere a otras 30, incluidos los trabajadores del parque.

Estos dos sucesos, acaecidos en lugares distintos y distantes del planeta, que se consideraban absolutamente a salvo de hechos tan horribles, muestran que la violencia puede estallar en el lugar de trabajo en cualquier lugar y en cualquier momento.

El informe señala que cada vez se reconoce más el hecho de que es preciso afrontar la violencia con criterios amplios. En lugar de buscar una solución universal para todos los problemas y situaciones, se debe analizar el amplio espectro causal de la violencia y adoptar una gama de estrategias de intervención. Con demasiada frecuencia, la respuesta a la violencia en el lugar de trabajo es limitada, episódica e inconcreta.

"La violencia en el trabajo quiebra la funcionalidad del lugar de trabajo, y cualquier acción que se adopte contra ella se inserta en el desarrollo organizativo de una buena empresa".

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

En "Más allá de la violencia", capítulo final de "Violencia en el trabajo" se aborda esta respuesta, con lo que la cuestión pasa de ser tema de estudio para convertirse en objeto de actuación. En el capítulo se subraya la importancia de abordar la violencia en el trabajo con criterios preventivos, sistemáticos y centrados, el surgimiento de una legislación específicamente centrada en la violencia en el trabajo, la importancia clave de las pautas para la configuración de una respuesta eficaz, y la importancia tanto de la acción inmediata como de la asistencia a largo plazo de las víctimas de la violencia.

Algunas actuaciones prontas que pueden producir resultados más permanentes, son:

- Difundir información sobre ejemplos positivos de las medidas legislativas, pautas y actuaciones innovadoras en este área, de forma que de pie a otras iniciativas antiviolencia.
- Fomentar los programas antiviolencia, particularmente a nivel de empresa, dirigidos específicamente a combatir la violencia en el trabajo.
- Ayudar a gobiernos, organizaciones empresariales y de trabajadores a desarrollar políticas eficaces contra la violencia en el trabajo.
- Ayudar a elaborar programas de formación para directivos, trabajadores y funcionarios públicos que tienen que hacer frente o se exponen a la violencia en el trabajo.

- Ayudar a elaborar procedimientos que animen a informar sobre casos de violencia en el trabajo.
- Ayudar a coordinar diferentes iniciativas antiviolencia a diferentes niveles para convertirlas en planes y estrategias organizados.

Centrar la actuación internacional

Los intereses y actuaciones de la OIT en diversos campos íntimamente vinculados a la violencia en el trabajo se ha traducido en una serie de estudios y publicaciones, centrados principalmente en el estrés en el trabajo y en el consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo. Una forma específica de violencia - el acoso sexual - ocupa desde hace tiempo un lugar preferente en la agenda la OIT ².

El programa de trabajo de la OIT para 1998-1999 se hace eco de algunos llamamientos, como el de la Federación Internacional de Empleados Comerciales, Administrativos, Profesionales y Técnicos (FIET), en favor de la promulgación de directrices o de un Código de Práctica - o de ambos textos - sobre la violencia en el trabajo, incluidas la recogida de datos y la investigación, evaluación de la legislación, identificación y difusión de información sobre las "mejores prácticas", y la producción de materiales específicamente orientados a satisfacer las necesidades de las mujeres.

La reciente oleada de actos violentos ha hecho la tarea más urgente. Los autores afirman en la conclusión: "¡Repudiamos la violencia y eliminémosla ahora del lugar de trabajo!"

* * * * *

¹ *Violence at work*, por Duncan Chappell y Vittorio Di Martino, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998, ISBN 92-2-1-110335-8. Precio: 25 francos suizos.

² La OIT ha sido el primer organismo internacional en adoptar un instrumento que contiene una expresa protección contra el acoso sexual. En el Convenio sobre las poblaciones indígenas y tribales, 1989 (nº 169) se establece que los gobiernos deben adoptar medidas especiales que garanticen a las poblaciones afectadas igualdad de trato y de oportunidades en el empleo para hombres y mujeres, así como la protección contra el acoso sexual (artículo 20, párrafo 3(d)).

La violencia, país por país: un equívoco juego de números

Una encuesta realizada en 1996 por la Unión Europea sobre una muestra de 15.800 entrevistados de los 15 países miembros puso de relieve que el 4 por ciento de los trabajadores (6 millones) había sido víctima de actos de violencia física el año anterior; el

2 por ciento (3 millones de trabajadores) de acoso sexual; y el 8 por ciento (12 millones de trabajadores) de intimidación y coacción.

Datos realmente impresionantes. Sin embargo, resulta difícil la comparación de datos internacionales. Ciertamente, las estadísticas oficiales de los homicidios, agresiones físicas y sexuales, y episodios de acoso sexual y de violencia psicológica ocurridos en el lugar de trabajo varían considerablemente y son, con frecuencia, inadecuados o inexistentes.

A continuación se relatan algunos casos de violencia en el trabajo citados en el informe, con inclusión de las fuentes de los datos.

Estados Unidos

En este país, casi un millar de personas pierden la vida en su puesto de trabajo todos los años, habiéndose convertido el homicidio en el lugar de trabajo en la primera causa de muerte violenta entre las mujeres y la segunda para los hombres. Según una Encuesta Nacional de Víctimas del Delito, 1992-1996 ³, "todos los años, los residentes en Estados Unidos sufren más de 2 millones de actos de violencia durante el trabajo. El tipo más común de violencia criminal en el lugar de trabajo eran las agresiones menos graves, con una media de 1,4 millones de víctimas al año. Asimismo, los trabajadores norteamericanos sufrieron 395.000 agresiones graves, 50.000 violaciones y agresiones sexuales (y) 83.000 atracos."

En Estados Unidos, la violencia en el lugar de trabajo se concentra en ciertas profesiones, siendo los taxistas los que sufren el mayor riesgo de homicidios. El comercio minorista y el sector servicios contabilizan más de la mitad de los homicidios en el lugar de trabajo y el 85 por ciento de las agresiones no mortales.

Reino Unido

Según una encuesta realizada por el Consorcio Británico de Comercio Minorista sobre la criminalidad en el sector del comercio minorista, durante el ejercicio económico 1994-1995, más de 11.000 trabajadores del sector sufrieron agresiones físicas en el trabajo, al tiempo que otros 350.000 fueron objeto de amenazas y agresiones verbales. La mayor parte de las agresiones físicas - 59 por ciento - se produjeron al enfrentarse los trabajadores a los ladrones. Otras agresiones físicas ocurrieron en enfrentamientos con camorristas, el 16 por ciento; en atracos, el 10 por ciento; por clientes furiosos, el 5 por ciento; y causados por borrachos o drogadictos, el 5 por ciento. El riesgo de sufrir actos de violencia física se situó en 5 agresiones por cada 1.000 trabajadores, el de amenazas en el 35 por 1.000, y para la violencia verbal, en el 81 por 1.000.

Japón

La severa recesión económica ha llevado a las grandes empresas a reducir sus plantillas y a la quiebra de las arraigadas expectativas de continuar en el puesto de trabajo durante toda la vida laboral del empleado. La pérdida de esta seguridad en el empleo vitalicio ha ido acompañada de acusaciones de coacción contra los trabajadores no manuales. Así, el Sindicato de Directivos de Tokio ha creado la "línea directa de las coacciones", en la que se recibieron más de 1.700 peticiones de asesoramiento durante dos breves períodos de tiempo, en junio y octubre de 1996. Muchos de los comunicantes se quejaban de sufrir estrés, y no pocos solicitaban tratamiento psicológico urgente. Algunos de los comunicantes eran familiares de trabajadores que se habían suicidado o lo habían intentado.

Alemania

Según una amplia encuesta realizada en Alemania en 1991 por el Instituto Federal de Salud y Seguridad en el Trabajo, el 93 por ciento de las mujeres preguntadas había sufrido acoso sexual en el trabajo durante su vida activa.

Filipinas

La emigración laboral es, desde hace mucho tiempo, un elemento importante del mercado de trabajo filipino. Según información recogida en ese país, más de la mitad de los trabajadores filipinos contratados en el extranjero son mujeres, muchas de las cuales se dedican al servicio doméstico o trabajan en el sector del ocio. Los estudios realizados demuestran que estas trabajadoras son víctimas de actos de violencia en el trabajo con una frecuencia desproporcionada. Según el informe, "muchas de las trabajadoras afectadas manifiestan haber sufrido malos tratos, expresión genérica que comprende palizas, tirones de pelo, golpes en las manos con instrumentos contundentes, quemaduras en el cuerpo, golpes en la cabeza contra la pared y vertido de líquidos tóxicos y químicamente peligrosos. Los empleadores suelen retener el pasaporte del trabajador como medio de garantizar su sumisión."

* * * * *

³ "Workplace Violence, 1992-1996; National Crime Victimization Survey", Oficina de Estadísticas Laborales (Departamento de Justicia de Estados Unidos), Informe Especial, Washington, D.C., junio de 1998.

La discriminación en el trabajo

Discriminación de la que su empleador es responsable

La ley sobre igualdad de salarios, discriminación por raza y sexo, y discriminación por discapacidad afecta a todo el mundo en su lugar de trabajo.

La discriminación en base a la religión o a las creencias, y en base a la orientación sexual es ilegal.

Todos los trabajadores están protegidos contra la discriminación, incluyendo:

- los aprendices;
- los trabajadores por cuenta propia o autónomos que trabajan en las oficinas de la persona que los contrata; y
- los solicitantes de empleo.

Su empleador debe protegerle de la discriminación de otros trabajadores y debe demostrar que ha tomado medidas efectivas para prevenirlo. Debería haber un claro reglamento sobre igualdad de oportunidades (equal opportunities statement) en su lugar de trabajo.

Igualdad de salario – discriminación entre hombres y mujeres

Tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a recibir el mismo salario por hacer el mismo trabajo o un trabajo del mismo tipo. Si usted piensa que le están pagando menos que a alguien del sexo opuesto en su lugar de trabajo, puede presentar una demanda contra su empleador basándose en la Ley de igualdad salarial del 1970 (Equal Pay Act 1970).

Si el trabajo es del mismo tipo, su empleador debe demostrar que existe una razón genuina para la diferencia de salarios.

Para presentar una demanda sobre igualdad de salarios en el Tribunal de Empleo usted tiene que comparar su trabajo con uno equivalente o similar que haga alguien del sexo opuesto. Si usted ya ha dejado su trabajo debe presentar la demanda en los seis meses siguientes después de irse.

Discriminación racial y sexual

La legislación por raza y sexo se aplica en todos los aspectos del trabajo desde el primer día.

“Racial” incluye el color, la raza, la nacionalidad, los orígenes étnicos o nacionales, pero no la religión.

La discriminación sexual incluye discriminación en base al sexo, al estado civil o al cambio de sexo.

Tipos de discriminación: directa, indirecta y victimización

Discriminación directa

Es aquella en la que tratan a un trabajador peor que a otro en circunstancias similares, es despedido o seleccionado para hacer reducción de plantilla o está siendo acosado debido todo ello a su raza, sexo o estado civil.

Discriminación sexual automática

Es aquella en la que tratan a una mujer peor que a sus colegas por alguna razón relacionada con su embarazo o permiso por maternidad.

Discriminación indirecta

Tiene lugar cuando un grupo de personas es incapaz de cumplir con unos requisitos o unas prácticas en el trabajo del mismo modo que el resto del personal debido a su raza, sexo o estado civil, de manera que existe una desproporción y el grupo está en desventaja respecto al otro.

Victimización

Tiene lugar cuando tratan a un trabajador peor porque él/ella se ha quejado de discriminación o ha testificado por otro trabajador en un caso de discriminación.

Acoso o abuso

Puede ser en forma de intimidación (bullying) o agresión física, ya sea por parte de su empleador o en circunstancias en las que su empleador no atiende apropiadamente su reclamación.

Acción positiva

Cuando ofrecen condiciones laborales más favorables a alguien de un sexo o una raza en particular con el objetivo de promover la igualdad. Generalmente es ilegal, excepto:

- si es para facilitar el acceso a unos servicios básicos a personas de un determinado grupo racial con el objetivo de satisfacer sus necesidades respecto a su educación, capacitación profesional o bienestar social;
- si es para permitir a los empleadores que animen a personas de una determinada raza o sexo a solicitar trabajo o a realizar programas de capacitación profesional, cuando el número de mujeres o personas de ese grupo racial que trabajan en ese campo es muy pequeño.

Circunstancias en las que la discriminación está permitida

Preferira una persona de una determinada raza

- para un papel de interpretación o en espectáculos, o para trabajar en un restaurante étnico, ya que le daría más autenticidad;
- para ofrecer servicios personales para el bienestar de las personas del mismo grupo racial con el fin de proporcionar esos servicios de una forma más eficaz; o
- para trabajar en una casa particular.

Preferir a una persona de un determinado sexo

- cuando el trabajo necesita que sea un hombre o una mujer por razones de fisiología (excluyendo la fuerza física o la resistencia), o un actor u otro tipo de artista para darle autenticidad;
- para mantener la decencia o la privacidad, lo cual incluye el trabajo en una casa particular o en establecimientos de uso unisexual donde la gente necesita cuidados especiales;
- para ofrecer servicios personales que promuevan el bienestar o la educación de personas del mismo sexo, para proporcionar esos servicios eficazmente.

Discriminación por discapacidad

¿Quién está protegido contra la discriminación por discapacidad?

Si usted tiene un impedimento físico o mental que le afecta sustancialmente para desarrollar sus tareas diarias, sus derechos en el trabajo estarán protegidos por la Ley contra la Discriminación por Discapacidad de 1995 (Disability Discrimination Act 1995). Esta protege a los empleados y a los solicitantes de trabajo, pero no en las empresas donde hay menos de 15 empleados, no a empleados de barcos o aviones, bomberos, policía o trabajadores de prisiones o miembros de las fuerzas armadas.

La discriminación por discapacidad ocurre cuando:

- a usted le tratan peor debido a su discapacidad; o
- su empleador no realiza los “reajustes oportunos” para resolver las dificultades que tiene en el trabajo y no tiene justificación por no hacerlo.

Reajustes oportunos en el trabajo

Los reajustes oportunos incluirían:

- reformas para quitar los obstáculos que le ponen a usted en una situación de desventaja,
- cambios físicos en su lugar de trabajo;
- cambios en las cláusulas de su contrato;
- ofrecer capacitación profesional, cambiar los reglamentos, o poner un lector o un intérprete y supervisión.

Lo que es “oportuno o razonable” depende de las circunstancias individuales.

Otras formas de discriminación

Trabajadores/as con VIH (seropositivos/as) o SIDA

Las personas portadoras del SIDA o seropositivas (VIH) normalmente no están protegidas por la ley contra la discriminación por discapacidad, sin embargo las personas con SIDA si lo están. Estar infectado por el virus del SIDA podría ser causa justificada de despido si:

- usted se pone enfermo;
- el VIH/SIDA constituye un peligro para la salud de otros.

Acosar a alguien que es seropositivo o tiene SIDA puede ser una causa de despido.

Si usted es el trabajador al que están acosando podría demandarles por dimisión o renuncia forzada (constructive dismissal) si su empleador no toma cartas en el asunto y le da el apoyo que necesita.

Discriminación por la edad

Para el año 2006 hay una legislación planeada para prevenir la discriminación por la edad. El gobierno ha lanzado una campaña para acabar con este tipo de discriminación en el lugar de trabajo. Si usted quiere reclamar despido improcedente o discriminación en base a esto vea el folleto general Sus derechos laborales.

Si a usted le han discriminado en el trabajo

Si usted cree haber sido victima de cualquier tipo de discriminación y está pensando en tomar medidas legales vea el folleto Conflictos en el trabajo.

Recuerde que si usted tiene un problema relacionado con el ejercicio de sus derechos, la forma más eficaz y rápida de resolverlo es siempre hablando con su empleador, y buscar asesoramiento especializado antes de decidirse a tomar medidas legales.

Estado Plurinacional de Bolivia

Excmo. Evo Morales

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO

Presidente

Y PREVISIÓN SOCIAL

BOLETÍN INFORMATIVO

La Paz, 16 de marzo de 2009

Telf: 2-409245

ASESORÍA DE COMUNICACIÓN

Mujeres proponen reformas a la legislación laboral

Este fin de semana en el salón Auditorium de la zona de Sopocachi se realizó el encuentro taller Las mujeres proponen reformas a la legislación laboral con equidad de género, evento que dio inicio a la construcción de propuestas que garanticen los derechos laborales de las mujeres en cuanto a la maternidad, jornada, salarios, acoso, negociación colectiva y sindicalización. El acto tuvo la

mayor expectativa, ya que participaron aproximadamente 110 mujeres representantes de diferentes sectores como fabriles, mineras, AASANA, sindicato Swisport DBU (depósitos), Centros Infantiles, limpieza, magisterio, salud, Red de Mujeres Sindicalistas, trabajadoras del hogar y por cuenta propia.

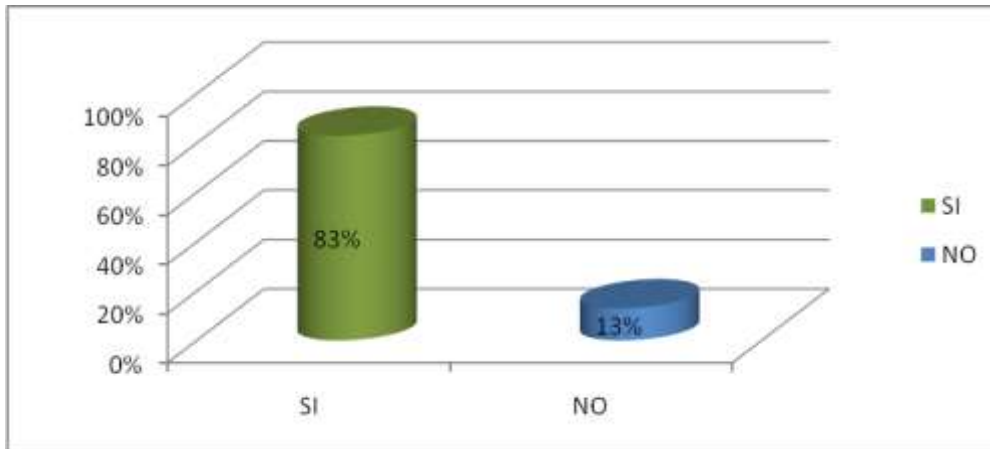
Según Raquel Santelices, responsable de Género de la Unidad de Derechos Fundamentales, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, el objetivo del taller fue recoger las propuestas desde las mujeres para incluirlas y tomarlas en cuenta en la nueva legislación del trabajo, logrando visibilizar de esta forma los problemas y propuestas que tienen las mujeres en este tema. Asimismo, indicó que es la primera actividad que se está realizando en esta área, posteriormente se hará talleres en los diferentes departamentos con el mismo objetivo y actividades.

El encuentro desarrollado el fin de semana se inició con la exposición de Elizabeth Jiménez de la Red de Mujeres Transformando la Economía (REMTE) sobre salarios y jornada laboral; Rosario Baptista de la Organización Internacional del Trabajo sobre maternidad; Bruno Rojas sobre negociación colectiva y sindicalización; Jorge Paredes del Centro Gregoria Apaza sobre acoso sexual y el juez Iván Campero quien hablará sobre acoso laboral y derechos laborales en la legislación laboral vigente.

La organización del evento se desarrolló en coordinación con el Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza y la Red de Mujeres Transformando la Economía.

RESULTADOS

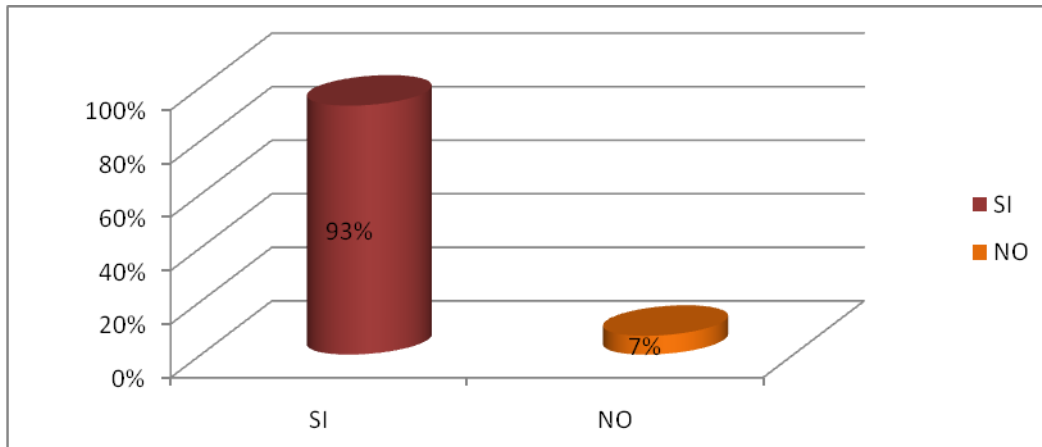
¿SABE USTED LO QUE ES VIOLENCIA LABORAL?



SABE	NO SABE
17%	83%

De los trabajadores encuestados el 83% desconoce el concepto de violencia laboral, lo cual derivaría en que si bien el trabajador es víctima, este tiene que asimilar este trato como parte de su entorno laboral.

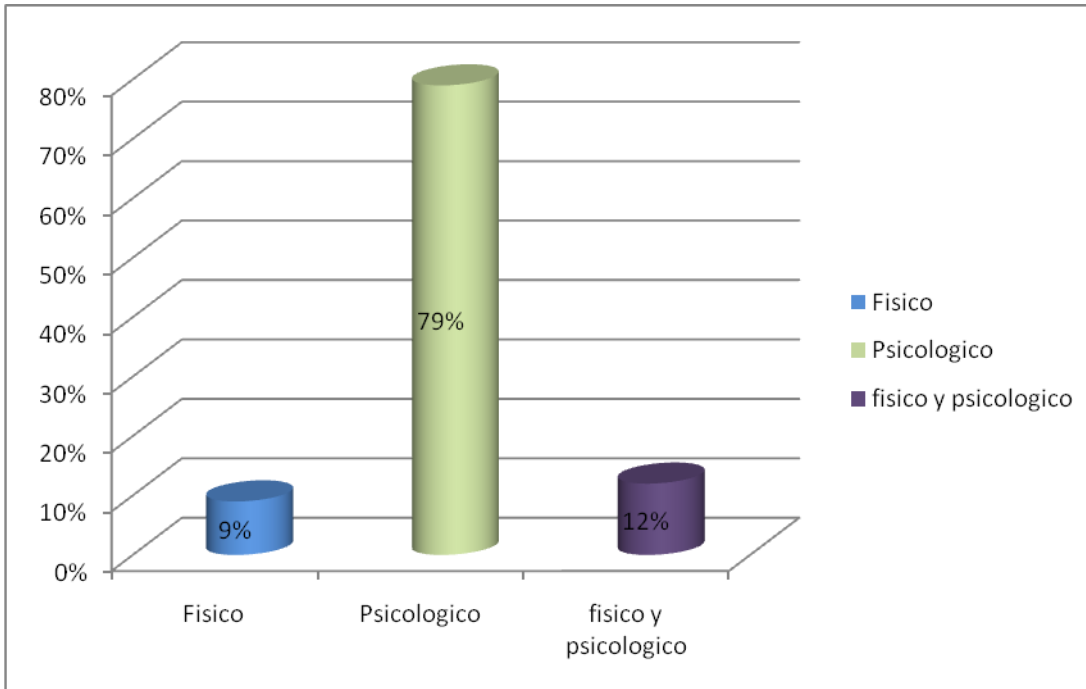
¿FUE USTED VÍCTIMA DE MALTRATO EN SU TRABAJO?



SI	NO
93%	7%

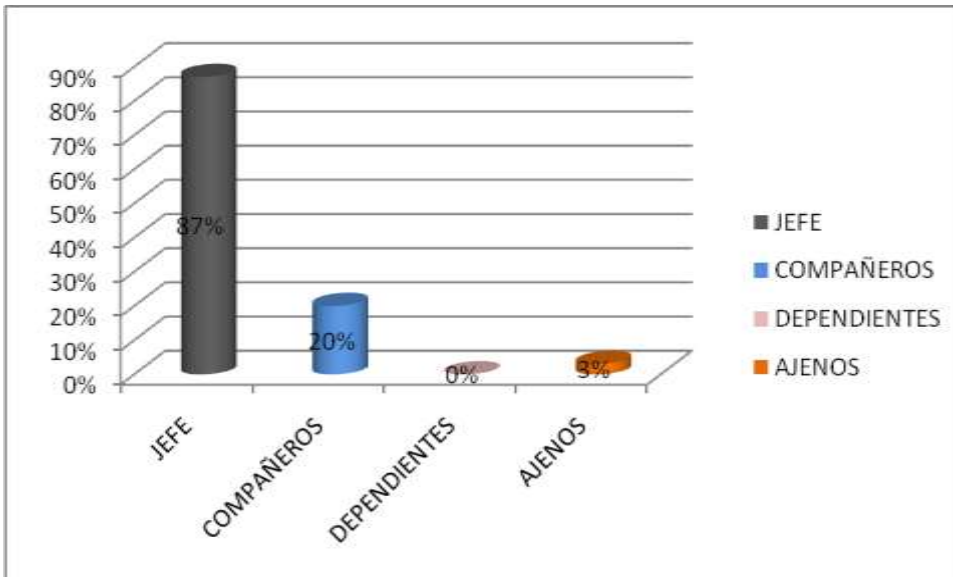
El 93% de los trabajadores afirma haber sido víctima de violencia laboral, el índice es realmente alarmante debido a que este tipo de violencia no tiene sanción, pese a sus consecuencias en el trabajador como en el desempeño de sus funciones.

¿QUÉ TIPO DE MALTRATO SUFRIÓ?



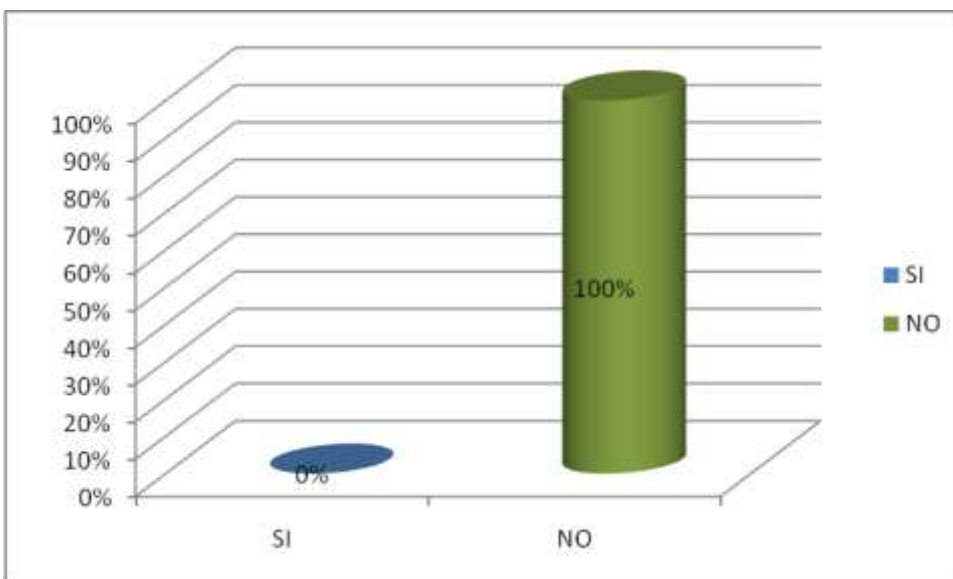
Es realmente impactante lo que se obtiene del estudio realizado, pues como en gráfico se observa, el 79% del maltrato sufrido es psicológico. Este dato nos da a conocer que la violencia psicológica vendría a significar el daño perfecto, es decir que los trabajadores tienen que soportarlo, un daño directo a su salud psicológica.

ESTE MALTRATO PROVINO DE:



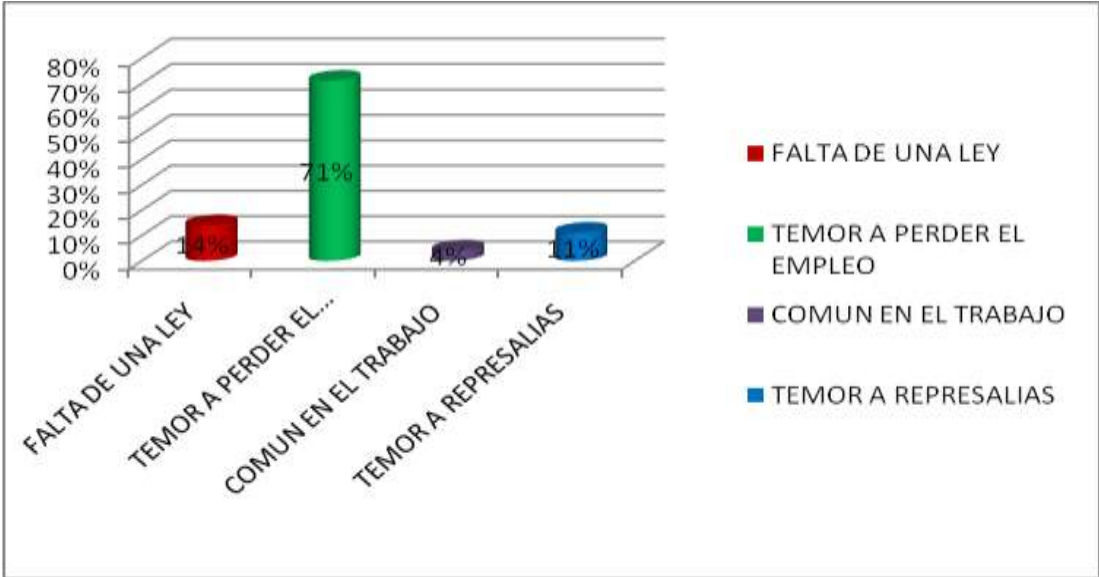
El autoritarismo es fenómeno psicológico que genera violencia laboral, es lo que nos muestra el grafico, ya que los trabajadores han manifestado que la violencia proviene del jefe, es decir de un superior en jerarquía.

¿REALIZO LA DENUNCIA CORRESPONDIENTE?



El hecho de que las personas no hayan realizado la denuncia correspondiente obedece a muchos factores. Existen personas que les resulta hasta jocoso es hecho de realizar una denuncia, pues no tienen idea de cuanto afecta a su autoestima, en general a su salud psicológica.

USTED NO DENUNCIO PORQUE:



El factor preponderante en este cuadro es el temor a perder el empleo 71%, debido esto a que en, el país no existen fuentes laborales, aspecto que es de entera responsabilidad del Estado, el de generar políticas destinadas a crear fuentes laborales.