

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**



**TESIS DE GRADO**  
**“REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA**  
**LEGISLACIÓN BOLIVIANA”**

**Postulante: Samuel Bernardo Gutiérrez Carrasco**

**Tutor: Dr. Constantino Escobar Alcón**

**La Paz – Bolivia**

**2021**

# “REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA”

## ÍNDICE

	Pág.
<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
Enunciado del tema.....	1
Identificación del Problema.....	1
Problematización.....	4
Delimitación de la tesis.....	4
Delimitación temática.....	4
Delimitación temporal.....	4
Delimitación espacial.....	4
Fundamentación e importancia de la investigación.....	4
Objetivos del tema de la tesis.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Marco teórico que sustenta la investigación.....	7
Hipótesis de trabajo.....	9
Variables de la investigación.....	9
Métodos utilizados en la tesis.....	9
Generales.....	9
Específicos.....	10
Técnicas utilizadas en la Tesis.....	11
<b>DESARROLLO DEL DISEÑO DE LA PRUEBA.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ACOSO LABORAL .....</b>	<b>13</b>
1.1 Evolución histórica del trabajo.....	13
1.2 Orígenes del concepto de acoso laboral.....	16
1.2 Antecedentes de la regulación legal del acoso laboral.....	18

## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y CONCEPTUALES SOBRE EL**

#### **DERECHO LABORAL Y ACOSO LABORAL..... 21**

2.1	Derecho laboral.....	21
2.1.1.	Sujetos de la relación laboral .....	24
2.1.1.1	Empleador .....	24
2.1.1.2	Empleado y/o trabajador .....	26
2.2	El acoso laboral.....	29
2.2.1	Factores que originan el acoso laboral.....	31
2.2.2	Efectos psicológicos y físicos del acoso laboral .....	33
2.2.3	Fases del acoso laboral .....	36
2.2.4	Formas de acoso laboral .....	38
2.2.5	Tipos de acoso laboral .....	41
2.2.5.1	El acoso sexual laboral.....	43
2.2.5.2	El Acoso psicológico en el ambiente laboral .....	45
2.2.5.3	El acoso laboral horizontal .....	46
2.2.5.4	El acoso laboral vertical .....	46
2.2.5.5	El acoso laboral por género.....	47
2.2.6	Sujetos activos y pasivos del acoso laboral .....	48
2.3	Derechos que vulnera el acoso laboral .....	49
2.3.1	Derecho a la dignidad .....	49
2.3.2	Derecho a la integridad .....	51
2.3.3	Derecho a la Igualdad .....	52
2.3.4	Derecho al honor.....	53
2.3.5	El derecho al trabajo .....	54

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO JURÍDICO Y LEGISLACIÓN COMPARADA RESPECTO AL**

#### **ACOSO LABORAL..... 57**

3.1	Instrumentos internacionales .....	57
-----	------------------------------------	----

3.1.1	Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, 1958.....	57
3.1.2	Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, OIT 2019.....	58
3.1.3	Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, OIT 2019.....	60
3.2	Normativa interna.....	63
3.2.1	Constitución Política del Estado (2009).....	63
3.2.2	Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia (2013).....	64
3.3	Derecho comparado.....	64
3.3.1	Suecia.....	65
3.3.2	Francia.....	65
3.3.3	Bélgica.....	67
3.3.4	Chile.....	67
3.3.5	Colombia.....	69
3.3.6	Argentina.....	71

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS..... 74**

4.1	Resultados de la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.....	74
4.1.1	¿Sus superiores modifican sus responsabilidades sin comunicárselo? ...	75
4.1.2	¿Le asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irracionales o inusuales?.....	76
4.1.3	¿Le privan de información imprescindible y necesaria para hacer su trabajo?.....	77
4.1.4	¿Le asignan nuevas tareas o trabajos, para lo cual no fue contratado, en comparación a sus compañeros?.....	78

4.1.5	¿Sus superiores o compañeros utilizan, de manera malintencionada, varias estrategias para hacerle incurrir en errores en su trabajo? .....	79
4.1.6	Al realizar su trabajo, ¿le han criticado de manera ofensiva su labor o desempeño?.....	80
4.1.7	¿Sus superiores lo han desvalorado en público frente a sus compañeros de trabajo? .....	81
4.1.8	¿Sus superiores o compañeros se han burlado de su forma de ser?.....	82
4.1.9	¿Le critican sus actitudes y creencias políticas o religiosas?.....	83
4.1.10	¿Critican continuamente su trabajo alzándole la voz?.....	84
4.1.11	¿Estos comportamientos de hostigamiento le han conducido a un bajo rendimiento laboral? .....	85
4.1.12	¿Ha hecho conocer estas conductas hostiles a alguien o alguna institución?.....	86
4.1.13	¿Estaría de acuerdo en que las conductas hostiles en el lugar de trabajo (acoso laboral) sean sancionadas por Ley?.....	87
4.2	Resultados del cuestionario dirigido a abogados entendidos en materia laboral de la ciudad de La Paz .....	88
4.2.1	Según su percepción ¿Cuál es la magnitud del acoso laboral en el ámbito laboral boliviano? .....	89
4.2.2	¿Conoce de la existencia de algún protocolo de intervención en casos de acoso laboral en instituciones públicas o privadas?.....	90
4.2.3	La Constitución Política del Estado prohíbe toda forma de acoso laboral y advierte que “La ley determinará las sanciones correspondientes”, ¿Por qué cree que hasta la fecha Bolivia no cuenta con una Ley que sancione el acoso laboral?.....	91
4.2.4	¿Cuáles son los derechos de las víctimas que se vulneran con el acoso laboral? .....	92
4.2.5	¿Cree que es necesario que las instituciones públicas y privadas cuenten con protocolos de intervención en casos de acoso laboral? .....	93
4.2.6	¿Cree que es necesario regular el acoso laboral en Bolivia? .....	94

4.2.7	¿Qué medida legal sería la más adecuada para regular el acoso laboral en Bolivia? .....	95
4.2.8	Según su criterio, ¿Cuál sería el principal beneficio de regular y sancionar las conductas de acoso laboral? .....	96

## **CAPÍTULO V**

<b>PROPUESTA LEGAL .....</b>	<b>97</b>	
5.1	Exposición de motivos.....	97
5.2	Proyecto de Ley para prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral en Bolivia.....	99

## **CAPÍTULO VI**

<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>107</b>	
6.1	Conclusiones.....	107
6.2	Recomendaciones.....	110
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>112</b>	
<b>ANEXOS.....</b>	<b>117</b>	

# DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

## **Enunciado del tema.**

“REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN BOLIVIANA”

## **Identificación del Problema.**

El acoso laboral es uno de los fenómenos presentes en el ámbito laboral de todos los países, incluido Bolivia. El acoso laboral se refiere a las actitudes y comportamientos agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios hacia alguien que desempeña su trabajo en un ámbito laboral; actitudes y comportamientos ejercidos por jefes inmediatos, superiores jerárquicos, compañeros o compañeras de trabajo y, en ocasiones, hasta por subalternos de la oficina o dependencia. El acoso laboral lesiona o menoscaba la dignidad humana en un contexto de relaciones de trabajo, tanto de empresas privadas como de instituciones públicas (Defensoría del Pueblo, 2014).

Son diversas las causas del acoso laboral. Cuando los acosadores son compañeros de trabajo, estas conductas pueden producirse, sobre todo, cuando se incorporan nuevos trabajadores jóvenes y preparados, amenazando la promoción profesional e incluso la permanencia del acosador en la organización o viceversa, es decir los jóvenes que se incorporan a la empresa acosan a sus directivos para ocupar su puesto (Luna, 2003, p. 24). En cambio, cuando el acoso proviene de los jefes o empleadores, las conductas pueden darse por intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) (Piñuel, 2001).

En Bolivia, no se cuentan con estadísticas actualizadas que permitan conocer la magnitud del acoso laboral y reflejar la realidad de los trabajadores hostigados u acosados moralmente en sus lugares de trabajo, lo cual no niega que el fenómeno esté presente en los centros laborales. Por ello, es que las organizaciones sindicales y la propia Central Obrera Boliviana, han planteado la necesidad de que este tipo de conductas sean sancionadas, inclusive como delito en la norma penal.

Una nota de prensa de El Diario señala que “En las denuncias recabadas por los casos de acoso laboral, el Defensor del Pueblo ha recabado diferentes denuncias de las cuales en su mayoría provienen de entidades educativas (colegios, institutos, universidades), en segundo lugar se encuentra el Municipio donde los funcionarios denunciaron ser víctimas de este tipo de maltrato laboral y finalmente en tercer lugar se encuentra la Aduana Nacional donde se atendieron casos de personas que fueron presionadas para renunciar” (El Diario, 2014) .

En cuanto a las cifras de acoso en la ciudad de La Paz, la Representación Departamental de la Defensoría del Pueblo en La Paz, registró un total de 102 casos, entre enero de 2015 y marzo de 2016, de los cuales el 80% corresponde a mujeres que se constituyen en las principales víctimas de esta vulneración a sus derechos (Guarachi, 2016).

Fundamentalmente, el objetivo de los acosadores laborales es anular totalmente a su víctima para conseguir a medio o largo plazo que abandone la empresa (Hirigoyen, 2003), recortando para ello su capacidad de comunicación y de interacción con los compañeros, rebajando sus responsabilidades y dirigiendo contra él críticas y mentiras infundadas relativas a su actividad laboral, e incluso acerca de su vida particular. El resultado es demoledor, ya que la persona objeto de acoso pierde su autoestima, ve mermadas sus capacidades profesionales, sus relaciones personales en el entorno laboral y se autodestruye moralmente.

A pesar de que el acoso moral es una práctica muy extendida en todo el mundo, sólo se ha tomado conciencia sobre su existencia y gravedad en los últimos años. Los estudios científicos que lo abordan son relativamente recientes. Y su recepción como conducta antijurídica en el derecho comparado está todavía en una etapa que podríamos calificar de embrionaria<sup>1</sup>. En el ámbito de la región México, Chile, Colombia y Argentina cuentan con normas específicas para el acoso laboral.

En Bolivia la Constitución Política del Estado, en su artículo 49, parágrafo III prohíbe “toda forma de acoso laboral” y advierte que “La ley determinará las sanciones correspondientes” (Constitución Política del Estado, 2009). Asimismo, el Art. 21 de la Ley N° 348, conmina al Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, para adoptar algunas medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres, dentro de ellas: “4. Protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción” (Ley N° 348, 2013).

Por su parte, Ley General del Trabajo de Bolivia, en su Art. 67 señala, genéricamente, que el empleador se obliga a precautelar la para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores (Ley General del Trabajo, 1942); sin embargo, esta norma no contempla disposiciones específicas de protección frente al acoso laboral, lo que refleja que el mandato constitucional no ha sido desarrollado por la principal norma laboral del país, por lo que existe un vacío jurídico que necesita ser subsanado con urgencia.

El acoso laboral configura un atentado grave contra la integridad y dignidad de la persona, y contra los derechos que le son inherentes, vale decir, contra los valores o principios-base de la Constitución Política.

---

<sup>1</sup> Algunos países que cuentan con legislación específica son: Suecia (Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral de 21/09/1993, que contiene medidas a favor de las víctimas de violencia en el trabajo); Francia (capítulo IV de la Ley 11.2002-73 de 17/01/2002, de modernización social); Bélgica (en el Código Penal desde 1998) y Suiza (arts. 321 y 328 del Código del Trabajo).

## **Problematización.**

¿Por qué es necesario regular el Acoso Laboral en la legislación boliviana?

## **Delimitación de la tesis.**

### **Delimitación temática.**

La investigación está enmarcada en el área general del Derecho Público Interno, en el ámbito específico del Derecho Laboral, debido a que la regulación de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores corresponde a esta rama del Derecho.

### **Delimitación temporal.**

El presente estudio se ejecutó durante el segundo semestre de la gestión 2019, considerando información retrospectiva del periodo 2009-2018, en razón de que la Constitución Política del Estado vigente se promulgó en el año 2009.

### **Delimitación espacial.**

El trabajo de investigación se desarrolló en la ciudad de La Paz; sin embargo, la propuesta legal que se plantea, tiene alcance para todo el Estado Plurinacional de Bolivia.

## **Fundamentación e importancia de la investigación.**

El acoso laboral, es uno de los nuevos fenómenos del derecho laboral. Los intentos por conceptualizarlo y por describirlo sistemáticamente, son recientes, remontándose estos apenas a las últimas décadas del siglo XX. Palavecino define el acoso laboral

como “los actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima” (Palavecino, 2004, pág. 64).

El acoso laboral se presenta, en la práctica, bajo una diversidad de formas y con un alcance pluriofensivo; afecta no solamente al derecho a la integridad y dignidad de la persona, sino también a otros derechos básicos del trabajador que pueden verse eventualmente afectados en atención a la modalidad que adopte. Entre los derechos frecuentemente afectados estarían (Informe Randstad, 2003):

- El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, cuando el acoso se base en algún motivo discriminatorio: el sexo, la edad, las creencias religiosas, la raza, etc.;
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen, cuando se revelan datos de la vida privada y familiar de la víctima;
- La libertad de expresión y comunicación, cuando se impida a la víctima expresarse o comunicarse con otros; y
- Los derechos profesionales: ocupación efectiva; promoción y formación profesional y dignidad profesional, cuando se prive a la víctima de ocupación efectiva alguna o se le asignen tareas absurdas o inútiles o tareas muy inferiores a su competencia profesional.

En este sentido, la necesidad de regular jurídicamente el acoso moral, deriva de la relevancia constitucional del tema, pues tal conducta excede del ámbito de las relaciones interpersonales de carácter privado y alcanza una dimensión político-pública al entrañar una lesión de la integridad y dignidad de la persona.

El acoso laboral, presenta la peculiaridad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino

que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen entre los distintos individuos de cualquier empresa u organización. Este es el primer argumento que anticipa la faceta jurídica, ya que no se trata de la comprobación de una involuntaria conjunción adversa de circunstancias, sino de la conducta torticera de un culpable. Entra en juego, como consecuencia legal, la sanción jurídica, que se impondrá a quien resulte jurídicamente responsable (Villegas, 1998, pág. 8).

Por tanto, el acoso laboral supone siempre un atentado al derecho a la dignidad de la persona consagrado en el Art. 22 de la Constitución Política del Estado, entendiéndose por tal el derecho a ser tratado con el respeto que merece una persona por el mero hecho de serlo. Asimismo, al no estar regulado el acoso laboral en la legislación boliviana, no se ha actualizado el mandato constitucional de promoción del derecho a la dignidad, ni las sanciones para “toda forma de acoso laboral” que establece el Art. 49.III de la Constitución.

## **Objetivos del tema de la tesis.**

### **Objetivo General.**

Proponer la regulación del Acoso Laboral en la legislación boliviana.

### **Objetivos Específicos.**

- Desarrollar las bases teóricas sobre el Derecho Laboral y el acoso laboral.
- Analizar las disposiciones de la legislación boliviana, respecto a la protección de los trabajadores.
- Comparar las legislaciones laborales de países de la región, respecto a la regulación del acoso laboral.

- Describir la percepción de profesionales de Derecho y trabajadores del sector público y privado de la ciudad de La Paz, sobre la necesidad de regular el acoso laboral en la legislación boliviana.
- Elaborar un anteproyecto de Ley para la regulación del acoso laboral Bolivia.

### **Marco teórico que sustenta la investigación.**

El Derecho Laboral pertenece al Derecho Público, que reglamenta la organización y actividad del Estado, los organismos dotados de poder público y las relaciones que tienen ese carácter. Se encuentra integrado por elementos de derecho público y derecho privado, por sus particulares características de materialización ideal. El Derecho del Trabajo es un derecho eminentemente social y no económico, teniendo como su principal quehacer al hombre-trabajador y la protección que le brinda en sus relaciones laborales (Zegada, 1995, pág. 10).

El Derecho del Trabajo se convierte en un elemento fundamental del Estado del Bienestar, ya que se conforma en el principal árbitro del conflicto entre trabajo y capital. El derecho laboral, en sus inicios, es parte del ordinario, pero a partir de la posguerra toma relevancia y comienza a autonomizarse, creando una nueva rama de derecho que será el Derecho del Trabajo, un derecho especial que se circunscribe al ámbito laboral y que incluye la legislación estatal y la normativa de procedencia profesional (convenios colectivos), y que también influye en las prestaciones sociales relacionadas con el empleo (Moreno, 2003, pág. 123).

Isaac Sandoval, proporciona un conjunto de definiciones sobre Derecho Laboral, citando a varios autores, así (Sandoval & De Sandoval, 1992):

- Alejandro Gallart, sostiene que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos u obreros y, los aspectos que deriven de esa relación.

- Walker Linares, define al Derecho del Trabajo como un conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores.
- Para Pérez Botija, el Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de protección y tutela del trabajo.
- Pérez Patón afirma que el Derecho del Trabajo es un cuerpo de doctrinas y de instituciones creadas con fines de protección al asalariado y las clases económicamente débiles.

El Derecho del Trabajo tiene cinco partes fundamentales (Aizpuru & Rivera, 1994):

1. Regulación de condiciones de trabajo: se centra en temas como la duración de la jornada y tiempo de descanso, salarios, seguridad e higiene laboral y estabilidad del empleo.
2. Condiciones de vida: afecta a los seguros sociales, preferentemente a la Seguridad Social. Incluye en esta materia no sólo al trabajador sino también a su núcleo familiar.
3. Regulación de las relaciones laborales: la normativa que define y delimita las actividades y relaciones entre trabajadores y empresarios. Estipula la resolución de conflictos o los marcos para los convenios colectivos.
4. Regulación sobre el cumplimiento de la normativa: agrupa a los órganos públicos de control de la normativa laboral.
5. Regulación del mercado de trabajo: se centra en la legislación referente a la política de empleo.

## **Hipótesis de trabajo.**

“La regulación del acoso laboral en la legislación boliviana permitirá brindar protección jurídica a los derechos de la dignidad e integridad de los trabajadores”.

## **Variables de la investigación.**

- **Variable independiente:** Regulación del acoso laboral en la legislación boliviana.
- **Variable dependiente:** Protección jurídica a los derechos de la dignidad e integridad de los trabajadores.

## **Métodos utilizados en la tesis.**

### **Generales.**

Para lograr los objetivos de la investigación el método inductivo-deductivo, debido a que la investigación parte de hechos concretos o evidencias del acoso laboral en Bolivia, obtenidos mediante la investigación documental y encuestas a trabajadores del sector público y privado de la ciudad de La Paz y abogados entendidos en materia laboral, quienes a través de su percepción confirman la existencia de conductas de acoso en los centros laborales. En este sentido, la inducción permitió:

- Observar y registrar los hechos o evidencias de acoso laboral.
- Describir y analizar los hechos.
- Generalizar estos hechos a través de la formulación de una hipótesis.
- Verificar los hechos mediante la aplicación de encuestas a trabajadores y profesionales de Derecho.

A partir de la verificación de los hechos o conductas de acoso laboral en Bolivia, se plantea la necesidad de regular estas conductas mediante una Ley específica para la materia; para lo cual se consideran teorías y conceptos sobre el acoso laboral, los instrumentos internacionales relativos al tema y normas legales de otros países que ya cuentan con normas para la regulación de este fenómeno; es decir, se organiza y se puntualiza el conocimiento ya existente respecto del acoso laboral, para formular una propuesta legal generalizando su aplicación en todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia.

“La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales...Mediante la deducción se pasa de un conocimiento general a otro de menor nivel de generalidad; consiste en inferir soluciones o características concretas a partir de generalizaciones, principios, leyes o definiciones universales” (Rodríguez & Pérez, 2017, pág. 11).

### **Específicos.**

Dentro de los métodos específicos del Derecho, se utilizaron los siguientes: Exégesis y Dogmático jurídico:

- **Método exegético.**- Este método permitió analizar las disposiciones legales relativas a la protección de los trabajadores en Bolivia y en los instrumentos internacionales que hacen referencia al acoso laboral, tratando de hallar la voluntad del legislador en cada una de estas normas jurídicas. El método exegético “constituye el estudio lineal de las normas tal como ellas aparecen dispuestas en el texto legislativo.” (Ramos, 2005, pág. 109).
- **Método dogmático.**- Mediante este método se analizaron los fundamentos doctrinales sobre el Derecho Laboral y el Acoso Laboral, así como los

argumentos jurídicos que demuestran la necesidad de regular este fenómeno en Bolivia; asimismo, a través del método dogmático jurídico, se revisaron las normas laborales de países de la región para conocer la forma en que regulan el acoso laboral. “Mientras que la exégesis trabaja fundamentalmente con normas legales, la dogmática recurre a la doctrina nacional y extranjera, el Derecho comparado y, ocasionalmente, a la jurisprudencia” (Ramos, 2005, pág. 112).

- **Método propositivo.**- Este método permitió identificar las deficiencias del sistema normativo laboral, con el fin de proponer y aportar soluciones sobre el acoso laboral en Bolivia. Las investigaciones propositivas, son “aquellas en donde se formula una propuesta de modificación, derogación o creación de una norma jurídica (...) El estudio propositivo implica un alto grado de argumentación para convencer que nuestra propuesta es la más adecuada, pero exige como presupuesto o punto de partida mostrar los defectos que trae consigo la actual normatividad (la que se piensa modificar o derogar), o las deficiencias de la ausencia de normatividad (en el caso de la creación de normas)” (Tantaleán, 2016).

### **Técnicas utilizadas en la Tesis.**

La información fue recopilada a través de las técnicas de la encuesta y la investigación documental.

- La **encuesta** se aplicó a una muestra “no probabilística” o “dirigida” de 27 profesionales de Derecho entendidos en material laboral y a 60 trabajadores del sector público y privado de la ciudad de La Paz, con el propósito de conocer su percepción sobre la necesidad de regular el acoso laboral en Bolivia. (Ver cuestionarios en Anexos N° 1 y N° 2).

Según Münch y Ángeles, “La encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario. La recopilación de información se realiza mediante preguntas que midan los diversos indicadores que se han realizado en la operacionalización de los términos del problema o de las variables de la hipótesis” (Münch & Ángeles, 2003, pág. 55).

- A través de la técnica de la **investigación documental** se pudo reunir material bibliográfico para fundamentar jurídica y doctrinalmente la necesidad de regular el acoso laboral en Bolivia; asimismo, esta técnica permitió recopilar los instrumentos internacionales, las normas vigentes en el país, así como las normas de otros países de la región que regulan el acoso laboral.

La investigación documental “se refiere a la investigación bibliográfica realizada en diversos tipos de escritos, tales como libros, documentos académicos, actas o informes, revistas, documentos personales (biografías, diarios, cartas, manuales, casos y archivos), etc... La observación documental es básica para construir el marco teórico de la investigación, y es la más utilizada en todo tipo de disciplinas” (Münch & Ángeles, 2003, pág. 51).

# **DESARROLLO DEL DISEÑO DE LA PRUEBA**

## **CAPÍTULO I**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ACOSO LABORAL**

Para comprender el fenómeno del acoso laboral, conocido también como mobbing, es necesario hacer una referencia a los antecedentes históricos de su construcción teórica; asimismo, es pertinente conocer el proceso histórico que ha antecedido a la regulación normativa de este fenómeno a nivel internacional.

#### **1.1 Evolución histórica del trabajo**

El acoso laboral tiene como antecedentes las formas de relaciones laborales que se presentaban en diferentes periodos de la historia, las cuales se describen a continuación:

##### **a) Edad antigua**

En la antigüedad se presenta de manera muy marcada el fenómeno de la esclavitud, existían personas llamadas esclavos que prestaban servicios a nombre de otra persona que así mismo era propietario de ellas, es por ello que en esta etapa ni siquiera podemos ver que las actividades de los esclavos fuesen una actividad personal, como hoy en día se ve en el derecho laboral, sino que era una actividad de una cosa por ser los esclavos considerados eso. El trabajo realizado por un esclavo, por ser un objeto, se confundía con el arrendamiento de bienes (Herrera, 2004).

En cuanto al origen de la esclavitud el autor Guillermo Guerrero Figueroa en su libro “Manual de Derecho del Trabajo” comenta lo siguiente: “La guerra ha sido considerada como la principal fuente de esclavitud. Pero existieron otros factores de esa condición: La insolvencia del deudor, que convertía a este en esclavo del

acreedor; el nacimiento de madre esclava, que transmitía esa condición a sus descendientes, aun cuando fuera concebida por hombres libres; la condena penal y por disposición de la Ley” (Guerrero, 2005, pág. 10).

### **b) Edad media**

Aunque sigue existiendo en esta etapa la esclavitud, no era en una cantidad mayor a la que se veía en la edad antigua. En esta etapa surge el llamado siervo que era una persona que prestaba servicios a un amo, pero que tenía mayores derechos que un esclavo, ya que si bien no tenía la libertad de trasladarse, si podía casarse, percibir beneficios por la explotación de las tierras y posteriormente se le dio la libertad con la institución del Colonato (Herrera, 2004).

Otra institución que nace durante esta etapa son los gremios o corporaciones, estos eran grupos de personas que se asociaban para desarrollar una determinada profesión u oficio, con la finalidad de desarrollar y proteger a sus afiliados. Esta institución tuvo tanta importancia que para poder desarrollar un oficio o profesión era obligatorio pertenecer a una corporación o gremio. Las corporaciones establecían sus normas en documentos llamados estatutos en donde se estipulaban las normas rectoras de su desenvolvimiento y organización interna, pero además reguladora de las condiciones de trabajo y, por ende, de aplicación general a sus miembros (Herrera, 2004).

### **c) El individualismo liberal**

Con el edicto de Turgot en el año 1776 se dio el primer golpe de muerte a las Corporaciones y los gremios, ya no se necesita pertenecer a ellos para ejercer un oficio e igualmente se podía ejercer la profesión o el oficio que se escogiera, no era obligación ejercer una profesión ya preestablecida. Todo esto surgió por el movimiento individualista liberal que buscaba libertad en todos los campos y el

gremio era para este movimiento una talanquera de la libertad para promover las profesiones (Herrera, 2004).

En esta etapa se incrementa el número de trabajadores, ya que además de existir libertad de escoger la profesión que se desee, surge la revolución Industrial que da paso a que se creen nuevas máquinas que intensifican la cantidad de empleados. Guillermo Guerrero Figueroa comenta sin embargo los siguientes inconvenientes que trajo el maquinismo: “1.- por haberse incrementado la concurrencia de los trabajadores en las diferentes tareas, hay fuerte competencia entre ellos y, por lo tanto, al aumentar en forma considerable la mano de obra, bajan los salarios y se amplía la jornada de trabajo; 2.- el trabajador se convierte en un eslabón más de una cadena que, por su poca especialización y su pronta aptitud, fácilmente se le cambia o sustituye; 3.- nace la clase social de los asalariados, la cual tiene en el salario su única fuente de entrada y que, por ser insuficiente hasta el extremo, esta nueva clase vive en la más inhumana miseria y 4.- la no intervención del Estado en las relaciones de los particulares, sobre todo en los problemas surgidos en el trabajo” (Guerrero, 2005).

#### **d) Edad contemporánea**

Se caracteriza esta etapa por el intervencionismo estatal, en donde se toman ciertas medidas para reducir las largas jornadas de trabajo y se prohíbe el trabajo de las mujeres y de los menores en ciertas labores riesgosas que antes estaban permitidas. Durante esta etapa surge realmente lo que hoy se conoce como derecho colectivo del trabajo, ya que los trabajadores se unían para negociar con el empleador o para cesar sus actividades laborales y de esta manera ejercer una presión que lo obligara a darles mejores condiciones de trabajo, como por ejemplo aumentarles el salario (Herrera, 2004).

### e) Edad moderna

Aunque esta etapa que se puede identificar en el tiempo desde la terminación de la segunda guerra mundial hasta los días actuales, es importante mencionar que durante este lapso se aprueban normas internacionales del trabajo por la Organización Internacional del trabajo y empiezan a celebrarse Tratados Internacionales, Convenios y Acuerdos regionales entre los Estados que repercuten en el mundo laboral actual. Finalmente lo que más caracteriza este periodo es el fenómeno de la Globalización que trae profundos cambios sociales (Herrera, 2004). Es también en esta etapa que se originan las primeras consideraciones acerca del acoso laboral.

## 1.2 Orígenes del concepto de acoso laboral

El acoso laboral, proviene del término inglés *mobbing*, tomado de la etiología que es la ciencia que estudia en comportamiento individual y colectivo de los animales, y en concreto de las respuestas que cada especie da al ambiente que las rodea. Konrad Lorenz, considerado uno de los padres de la etiología, lo utilizó por primera vez en 1966 para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño (Flores, Almegua, & Mendoza, 2007, pág. 17).

Para definir esa situación, Konrad utilizó el verbo inglés “to mob” que se define como atacar con violencia. Para este etólogo, los seres humanos están sujetos a similares impulsos innatos, aunque son capaces de mantenerlos bajo control racional (Giner Alegría, 2011). Según dicho autor una definición apropiada para el mobbing sería: “El ataque de una coalición de miembros en contra de uno de su misma especie, por alguna diferencia, defecto o rasgos significativos”. Así, se podría decir que se considera al mobbing como un fenómeno que afecta a las distintas especies de animales y culturas humanas (Olmedo & González, 2006).

En 1976, Brodsky se refiere por primera vez al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia. Sin embargo, no fue hasta la década de los 80, cuando Heinz Leymann aplicó el concepto de mobbing a la psicología laboral, dotándolo de sistematización y descripción precisa, fue en este punto de la historia donde el término comenzó a tener gran relevancia. Leymann adoptó el término mobbing a principios de los 80, al observar una conducta violenta y de acoso en el mundo laboral (Flores, Almegua, & Mendoza, 2007, pág. 19).

En 1990, en el Congreso sobre Higiene y Salud en el Trabajo, celebrado en Hamburgo, fue presentado el concepto mobbing, tal y como hoy día se lo conoce: “acoso moral en el trabajo” (Olmedo & González, 2006), definiéndose como la “situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre una 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”.

En este sentido, en sus inicios, el concepto de acoso laboral aludía a la agresión psicológica perpetrada por un trabajador, contra otro de su centro laboral, de manera permanente, hasta el punto de hacerlo renunciar o abandonar su trabajo.

Los primeros en hacerse eco del estudio científico del mobbing fueron los países nórdicos, existiendo publicaciones de reconocida relevancia para el avance científico en los factores que intervienen en el acoso moral y las consecuencias del mismo (Flores, Almegua, & Mendoza, 2007, pág. 19).

Otros investigadores que han estudiado el fenómeno son Einarsen y Skogstad, quienes indican que el mobbing se produce cuando, durante un período de tiempo,

alguien es objeto de persistentes acciones negativas por parte de otra u otras personas, y por diversas razones se enfrenta a dificultades también persistentes para defenderse de las mismas (Flores, Almegua, & Mendoza, 2007, pág. 19).

Por otra parte, en España, el investigador González de Rivera, centra su obra en el maltrato psicológico en las instituciones; Barón Duque presenta la tesis de que el poder y la negociación son elementos presentes en el mobbing, explicando que el mobbing se utiliza dentro de una organización como medio para adquirir poder, relacionando el fenómeno con la ética y la moral de los individuos (Flores, Almegua, & Mendoza, 2007, pág. 19).

## **1.2 Antecedentes de la regulación legal del acoso laboral**

Los primeros estudios sobre el acoso laboral se abordaron desde los enfoques de la psicología y la sociología, para posteriormente analizar sus implicancias jurídicas.

Previa a la difusión doctrinaria, el acoso laboral había sido objeto de análisis por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1996, partiendo de un informe de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre lo que puede traducirse, más o menos, como “violencia en el lugar de trabajo” (aunque en los casos investigados se trataba de violencia ejercida por terceros), así como de una recomendación para sus países miembros que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) efectuara en la Conferencia de 1998, por medio de una declaración de principios y derechos fundamentales del trabajador, entre los que incluyó: el respeto a su dignidad, honor, imagen e integridad física y mental (Itatí, 2017).

Estos antecedentes de carácter internacional propiciaron, principalmente, en la Comunidad Europea, la producción de doctrina, jurisprudencia y la promulgación de leyes que contemplaban el acoso laboral y también sanciones para los acosadores. De esta forma, los primeros antecedentes legislativos provienen de los países europeos.

Así, Suiza, es el primer país en emitir regulación relacionada al mobbing y más aún que realiza una definición legal del tema, en su “Código del Trabajo”; Suecia, a través de su Ley Básica de Prevención de Riesgos (que establece como obligación para “el empresario” ejercer su poder de dirección en el trabajo para no consentir conductas de acoso y aplicar sanciones a quienes las realicen); Francia, por medio de su Ley de Modernización Social (ley 112001-73 del 2002), cuyo capítulo VI está dedicado a la lucha contra el acoso moral en el trabajo; Bélgica, por la ley del 11/06/2002, considera como factores de riesgo que debe evitar el empleador: la violencia, el acoso psicológico y el acoso sexual en el trabajo; Italia, que en una ley local vigente para la Región del Lazio desde el 14/03/2001: “Disposición para prevenir y combatir el fenómeno del mobbing en el lugar de trabajo”, protege contra esta conducta abusiva tanto a trabajadores públicos como a los de la actividad privada. Asimismo, en otros estados se presentaron, a partir del 2001, proyectos legislativos: en España (ante las Cortes Generales), la “Proposición de ley del derecho a no ser objeto de acoso moral en el trabajo”, 122/000157; también en Dinamarca y en Luxemburgo. Por otra parte, el Reino Unido e Irlanda no han considerado conveniente dictar leyes sobre el acoso laboral, sino aplicar directamente, para solucionar estas situaciones en casos concretos, normas reguladoras como las de mediación (Flores-Vera, 2005).

En Sudamérica y América Central, siguiendo la tendencia europea de visibilizar e intentar poner freno a este tipo de violencia, se han presentado proyectos legislativos para establecer normas de alcance nacional en: Uruguay (C. R. R. 182/2000), donde la Cámara de Representantes propuso la tipificación en la legislación laboral de las “Faltas laborales graves” y, entre ellas, a “todo acto de violencia, injuria, amenaza o malos tratos al trabajador”; en Brasil, por medio del “Proyecto de Lei Federal 4742/2001” de modificación al artículo 146 A del Código Penal, para sancionar a quienes practiquen actos de descalificación reiterada o lesionen la autoestima o la imagen del trabajador en razón de su vínculo jerárquico o funcional laboral con éste, sin justa causa, colocándolo en riesgo de afectación de su salud física o psíquica, con

pena de prisión de uno a dos años; en Chile, con el “Proyecto de ley contra el psicoterror laboral”, presentado en la Cámara de Diputados Boletín N° 3198-13, del 04/03/2003; en Costa Rica, con el “Proyecto de ley contra el acoso psicológico y moral en el trabajo”, Expediente N° 15211 del 30/04/2003; en Puerto Rico, con el proyecto N° 2901/2004 del Senado, para sancionar “el acoso psicológico en el trabajo”. En Colombia, a través del Proyecto de Ley 88 de 2004, sobre “la adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, que el 23 de enero de 2006 se promulgó (con enmiendas) como Ley 1010 de la República, siendo la primera de América vigente en la materia que rige tanto para la actividad privada como pública, la cual en sus definiciones sobre el acoso laboral, procedimiento y aplicación de sanciones no difiere en general de los proyectos de ley presentados en el Congreso Nacional de la República Argentina (Itatí, 2017).

En Bolivia, el acoso laboral no había sido considerado dentro de su normativa interna, sino hasta el año 2009, cuando se promulga la vigente Constitución Política del Estado. En la norma constitucional, “Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral” (Art. 49.III); asimismo, se establece que “La ley determinará las sanciones correspondientes”. No obstante, esta disposición constitucional no ha sido desarrollada en las normas laborales, civiles, administrativas ni penales, salvo en la Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia (La Ley N° 348, de 9 de marzo de 2013), limitando su regulación a las mujeres. La Ley insta al Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, adoptar medidas de protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción.

## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y CONCEPTUALES SOBRE EL DERECHO LABORAL Y ACOSO LABORAL**

En el presente capítulo se desarrollan las teorías y conceptos relacionados con el derecho laboral, el acoso laboral y los derechos que vulnera el acoso laboral, que sirven de base para la fundamentación de la regulación del acoso laboral en la legislación boliviana.

#### **2.1 Derecho laboral.**

“El derecho laboral o Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales” (Cascante, 1999, pág. 15).

El Derecho Laboral pertenece al Derecho Público, que reglamenta la organización y actividad del Estado, los organismos dotados de poder público y las relaciones que tienen ese carácter. Se encuentra integrado por elementos de derecho público y derecho privado, por sus particulares características de materialización ideal. El Derecho del Trabajo es un derecho eminentemente social y no económico, teniendo como su principal quehacer al hombre-trabajador y la protección que le brinda en sus relaciones laborales (Zegada, 1995, pág. 10).

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.

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.

Es así que El autor Marco A. Dick, define al Derecho del Trabajo como: “El conjunto de normas y principios jurídicos coercitivos, que regulan las relaciones entre el trabajador y el empleador y ambos con el Estado a objeto de protección del trabajador” (Dick, 2008).

El Derecho del Trabajo se convierte en un elemento fundamental del Estado del Bienestar, ya que se conforma en el principal árbitro del conflicto entre trabajo y capital. El derecho laboral, en sus inicios, es parte del ordinario, pero a partir de la posguerra toma relevancia y comienza a autonomizarse, creando una nueva rama de derecho que será el Derecho del Trabajo, un derecho especial que se circunscribe al ámbito laboral y que incluye la legislación estatal y la normativa de procedencia profesional (convenios colectivos), y que también influye en las prestaciones sociales relacionadas con el empleo (Moreno, 2003, pág. 123).

Isaac Sandoval, proporciona un conjunto de definiciones sobre Derecho Laboral, citando a varios autores, así: (Sandoval & De Sandoval, 1992, pág. 9)

- Alejandro Gallart, sostiene que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas, dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos u obreros y, los aspectos que deriven de esa relación.

- Walker Linares, define al Derecho del Trabajo como un conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores.
- Para Pérez Botija, el Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de protección y tutela del trabajo.
- Pérez Patón afirma que el Derecho del Trabajo es un cuerpo de doctrinas y de instituciones creadas con fines de protección al asalariado y las clases económicamente débiles.

El Derecho del Trabajo tiene cinco partes fundamentales: (Aizpuru & Rivera, 1994, págs. 276-277)

6. Regulación de condiciones de trabajo: se centra en temas como la duración de la jornada y tiempo de descanso, salarios, seguridad e higiene laboral y estabilidad del empleo.
7. Condiciones de vida: afecta a los seguros sociales, preferentemente a la Seguridad Social. Incluye en esta materia no sólo al trabajador sino también a su núcleo familiar.
8. Regulación de las relaciones laborales: la normativa que define y delimita las actividades y relaciones entre trabajadores y empresarios. Estipula la resolución de conflictos o los marcos para los convenios colectivos.
9. Regulación sobre el cumplimiento de la normativa: agrupa a los órganos públicos de control de la normativa laboral.
10. Regulación del mercado de trabajo: se centra en la legislación referente a la política de empleo.

## **2.1.1 Sujetos de la relación laboral**

Como sujetos de la relación de trabajo se considera al trabajador, al empleador y al Estado. Sobre esta base, se definirá a los sujetos de la relación laboral, por su importancia, el Estado, en su doble identidad de empleador y regulador de las relaciones laborales.

### **2.1.1.1 Empleador**

Para definir al empleador (patrono): en principio este concepto tomará en cuenta al autor Guillermo Cabanellas quien proporciona la siguiente definición: “Defensor. Protector, amparador, favorecedor. Titular del derecho de patronato. Dueño del lugar donde uno se aloja. En los feudos, dueño del dominio directo. Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él. A continuación se considerará esta voz en su aspecto fundamental para el Derecho moderno, o sea, dentro del Derecho Laboral. Como sinónimo de la palabra así tomada, se utilizan los términos de patrón, principal, empresario, dador de empleo, dador de trabajo, acreedor de trabajo y el neologismo empleador (con resabio de galicismo), derivado de emplear y correlativo de empleado. Dentro de ellos, los más usuales son el de patrono y el de empresario; si bien esta voz se prefiere reservar por los que la utilizan para referirse a los contratistas de trabajo, para los que ejecutan un trabajo por cuenta ajena. La dirección o poder de mando, la responsabilidad y abono directo o indirecto de los salarios integran las notas características de la índole laboral del patrono” (Cabanellas, 1976).

Una definición la explica que: “El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos. La palabra “patrón”, deriva del latín *pater onus* que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían

alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etc. La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios. De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario “a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo” (Briceño, 1995).

En base a lo señalado se puede determinar que la definición en cuanto al término “patrono”, es generalizada por los autores especialistas en derecho laboral.

El autor Leodegario Fernández Marcos, sostiene que “el empresario o empleador, es la otra parte necesaria de la relación laboral. Del mismo modo que el trabajador se configura como deudor del trabajo o actividad laboral y acreedor del salario o retribución, en virtud del contrato de trabajo, el empleador o empresario, es el acreedor de trabajo o actividad y deudor de la retribución o salario. Ambos, empresario y trabajador representan dos centros de intereses distintos que se corresponden mutuamente. Intereses, por supuesto contrapuestos, pero coordinados por el contrato” (Fernández, 2001, pág. 154).

La Ley General del Trabajo al respecto manifiesta en el artículo 2º que patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución o explotación de una obra o empresa.

Entonces, bajo las definiciones teóricas se puede señalar que patrono es toda persona sea ésta de carácter individual o físico y social o jurídico, que se beneficia de los servicios que uno o más trabajadores le prestan a cambio de una retribución que éste

se obliga a entregar, como consecuencia de la relación de trabajo establecida y por ende del contrato de trabajo en sí.

También se consideran empleadores los contratistas y los intermediarios que actúan vinculados a la principal actividad de quien los requiere y contrata (Zegada, 1995, pág. 23).

### **2.1.1.2 Empleado y/o trabajador**

El empleado y obrero son aquellos que trabajan por cuenta ajena, en condiciones de dependencia económica por sueldo o salario. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina en horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual Art.6 (Ley General del Trabajo, 1942).

El trabajador, es: “Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. Laboralmente, trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad. Se le ha denominado también proletario, en cuanto persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario u obrero, este último como oposición a empleado” (Cabanellas, 1976).

De lo anterior se considera que es importante resaltar que la denominación que se le dé a la persona que presta sus servicios, es indiferente para los efectos legales del goce y disfrute de los derechos que la legislación otorga al trabajador. Sin embargo se debe citar algunas definiciones que enriquecerán el presente concepto.

Según la definición de Fernández Marcos, “Trabajador es toda persona, que desarrolla un esfuerzo o actividad con un fin productivo o económico. Sin embargo, el concepto jurídico-laboral de trabajador es mucho más restrictivo y específico. Es trabajador la persona física que voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. El término “trabajador”, es el normalmente utilizado en la actualidad, tanto por los textos positivos, como por la doctrina, para referirse a esta parte de la relación laboral frente al de “obrero” u “operario”, propio de etapas históricas superadas. Sólo la persona física, natural o individual, puede ser sujeto del contrato de trabajo, en calidad de trabajador, ya que hemos afirmado el carácter personal de la prestación objeto del contrato de trabajo, como algo que define la especialidad del contrato de trabajo, frente a otra clase de contratos y su naturaleza de contrato «sui generis», al ser inseparables la prestación (trabajo) de la persona que lo ejecuta (trabajador). Para este concepto de trabajador, es indiferente la distinción, más artificial que real, entre trabajadores manuales e intelectuales, que durante mucho tiempo, hasta llegó a definir el ámbito de la legislación laboral, que reducía su protección a los trabajadores manuales; concepción hoy enteramente superada” (Fernández, 2001, pág. 34).

Además, comenta al respecto el autor Alberto Briceño Ruiz, en cuanto a que la definición correcta debe ser: “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado” (Fernández, 2001, pág. 154).

Cabe mencionar que el concepto anterior distingue los siguientes elementos:

- a) Sujeto obligado: persona física.
- b) Objeto de la obligación: prestación de servicios.
- c) Naturaleza de la prestación: personal y subordinada.
- d) Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o persona moral.

Sólo la persona física, esto es, la individualmente considerada, puede ser trabajador.

La Constitución Política del Estado, garantiza el Derecho al Trabajo y al Empleo, en su Art. 46. Donde señala que toda persona tiene derecho (Constitución Política del Estado, 2009):

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.

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

La Ley General del Trabajo en Bolivia, en su Art. 2º, respecto al trabajador señala: obrero es el que trabaja por cuenta ajena. Se distingue el primero por prestar servicios en tal carácter; o por trabajar en oficina con horario y condiciones especiales, desarrollando un esfuerzo predominantemente intelectual. Quedan comprendidos en esta categoría de empleados todos los trabajadores favorecidos por leyes especiales. Se caracteriza el obrero por presentar servicios de índole material o manual comprendiéndose en esta categoría, también, al que prepara o vigila el trabajo de otros obreros, tales como capataces y vigilantes (Ley General del Trabajo, 1942).

Entonces trabajador es toda persona individual, natural o física, que presta sus servicios sean éstos de cualquier naturaleza, a otra persona por cuyo beneficio se compromete a remunerarle.

En la clasificación ocupacional son válidas las diferencias conceptuales que se manejan al interior de toda comunidad laboral, descartándose toda injerencia ideológica con relación a los presupuestos básicos de naturaleza jurídica que exige la

vinculación jurídico-laboral, que se consolida con la prestación de la fuerza de trabajo (Zegada, 1995, pág. 24).

Habiendo descrito los orígenes de la acepción del mobbing o acoso laboral y de los antecedentes de la adopción de normas legales para prevenir y sancionar este tipo de conductas, se desarrolla a continuación los conceptos vinculados a la tipificación del acoso laboral que es el objeto de estudio de la presente investigación.

## **2.2 El acoso laboral**

Respecto del acoso laboral se han dado diversos conceptos, sin embargo, todas ellas coinciden en algunos elementos comunes como la intencionalidad de dañar, la reiteración de la conducta y el contexto laboral donde se producen estas conductas. A continuación se exponen los conceptos más relevantes:

La organización Internacional del Trabajo (OIT) define al acoso laboral como: “Cualquier incidente en el cual una persona es abusada, maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estas situaciones pueden ser originadas por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización”. En tanto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como una situación de violencia o acoso recurrente dirigida hacia una persona. El objetivo de esa práctica es aislarlo de un grupo laboral, fenómeno que se caracteriza por conductas crueles y hostiles que se convierten en una tortura psicológica para la víctima. Algunas manifestaciones de esto pueden ser rumores, difamación y calumnias, además de aislar o excluir a una persona, así como insultos, ignorar o no dejar participar a una persona y/o amenazar (NOTIMEX, 2016).

El concepto de la OIT es restringido y no explica la finalidad del acoso laboral; en cambio la definición de la OMS es más amplia y resalta no solo el carácter de la

conducta, sino la finalidad que vendría ser el aislamiento del trabajador del centro laboral.

Marie-France Hirigoyen, define el acoso laboral como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo (Molero, 2010).

Palavecino lo define como “los actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima” (Palavecino, 2004, págs. 63-89).

Para González de Rivera, el acoso psicológico consiste en amenazar, criticar, ridiculizar, acechar, perseguir a una persona, inducir en ella sentimientos negativos, como miedo, desánimo, preocupación, inseguridad, interferir en sus dinámicas mentales, dificultar la realización de sus actividades y tareas, sobrecargarle con exigencias y expectativas que no puede cumplir, entre otros (González De Rivera, 2002).

El profesor Heinz Leymann lo define como la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, ese maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social” (Molero, 2010).

Iñaki Piñuel y Zabala, señalan que el acoso laboral es “el continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros,

compañeros, subordinados o jefes, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas” (Piñuel y Zabala, 2002).

Las anteriores definiciones tienen elementos comunes que merecen destacarse: la continuidad o repetición de la conducta agresiva, las acciones, la pasividad de la víctima, la intencionalidad lesiva, la finalidad y la degradación del ambiente laboral. Todos estos elementos, configurarían el fenómeno del acoso laboral.

### **2.2.1 Factores que originan el acoso laboral**

Respecto a las causas del acoso laboral, Hoel y Salin indica que habrían tres aproximaciones alternativas para explicar el fenómeno: por las características de personalidad de la víctima y el acosador; por las características inherentes a las interacciones humanas dentro de las organizaciones; y por las variables de naturaleza contextual y ambiental relacionadas con la organización del trabajo (Carretero, Gil-Monte, & Luciano, 2011).

Entonces, se podría decir que las causas del acoso laboral, estarían relacionadas con: a) las relaciones interpersonales de los trabajadores, incluyendo a los empleadores, b) con los factores del entorno laboral, que incluirían las condiciones laborales (herramientas de trabajo, clima organizacional, capacitación, motivación) y, c) factores organizacionales (delimitación de funciones de los trabajadores, carácter horizontal o vertical de la administración, métodos de trabajo).

En 1996 Leymann hacía especial hincapié en los antecedentes organizacionales, planteando que un entorno de trabajo pobremente organizado crea condiciones que pueden propiciar situaciones de acoso laboral, constituyendo en la actualidad unos de los enfoques más aceptados para explicar el origen del acoso laboral. Dentro de los factores organizacionales se encuentran: la organización en el trabajo, el clima laboral, patrones de liderazgo, gestión y resolución de conflictos.

Bajo la concepción anterior, el acoso laboral no es sólo sería un problema que sufre la víctima o el acosador que lo provoca, sino que también muestra señales de que las cosas no funcionan bien dentro de la organización, es decir, es un reflejo de que el ambiente laboral no es el adecuado para que los trabajadores puedan desempeñar adecuadamente su actividad laboral.

Para profundizar un poco más en los factores que originan el acoso laboral, hay que incidir en cinco aspectos organizacionales de gran interés:

- **Organización en el trabajo:** Las conductas que favorecen el acoso laboral se dan, frecuentemente, en organizaciones con: falta de interés y apoyo por parte de superiores, ausencia de relación con éstos, poca colaboración, cargas excesivas de trabajo, estilos de dirección autoritarios, débil comunicación interna (González & Delgado, 2008).
- **Cultura organizacional:** El acoso laboral es más común en organizaciones que permiten y toleran de una manera directa o indirecta, este tipo de comportamientos, así los acosadores continúan actuando sin sufrir consecuencias personales o laborales, es lo que Piñuel denomina “organización tóxica”, teniendo consecuencias negativas para todos los integrantes (González & Delgado, 2008).
- **Estilo de liderazgo:** El acoso laboral está asociado con un estilo débil de liderazgo, en ambientes donde los superiores no han puesto en funcionamiento estrategias sobre la gestión y resolución de conflictos laborales, otros sin embargo hacen referencia a la relación entre estilos de dirección autoritarios y entornos laborales que favorecen el acoso (Borrás, 2002).

- **Clima laboral:** Se dan más situaciones de acoso donde falta armonía entre los grupos de trabajo y donde hay poco apoyo entre los compañeros. Un ambiente de trabajo hostil, en el que se dan agresiones tanto verbales como físicas y ofensas, es una realidad que conlleva a ambientes laborales adversos que provocan múltiples consecuencias tanto para el plano personal como el organizacional (González & Delgado, 2008).
- **Entorno socio-económico:** La influencia de la liberación de los mercados, la lucha por la eficiencia y la intensificación del trabajo, afectan a la mayoría de las organizaciones, pudiendo así desembocar en un aumento del acoso y de los comportamientos abusivos por parte de compañeros y superiores. Asimismo, el uso de trabajadores a tiempo parcial y los recortes de los salarios son predictores evidentes de la aparición de problemas y conflictos en el trabajo (Borrás, 2002).

De los factores descritos, se puede deducir que la cultura organizacional, el ambiente de trabajo, los salarios, la sobrecarga laboral y otros, pueden facilitar conductas de acoso laboral, sobre todo en las organizaciones donde se carecen de políticas laborales que propicien un clima laboral apropiado para que los trabajadores puedan desempeñar su labor de manera óptima.

### **2.2.2 Efectos psicológicos y físicos del acoso laboral**

Son diversos los efectos que genera el acoso laboral en las víctimas, tanto a nivel psicológico, físico, laboral y social. A nivel psicológico: angustia y depresión; físico: pérdida de peso, dolores de cabeza o insomnio; laboral: bajo rendimiento y ausentismo; social: problemas familiares y pérdida de relaciones interpersonales (NOTIMEX, 2016).

En el mismo sentido, Leymann indica que “nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos”. Basándose en el estudio de casos reales en 1993, este autor identifica cuatro factores que destacan en la probabilidad de sufrir acoso laboral en una organización: (Leymann, 2001).

1. Deficiencias en el diseño del trabajo, con métodos de trabajo extremadamente poco organizados, y una mala gestión sin interés.
2. Deficiencias en las conductas de liderazgo, negando la existencia de conflictos, la manera de solucionar un problema no es evitarlo, no es negar la existencia de conflictos; tampoco se solucionan tomando parte en ellos, con esto se aumenta su intensidad.
3. Puesto socialmente expuesto de la víctima.
4. Bajo estándar moral en el departamento. La identificación de las actividades hostiles ayuda a entender la estructura del propio proceso de acoso laboral. Cuando se identifican, se ven que usadas frecuentemente y durante un largo periodo de tiempo, su significado cambia convirtiéndose en herramientas de un proceso de mobbing.

Leymann, divide estas actividades en función de los efectos que tienen sobre las víctimas e identifica cinco grupos: (Leymann, 2001)

- a) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse de forma adecuada con los demás, incluidos el acosador. Manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada, manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo, manteniéndole en una situación de incertidumbre, haciendo un uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazas, críticas o

reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como de la vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia), utilizando selectivamente la comunicación, en contra de él.

- b) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.
- c) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral. La víctima es el objeto preferido del acosador o acosadores, y la misión principal de estos consistirá en ridiculizarle por medio de comentarios injuriosos contra su persona, o riéndose públicamente de la misma, de su aspecto físico, de sus gestos de su voz, ideas o creencias personales o religiosas, forma de vida etc.
- d) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su trabajo mediante la desacreditación profesional. El objetivo será demostrar su ineficacia para la tarea asignada, encomendándole trabajo en exceso o de difícil realización, o bien innecesario, monótono o repetitivo, o que requieran una cualificación superior a la del trabajador y par los que este no está preparado, o todo lo contrario, que requieran un cualificación sensiblemente inferior a la del trabajador, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo, enfrentándole a situaciones de conflicto innecesario, negándole u ocultándole medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o imposibles, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales o religiosas.
- e) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

De acuerdo a lo expuesto, el acoso laboral afecta principalmente la salud psicológica y física del trabajador que es víctima de estas conductas, pero también deteriora el ambiente laboral; pero, lo más preocupante, menoscaba derechos fundamentales de la persona, establecida en la Constitución Política del Estado: el derecho a la integridad (Art. 15.I) y a la dignidad (Artículos 21 y 22 CPE); lo que implica que el acoso laboral vulnera la norma constitucional que prohíbe este tipo de conductas (Art. 49), por lo que es una necesidad promover la implementación de medidas legales para prevenir y sancionar el acoso en los centros de trabajo.

### **2.2.3 Fases del acoso laboral**

De acuerdo a Barranco, en el acoso laboral se pueden distinguir las siguientes fases: (Barranco, 2016, pág. 27)

- a) **Aislamiento:** Es una constante censura, con críticas frecuentes. De manera simultánea, se produce una persistente negativa a reconocer los méritos de la víctima, sus contribuciones y los logros. Constantes intentos de socavar a la víctima, su posición, estatus, valor y potencial, sobre todo si se encuentra en un grupo. Se deja a la víctima aislada y separada de sus compañeros, estos no saben o no quieren saber lo que está pasando (Barranco, 2016).
- b) **Control y sometimiento:** A la víctima se la señala y trata de manera diferente. Humillación, gritos y amenazas, a menudo frente a los demás siendo sobrecargada de trabajo, o que todo el trabajo de menor categoría o importancia (por ejemplo fotocopias) sea realizado por ella. (Barranco, 2016). Se le niega o le dificultan las vacaciones y permisos, especialmente bajas por motivos familiares. No se le reconoce la capacitación necesaria para cumplir con sus obligaciones.

- c) **Eliminación:** La víctima se somete a los procedimientos disciplinarios, por razones triviales o inventadas y sin una investigación adecuada. Es obligada a abandonar el trabajo por jubilación anticipada, mala salud, etc. (Barranco, 2016). Una de las tácticas de los acosadores es llevar a cabo una “reorganización” a intervalos regulares, esto les permite eliminar a desafectos, promover partidarios en posiciones de poder.

De forma similar, Leymann, ha establecido con carácter genérico una serie de fases en las que se va desarrollando el problema: (Leymann, 2001, págs. 55-58)

- a) **Primera fase: de conflicto.-** En toda estructura organizativa laboral surgen conflictos, diferencias, roces, tanto por motivos de organización del trabajo (asunción de tareas, vacaciones...), como por problemas interpersonales entre sus miembros. Normalmente estas diferencias acaban remitiendo o superándose, pero de enquistarse definitivamente pueden suponer un punto de inflexión en las relaciones personales y el paso a una situación que puede degenerar en el paso a una segunda fase de conflicto.
- b) **Segunda fase: de hostigamiento.-** El problema adquiere ya mayores dimensiones, se estigmatiza, y una de las partes comienza a desarrollar acciones de hostigamiento, con cierta asiduidad y de forma constante. En esta fase pueden sumarse al hostigamiento otros compañeros de trabajo (si se trata de acoso horizontal) o los responsables jerárquicos de la organización (acoso vertical).
- c) **Tercera fase: de intervención desde la empresa.-** En esta etapa el problema trasciende y llega a conocimiento de la dirección de la organización, que puede adoptar dos tipos de actitudes:

- Una, positiva, que es el afrontamiento del problema investigando los antecedentes del mismo y buscando asesoramiento externo o interno y la resolución del mismo, bien intentando fórmulas componedoras o adoptando medidas (traslado, sanción, despido...) contra el acosador o acosadores.
- Otra, negativa, la que es más usual, desentendiéndose del problema, inhibiéndose o, peor aún, considerando al acosado como conflictivo o problemático y tomando partido contra él, lo que contribuye a su mayor culpabilización.

**d) Cuarta fase: de marginación o exclusión de la vida laboral.-**

Finalmente, de no controlarse la problemática, el hostigamiento consigue su objetivo final y el perjudicado acaba abandonando su puesto de trabajo, bien trasladándose o despidiéndose con o sin indemnización pactada.

Se observa, entonces, que el acoso laboral esencialmente se inicia con los conflictos en el centro laboral, que producen divergencias entre los trabajadores; posteriormente se pasa a la acción, es decir, al hostigamiento de forma reiterativa, lo cual obliga al trabajador víctima a renunciar o abandonar su centro de trabajo, inclusive con riesgo de perder sus beneficios laborales.

## **2.2.4 Formas de acoso laboral**

Para Hirigoyen, acoso laboral es toda conducta que se manifiesta principalmente mediante comportamientos, palabras, gestos, escritos, que pueden suponer un atentado a la personalidad, a la dignidad o a la integridad física o psíquica de una persona, con la finalidad de poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. Acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva (Hirigoyen, 2003, pág. 15).

Tim Field, citado en (Carretero, Gil-Monte, & Luciano, 2011), establece que el acoso laboral puede tomar las siguientes formas:

- Intimidación primaria: la fuente de la disfunción se debe a un jefe, que se mete con un empleado tras otro y los destruye, y luego sigue adelante, al no querer nadie parar la situación. Probablemente el tipo más común de intimidación.
- Intimidación Secundaria: la presión de tener que lidiar con un acosador en serie hace que el trabajo general de los empleados descienda y caiga hasta el nivel más bajo, lo que a su vez genera nuevo acoso: esto se lleva a cabo con dos personas como mínimo, una activa, y grita, la otra a menudo mirando y escuchando, sin defender a la víctima.
- Grupo de acoso: es un acosador en serie con los colegas, que suelen ser subordinados. Intimidación vicarial: Se trata de un aprendizaje vicarial, donde se aprende el acoso del compañero y se intenta superar. Intimidación residual: después de que el acosador inicial se ha marchado, el comportamiento continúa, con las personas que han quedado y han comprobado que da buenos resultados.

Por su parte, (Piñuel y Zabala, 2002), indican que las modalidades más utilizadas para realizar mobbing o acoso laboral serían las siguientes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima, cuando este 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 continua 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 manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarle ante sus compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- Ignorarlo o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneo), o su no presencia en el puesto de trabajo.
- 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 rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, imagen o profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto, el esfuerzo realizado, 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, 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 el trabajo, con vistas a atacarle o encontrar formas de acusarle en 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 afecten.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizando o parodiando.
- Invadir la privacidad, 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.

De esta forma, se observa que existen diversas manifestaciones y formas de acoso laboral que utilizan los acosadores para dañar la integridad física o psicológica de un compañero de trabajo, afectando su integridad y dignidad, atentando contra sus derechos fundamentales. Estos efectos perjudiciales en las víctimas de acoso laboral, exigen la intervención desde el ámbito institucional, legal y social, de manera que se pueda precautelar el derecho a la dignidad de los trabajadores. Asimismo, exigen la intervención de los sindicatos y de la autoridad laboral, para tomar medidas preventivas y sanciones contra los acosadores; también, es importante la participación de profesionales de la salud (psicólogos, trabajadores sociales) para el restablecimiento psicológico de las personas afectadas.

### **2.2.5 Tipos de acoso laboral**

Luna, señala que la mayor parte de los autores coinciden en la existencia de tres tipos de acoso: (Luna, 2003, págs. 26-27)

- **Ascendente:** en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por uno o varios subordinados.

- **Horizontal:** En este supuesto un trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico. El ataque puede producirse por problemas puramente personales, o porque alguien no acepta las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto, o por la existencia de personas, física o psíquicamente débiles o distintas.
- **Descendente:** esta modalidad es la más habitual. En este caso la víctima de acoso tiene una situación de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. Se trata un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos pretende minar el ámbito psicológico del trabajador para destacar frente a sus subordinados, para mantener suposición jerárquica o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse forzando el abandono *voluntario* de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que éste, sin motivo, acarrearía un coste económico para la empresa.

Según lo expuesto, el acoso laboral puede darse en diversos sentidos: a) desde los directivos hacia los trabajadores, particularmente cuando por cuestiones de reorganización del trabajo, los directivos arguyen la necesidad de reducir el personal; b) entre los trabajadores, cuando surgen conflictos interpersonales entre los propios compañeros de trabajo; c) desde los trabajadores hacia los directivos, cuando el personal subalterno hostiga a los directivos, por su carácter autoritario o por ejercer demasiada presión a los trabajadores.

Teniendo en cuenta que el objeto de estudio del presente trabajo es la tipificación del acoso laboral como delito, es pertinente desarrollar los fundamentos doctrinales sobre el Derecho Penal, la teoría del delito, sus elementos, y los sujetos que intervienen, de manera que con este conocimiento se pueda sustentar y formular los lineamientos generales para la tipificación del acoso laboral, como conducta delictiva en la norma penal boliviana.

### **2.2.5.1 El acoso sexual laboral**

Por definición, el acoso sexual se lleva a cabo generalmente mediante conductas verbales, no verbales o físicas.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el acoso sexual en el trabajo se considera, “un atentado a la dignidad de las personas y una forma de discriminación sexual”. Por su parte, el Código Penal español define al acosador como el solicitador de favores de naturaleza sexual, para sí mismo o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, de manera continuada, generando en la víctima una situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante, el problema se da cuando una acción violenta se denuncia y debido a la poca existencia de pruebas, quede sin ser atendida” (Rodríguez, 2013, pág. 117).

Se pueden decir que el acoso sexual, en el ámbito laboral repercute de una forma muy grave, puesto que para la persona afectada significa el no estar cómoda dentro de su ambiente laboral, debido a la existencia de intimidaciones que generan malestar, afectando estas actitudes el desarrollo de las actividades del empleado.

“El acoso sexual constituye una de las formas más comunes de violencia y se da especialmente en los centros de estudio y de atención profesional (médica, psicológica, odontológica, otros)”; aunque el autor reconoce que “puede afectar tanto a hombres como a mujeres, recalca que de hecho es más extendido contra las mujeres, como expresión de los mecanismos de poder que sobre ellas ejercen tradicionalmente los hombres desde la restauración del sistema patriarcal, lo cual crea la inequidad de género” (Rivas Perez, 2010, pág. 68).

Además existen comportamientos que pueden ser los generadores de un Acoso Sexual Laboral tales como: (Rivas Perez, 2010, pág. 69)

- Innecesarios contactos físicos, manoseos o toqueteos.
- Comentarios sugerentes y desagradables, chistes, observaciones sobre la apariencia física y agresiones verbales deliberadas.
- Invitaciones deshonestas y comprometedoras.
- Utilización de material gráfico pornográfico en el lugar de trabajo.
- Pedidos de favores sexuales.
- Agresiones físicas.

Se pueden diferenciar dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un mecanismo de violencia:

- **Acoso “quid pro quo”**

“Consiste en forzar a la víctima a optar entre someterse a las intimaciones sexuales, o ver afectados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que alteren al acceso a la formación profesional, empleo continuado, desarrollo, o cualquier otra decisión en relación con sus labores” (GAMESA, 2010).

Este acoso sexual, supone un abuso de autoridad, la víctima se regirá a aquella persona que tenga poder, en este caso el acosador, con el fin de no eliminar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso ambiental**

“El victimario del acoso crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante e irritante para la víctima, como resultado de condiciones y conductas indeseadas de naturaleza sexual” (GAMESA, 2010).

Al analizar el Acoso Sexual dentro del ámbito Laboral, causa preocupación puesto que se está afectando un área muy íntima e integral de una persona, además que se

violentan sus derechos sexuales, este tipo de acoso representa una grave afectación a la autoestima de las personas y en su mayoría de las Mujeres, ya que al existir este tipo de violencia y discriminación se mantiene separado el género femenino, provocando una Violación de Derechos que deberían ser garantizados y mas no desvalorizados.

### **2.2.5.2 El Acoso psicológico en el ambiente laboral**

Se ha visto actualmente y en la historia la existencia de empresas con trabajadores sometidos a un hostigamiento psicológico, presentando síntomas psicósomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente, acción que se produce durante un tiempo (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, producto de ello se desencadena el Mobbing” Así también H. Leymann lo define como “psicoterror laboral” u “hostigamiento psicológico en el trabajo” (Perez Bilbao & Martín Daza, 1998, pág. 1).

El acoso psicológico en el trabajo tiene la finalidad de destruir el equilibrio psicológico de un ser humano, a través del descrédito y la rumorología. Se actúa acosando grupalmente de manera que la víctima "estigmatizada" no pueda ampararse, que no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún sentido. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que consienten la destrucción de otro ser humano de una manera tendenciosa (Parés, 2015).

El acoso psicológico desencadena desequilibrios en el individuo, puesto que en su interior no sabe cómo reaccionar, y se va creando ideas y pensamientos como el ser culpable de su situación, y quedándose indefenso por la manipulación psicológica que realiza el acosador hacia este, ya que el victimario actúa de forma consecutiva, en algunos casos este acosador puede presentarse como salvador, puesto que pretende camuflar su verdadera actitud.

### **2.2.5.3 El acoso laboral horizontal**

Es una de las formas más comunes de acoso, así como sus formas y motivaciones.

En esta categoría, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por un individuo o por un grupo en contra de otro trabajador. En el caso grupal, se sabe que este tiene una identidad y comportamiento propio, se rigen por reglas y códigos que no corresponden a la suma de los comportamientos individuales e sus miembros, bajo esta señal un trabajador puede ser acosado por los demás miembros del grupo, este grupo lo toma como blanco de sus ataques (Blanco Henriñez, 2014, pág. 28).

Es decir que el acoso horizontal se desarrolla entre los compañeros de la organización o área laboral, con una serie de agresiones que se pueden extender por una persona del grupo y que se desata hacia los demás miembros del mismo, con un solo objetivo, dañar a la persona no aceptada, creando una serie de acciones que pretenden destruir a la misma.

### **2.2.5.4 El acoso laboral vertical**

“Este tipo de acoso se da por actuación directa o instrucción de la persona a cargo o dependiente, puede ser: ascendente como descendente” (Blanco Henriñez, 2014, pág. 22).

- **Ascendente:** Donde una persona con posición jerárquica superior en la organización es agredida por uno o varios subordinados. Este comportamiento se da generalmente, cuando existe un cambio de cargo, o una inclusión de personal, en el cual la víctima se encuentra con una posición superior a la de sus compañeros, existiendo fuertes disgustos, debido a diferencias en el tiempo de trabajo” (Blanco Henriñez, 2014, pág. 28).

Este tipo de acoso ascendente, señala que una persona que al no estar de acuerdo que otro sea ubicado o que ocupe un puesto jerárquico mayor al que este se encuentre, busca la manera de afectar a la persona en mención, pueden crearse climas de envidia y de disgustos, al no estar de acuerdo con tal cambio.

- **Descendente:** Esta modalidad es la más habitual, la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica a diferencia del agresor. Las conductas ejecutadas por las personas que ejercen poder tienen por objeto atacar psicológicamente al trabajador, para mantener su posición jerárquica o utilizarla como táctica de la organización para que el afectado se retire en forma voluntaria sin que la empresa incurra en costos económicos compensatorios (Blanco Henriques, 2014, pág. 28).

En este caso de acoso, la víctima se encuentra en una posición de inferioridad en su trabajo, y la persona acosadora valiéndose de esta situación encuentra mayor facilidad para su cometido, puesto que empleara su nivel jerárquico, para humillar a su subordinado, en este caso es mucho más fácil que se de Mobbing al tener un nivel de mando superior, además que la víctima abandone su lugar de trabajo sin mencionar ninguna queja de su situación de acoso.

### **2.2.5.5 El acoso laboral por género**

Un aspecto importante a ser estudiado de la discriminación por género es que ha alcanzado formas sutiles como el Mobbing, en el que de manera encubierta, se le hace al trabajador/a la vida imposible para que abandone su puesto de trabajo.

Existe una clara relación entre Mobbing-Género. El sexo femenino lo sufre con mayor frecuencia que el masculino (Leymann, 2001, págs. 165-184), en el cual se revelaron los siguientes datos estadísticos:

- **Victima Masculina.**- El 76% son acosados por hombres, un 3% por mujeres y 21% por los 2 sexos.
- **Victima Femenina.**- El 40% son acosadas por otras mujeres, un 30% por hombres y un 30% por ambos sexos (Sánchez, 2012, pág. 8).

Mary France Hirigoyen, señala que frecuentemente las mujeres suelen asumir puestos subalternos, en los que poseen menos posibilidades de defenderse, este comportamiento puede estar vinculado al machismo constante, algunos hombres tienen con relación a las mujeres conductas que no se atreverían a tener con respecto a un hombre, lo que hace que una situación de acoso se vea más agravada (Parés, 2015).

En la sociedad actual, aunque se hable de equidad, aún existen rezagos de actitudes machistas, en las cuales la mujer es considerada el sexo débil, y al darse estas situaciones, en el caso de Mobbing, se puede mantener este accionar hacia una mujer, empeñándose en señalar a la víctima como alguien frágil y al no poder tener una actitud similar con una persona de su mismo sexo, se busca a una víctima que se pueda manipular con mayor facilidad.

### **2.2.6 Sujetos activos y pasivos del acoso laboral**

Los sujetos activos de la agresión son aquellas personas que llevan a cabo, individual o colectivamente, contra una o varias personas de la empresa, de manera consciente o inconsciente, una actividad de acoso psicológico para conseguir marginarlas o descalificarlas frente a otras. Las características que definen a los agresores son la exagerada centralización en sí mismos, la falta de interés o empatía hacia los demás y la necesidad de aprobación y triunfo. Acostumbran a ser personas egocéntricas, con personalidades psicopáticas, intolerantes a las críticas y necesitados de admiración y reconocimiento. Normalmente necesitan de tres factores sin los cuales no pueden actuar: el secreto, la vergüenza de la víctima y los testigos mudos. Humillan a sus

víctimas y les impiden producir normalmente, dándoles trabajo de inferior categoría o tareas improductivas o irrealizables; con esto tratan de reafirmarse en su papel de "fuertes", buscando la destrucción total de la víctima. Mayormente, los acosadores son los jefes y superiores, aunque también pueden ser los propios compañeros (Conesa & Sanahuja, 2002).

Por el contrario, las víctimas del acoso laboral pueden clasificarse en tres grupos (Conesa & Sanahuja, 2002):

- Personas brillantes, atractivas y algo seductoras, y por tanto envidiables y consideradas peligrosas o amenazadoras por el agresor que teme perder su protagonismo.
- Personas vulnerables o depresivas que son el blanco fácil del agresor en el que descargar sus propias frustraciones.
- Personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia lo establecido y pretenden imponer reformas, que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su status actual.

## **2.3 Derechos que vulnera el acoso laboral**

La importancia de una regulación legal específica en materia del acoso laboral, radica en los bienes jurídicos que lesionan estos actos. La doctrina señala que el acoso laboral es una conducta pluriofensiva, puesto que vulnera diversos derechos, como la integridad, la dignidad, la libertad, el honor, la igualdad, entre otros. A continuación se efectúa un análisis de cada uno de ellos:

### **2.3.1 Derecho a la dignidad**

En palabras de González Pérez, la dignidad es el rango o la categoría que corresponde al hombre como ser dotado de inteligencia y libertad, distinto y superior a todo lo

creado, y que comparte un tratamiento concorde a todo momento con la naturaleza humana (González J. , 1986, pág. 81). En tal virtud, la dignidad humana está dentro del ser de cada persona, surge en el preciso momento en que ésta empieza a existir y se convierte en parte de los valores morales del ser humano. Esos valores serán los que determinarán su conducta, y al momento de ser el hombre autónomo, podrá decidir haciendo uso de su libertad.

De lo anterior se desprende que la dignidad, es la que posee el hombre al momento en que inicia su desarrollo vital, consolidándose al convertirse en persona. De ahí que corresponda a todo ser humano y sea exclusiva del mismo, traducida en la capacidad de decidir libre y racionalmente cualquier modelo de conducta, con la consecuente exigencia de respeto por parte de los demás.

La Constitución Política del Estado es la norma suprema del Ordenamiento Jurídico boliviano, donde se recoge el conjunto de derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos. El artículo 21 de la Constitución establece que todos los bolivianos y bolivianas tienen el derecho “A la privacidad, intimidad, honra, honor, propia imagen y dignidad”, y seguidamente, señala con claridad que “La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado” (Artículo 21).

Según el texto constitucional la dignidad es un derecho inviolable por ser inherente a la persona, y goza de la protección del Estado; lo que implica que el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y el respeto a los derechos de los otros, son el fundamento del orden político y de la paz social; por tanto, la dignidad es un derecho que la Constitución no otorga, sino que reconoce.

La Sentencia Constitucional SC 0483/2010-R de 5 de julio, expresa: “(...) el art. I de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DHDH), señala 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'. La dignidad personal, implica reconocer al otro como otro yo, y al Estado, le corresponde reconocer, garantizar y promover la dignidad y los derechos humanos, desechando los obstáculos que se oponen a ello, su acatamiento es la base del Estado de Derecho. Definir la dignidad de la persona no es posible, sólo podemos apreciar su vulneración, la que se concreta cuando se perturba, amenaza o priva de los derechos esenciales a la persona, o se denigra o humilla, cada vez que se discrimina. De esta forma, la dignidad de la persona, constituye una realidad ontológica constitucional, siendo la esencia y fundamento de los derechos humanos”.

### **2.3.2 Derecho a la integridad**

El derecho a la integridad personal se entiende como un conjunto de condiciones físicas, psíquicas y morales que le permiten al ser humano su existencia, sin sufrir ningún tipo de menoscabo en cualquiera de esas tres dimensiones. La integridad física hace referencia a la plenitud corporal del individuo; de allí que toda persona tiene derecho a ser protegida contra agresiones que puedan afectar o lesionar su cuerpo, sea destruyéndola o causándole dolor físico o daño a su salud. La integridad psíquica y moral se concreta en la plenitud de facultades morales, intelectuales y emocionales; la inviolabilidad de la integridad psíquica se relaciona con el derecho a no ser obligado, constreñido o manipulado mentalmente contra su voluntad (Afanador, 2002).

En Bolivia, el derecho a la integridad está reconocido en el artículo 15.I de la Constitución Política del Estado, donde se dispone: “Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte”.

Por tanto, la integridad moral viene tutelada como un derecho fundamental y constituye un bien jurídico lesionado en los casos de acoso laboral.

En este sentido, la doctrina señala que: “El acoso moral en el trabajo es un proceso psicológico de violencia que atenta contra la integridad moral de la víctima en el intento de destruirla y aislarla del entorno laboral y social. Por eso cuando se atenta contra la integridad moral se pone en peligro la salud en su sentido más amplio. Eso significa sencilla y claramente que la persona acosada ha sido agredida y presenta una herida en su integridad moral que empieza a desequilibrarse en su función vital” (Molero A. , 2010).

### **2.3.3 Derecho a la Igualdad**

La igualdad es un principio–derecho que intenta colocar a las personas situadas en idéntica condición en un plano de equivalencia. Ello implica una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancias, calidad, cantidad o forma. Ello de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden con otra, en paridad sincrónica o concurrencia de razones (García, 2008).

Se reconoce a la igualdad como un principio normativo de vinculación genérica. Este deviene en el atributo que tiene toda persona para que se le aplique la ley o se le trate en las mismas condiciones que a los semejantes que se encuentran en idéntica o similar situación. Consiste en la afirmación a priori y de apodíctica homologación entre todos los seres humanos, en razón de la identidad de naturaleza que el derecho estatal se limita a reconocer y garantizar.

En Bolivia, el Artículo 8 de la Constitución Política del Estado, considera a la igualdad como un valor supremo. La igualdad viene reconocida también como un derecho fundamental en el artículo 14.II: “El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o

social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona”.

La infracción del derecho a la igualdad suele comportar a la vez la vulneración de otros derechos. Así cuando se realizan conductas consideradas como acoso laboral, como el supuesto de dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, u ocuparlo en tareas inútiles o que no tienen valor productivo para evitar o dilatar su promoción a través del trabajo, no sólo se está vulnerando este derecho sino también se vulneraría, entre otros, su derecho a la igualdad y a la no discriminación.

La igualdad es un derecho que vincula a todos los poderes públicos que deberán adoptar medidas eficaces para garantizar la igualdad entre todos los ciudadanos.

#### **2.3.4 Derecho al honor**

Se puede señalar que el honor es aquel derecho que tiene toda persona a su buena imagen, nombre y reputación, de tal forma que todos tienen derecho a que se los respete, dentro de su esfera personal cualquiera que sea su trayectoria vital, siendo un derecho único e irrenunciable propio de todo ser humano.

“En la doctrina jurídica suele hablarse del honor en dos sentidos: objetivo y subjetivo. En el sentido objetivo el honor es la reputación, buen nombre o fama de que goza, ante los demás, una determinada persona o, en otros términos, como escribe Ferrara, *la estimación que acompaña a la persona y la circunda, como una aureola de luz en sociedad*. En sentido subjetivo, el honor es el sentimiento de la estimación que tiene la persona de sí misma en relación con la conciencia de la propia dignidad moral” (Concepción-Rodríguez, 1996, pág. 28).

Por tanto, el derecho al honor se dirige a preservar no solo el honor en sentido objetivo sino también en sentido subjetivo de dimensión individual, o dicho en otras palabras, no únicamente se va a proteger la reputación o valoración que tenga la sociedad sobre uno mismo, sino también la consideración que cada uno tenga de sí mismo, pero resulta imprescindible tener en cuenta que el honor se va a precisar teniendo presentes las normas, valores e ideas que predominen en cada momento (Villanueva, 2016).

El Derecho al honor y a la propia imagen viene garantizado en el Artículo 21 de la Constitución Política del Estado, donde se establece que todos los ciudadanos tienen derecho a “A la privacidad, intimidad, honra, honor, propia imagen y dignidad”.

El Tribunal Constitucional, en numerosos fallos ha afirmado que el derecho al honor "ampara a la persona frente a expresiones o mensajes que lo hagan desmerecer en la consideración ajena al ir en su descrédito o menosprecio o que fueran tenidas en el concepto público por afrentosas", evidenciando "la especial conexión entre el derecho al honor y la dignidad humana, pues la dignidad es la cualidad intrínseca al ser humano y, en última instancia, fundamento y núcleo irreductible del derecho al honor"; y concluyendo "que el derecho al honor es una emanación de la dignidad, entendido como el derecho a ser respetado por los demás" (Deverday, 2017).

### **2.3.5 El derecho al trabajo**

El derecho al trabajo se entiende como el derecho de toda persona a realizar una actividad lícita que le permita obtener medios que les garanticen a ella y a su familia una vida digna, en tanto que los derechos en el trabajo apuntan a que el trabajo realizado se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias que garanticen todos los derechos de los trabajadores (Molina, 2005).

En correspondencia con lo anterior, se precisaron como contenidos sobre el derecho al trabajo: la disponibilidad de trabajo y la accesibilidad al mismo, teniendo en cuenta que la garantía del derecho a trabajar se orienta principalmente hacia las personas que no tienen trabajo. Como contenido de los derechos en el trabajo, se ubican la aceptabilidad y la calidad en el trabajo y la adaptabilidad, componentes que se dirigen a garantizar las condiciones laborales de las personas que tienen un trabajo o desarrollan una labor (Molina, 2005).

En Bolivia, el Artículo 46. I. de la Constitución Política del Estado se establece que 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.”

En este caso, cuando los empleadores hostigan a los trabajadores hasta lograr su renuncia o despido, se atenta contra el derecho al trabajo.

Al respecto, la Sentencia Constitucional Plurinacional 0096/2018-S3 (Sucre, 4 de abril de 2018), al referirse al derecho al trabajo, apela al principio de estabilidad laboral, señalando: “Denominado también como principio de la continuidad de la relación laboral, que manifiesta el derecho que tiene el trabajador de conservar su empleo durante su vida laboral, salvo que existan causas legales que justifiquen el despido. Constituyen causas legales que justifican el despido según nuestra legislación vigente, las establecidas en el art. 16 de la Ley General del Trabajo y el art. 9 de su Decreto Reglamentario (DR)”.

El principio de estabilidad laboral ha sido acogido por el art. 11.I del D.S. N° 28699 de 01 de mayo 2006, donde se lee: “Se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, en los marcos señalados por la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias”.

La Sentencia Constitucional 0096/2018-S3, añade que “Este principio expresa la necesidad social de atribuirle una larga duración a las relaciones de trabajo y de proteger al trabajador contra el despido arbitrario e injustificado por parte del empleador, protege uno de los derechos fundamentales del trabajador cual es el derecho al trabajo, que precisamente es atacado por el fenómeno de la globalización, ya que los empleadores exigen el libre despido para hacer frente a las fluctuaciones del mercado”.

### **CAPÍTULO III**

## **MARCO JURÍDICO Y LEGISLACIÓN COMPARADA**

### **RESPECTO AL ACOSO LABORAL**

En el presente capítulo se describen los instrumentos internacionales y la normativa nacional que regulan las relaciones laborales y garantizan los derechos de los trabajadores.

#### **3.1 Instrumentos internacionales**

Existen diversos instrumentos internacionales que hacen referencia al acoso laboral, pero los más importantes han sido emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales se mencionan a continuación:

##### **3.1.1 Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, 1958.**

En su *artículo primero*, se afirma que:

El término discriminación comprende: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación a los efectos de este convenio. Los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

### **3.1.2 Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, OIT 2019.**

El Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, fue adoptado en la 108ª reunión CIT del 21 junio de 2019 en Ginebra; entrará en vigor, el 25 junio 2021. Las disposiciones más importantes son las siguientes:

#### Artículo 1

##### 1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

#### Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

#### Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

#### Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

### **3.1.3 Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, OIT 2019.**

La Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, fue adoptada en la 108ª reunión CIT del 21 junio de 2019 en Ginebra. Las disposiciones más importantes de esta Recomendación son las siguientes:

(...)

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, *a*), del Convenio, y dicha política debería:

- a*) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
- b*) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c*) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- d*) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- e*) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
- f*) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, *c*), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y
- g*) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el

acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.

15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.

El Convenio sobre violencia y acoso en el trabajo, 2019 (núm. 190), es un tratado internacional jurídicamente vinculante presentado a la ratificación de los Estados miembros, mientras que la Recomendación complementaria (206), no vinculante, proporciona orientaciones más precisas sobre su puesta en práctica.

Las dos normas reconocen que para proporcionar a los trabajadores y las trabajadoras un mundo libre de violencia y acoso, los países miembros, deben adoptar un conjunto de medidas que abarcan desde la prevención, hasta la protección, recursos, aplicación y reparación. El objeto de estas disposiciones es prevenir y eliminar la violencia y el

acoso en el mundo del trabajo, así como garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y ocupación.

La ratificación de los convenios por parte de un Estado, obligan a éste a reflejar los ordenamientos del convenio en las leyes nacionales, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores; e informar periódicamente a la OIT, a través de memorias sobre su aplicación. Asimismo, las personas comprendidas en su aplicación pueden iniciar procesos de reclamación o queja.

## **3.2 Normativa interna**

A nivel interno el acoso laboral cuenta escasamente con dos normas legales que aluden al tema:

### **3.2.1 Constitución Política del Estado (2009)**

Artículo 15.I. Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte.

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

Artículo 49.III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Como se observa, la norma constitucional brinda protección a los derechos fundamentales de la dignidad e integridad de las personas, entre otros; asimismo,

prohíbe de forma taxativa “toda forma de acoso laboral”; sin embargo, estos derechos son vulnerados cuando se presentan actos de acoso laboral, y mucho más cuando no se cuenta con una norma de desarrollo que prevenga ni sancione estas conductas, a pesar de que la propia Constitución establece que “La Ley determinará las sanciones correspondientes”.

### **3.2.2 Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia (2013)**

La Ley N° 348, en su Art. 2, genéricamente, establece que el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, deberá adoptar algunas medidas destinadas a garantizar el respeto a las mujeres, dentro de ellas: “4. Protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción”.

Sin embargo, esta disposición se limita a la protección de las mujeres, contra el acoso laboral, más no para los hombres, ya que por su mismo carácter la norma tiene por objeto la protección de las mujeres contra todo tipo de violencia.

Por tanto, existe un vacío jurídico respecto del mandato constitucional que prohíbe toda forma de acoso laboral y dispone que una Ley debiera establecer las sanciones al respecto.

### **3.3 Derecho comparado**

En el presente acápite se describe la forma en que algunos países regulan el acoso laboral, para comprender los avances legislativos en esta materia, que pueden servir de referencia para considerar su regulación en la legislación boliviana. Para el efecto se consideran las legislaciones de Suecia, Bélgica, Francia, Chile, Colombia, y Argentina, que muestran importantes avances al respecto.

### **3.3.1 Suecia**

Suecia ha sido el primer país en abordar en su legislación sobre al acoso laboral o moobbing. En su Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral, de 21 de septiembre de 1993, que desarrolla la Ley Básica de Prevención de Riesgos, define el acoso moral al trabajador como *“acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de estos empleados de la comunidad laboral”*.

La mencionada Ley señala, además, que: “el empresario es responsable de los posibles riesgos que puedan manifestarse en el ámbito del trabajo, tanto físicos como psicológicos y, para prevenirlos, debe planificar y organizar el trabajo de tal forma que garantice un ambiente laboral saludable, para lo cual debe dejar patente, mediante el ejercicio del poder de dirección, su firme decisión de no consentir conductas de acoso y su firme resolución a atajar y erradicar tales conductas mediante la aplicación del poder disciplinario y del poder sancionador”.

### **3.3.2 Francia**

Francia ha realizado aportaciones importantes en torno a la tipificación penal del mobbing. Así, el 20 de enero de 2002, entró en vigencia la ley 2002 – 73, de 17 de enero, de modernización social, publicada en el Diario Oficial el 18 de enero, la cual configura el principal instrumento normativo a tener en cuenta, otorgando una definición de acoso moral al trabajador (*harcèlement moral*), señalando una serie de medidas preventivas al respecto, fijando las diferentes sanciones aplicables en su Capítulo VI (artículos 169 al 180) y emplazando a una revisión de su Código del Trabajo, Código Penal y del Estatuto de la Función Pública. Este texto normativo fue sometido a un control de constitucionalidad por parte del Conseil Constitutionnel en su Decisión N° 2001 – 455 del 12 de enero del 2002, señalando, en lo que a la parte

penal se refiere, que la regulación efectuada no es contraria a las normas constitucionales.

La Ley francesa conceptúa el acoso laboral como “el conjunto de actos repetidos que tienen por objeto o efecto una degradación de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a los derechos del empleado y de su dignidad, alterar su salud física o mental o poner en peligro su futuro profesional”.

Por su parte, y en materia penal, el artículo 170 de la Ley N° 2002 – 73, introdujo el artículo 222 – 33 – 2 del Código Penal Francés, tipificando así: “los actos de acosar a alguien a través de actos repetidos que tengan por objeto o efecto un deterioro de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a sus derechos y dignidad, a su salud física o mental o poner en peligro su futuro profesional, con penas de hasta un año de prisión y multa de hasta 15.000 euros”.

Como elementos a destacar de esta regulación cabe señalar los siguientes:

- a) Se requiere necesariamente la existencia de actos repetidos, por lo que un solo acto en sí no dará lugar a este delito;
- b) Debe de tratarse de actos que “puedan afectar negativamente” a los derechos, dignidad, salud física o mental o poner en peligro su futuro profesional, por lo que no es imprescindible que el acosador llegue a alcanzar su propósito, sino que basta con que realice los actos acosadores con la intención de producir algún objetivo de los señalados;
- c) La consideración del sujeto activo del delito, se amplía a todos aquellos que participan en la relación laboral, sin necesidad que sea un superior jerárquico.

### **3.3.3 Bélgica**

El artículo 442 bis del Código Penal de Bélgica, introducido por la Ley de 30 de octubre de 1998, establece que, “el que acose a otra persona sabiendo o debiendo saber que con su actitud podría afectar gravemente la tranquilidad de la persona acosada, será castigado con la pena de prisión de días a diez años y multa de cincuenta a trescientos euros, o con una de estas penas. El delito descrito en este artículo solo podrá ser perseguido cuando la persona ofendida presente una querrela”. A su vez, la Ley sobre violencia, acoso psicológico y acoso sexual en el trabajo, de 11 de junio de 2002, sienta las bases para la prevención en casos de mobbing.

### **3.3.4 Chile**

En Chile, está vigente la Ley N° 20.607 del 08 de agosto del año 2012, relativa a la prevención y sanción del acoso laboral. Antes de esta ley, no existía regulación específica sobre este tema en Chile, lo que en ningún caso suponía autorizar que los trabajadores soportaran este tipo de actos.

Regular y precisar legalmente el acoso laboral y sus consecuencias dentro de las empresas y servicios públicos, tiene que ver con proteger la paz social y no dificultar a una persona ejercer su trabajo. Al final, es común que en las relaciones laborales exista una permanente relación personal y cotidiana que den lugar a desavenencias, discusiones y malos ratos. En todo caso, esas situaciones no pueden conducir a eventos de acoso laboral que gatillen injustas situaciones de hostigamiento, frustración o molestia excesivas en contra de algún trabajador.

La mencionada ley modifica al Código Laboral estableciendo que: es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que

tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

*Tipos de acoso laboral:* Según sea la jerarquía del acosador y de la persona acosada, el acoso puede ser de tipo descendente, horizontal o ascendente.

- El acoso laboral descendente es el que ejerce una persona de nivel jerárquico superior en contra de otro inferior.
- Por su parte, el acoso laboral horizontal existe cuando un trabajador que se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico. Un típico ejemplo sería el realizado por varios compañeros de un mismo nivel jerárquico en contra de otro compañero, dentro de una misma área o departamento.
- Finalmente, el acoso laboral ascendente es el realizado por una persona de cargo inferior o subordinado, a otro que ostenta un cargo jerárquico superior. Un ejemplo práctico de esta situación puede ocurrir cuando una nueva jefatura asume un puesto y es rechazado con humillación por sus subordinados, dificultando con despropósito la organización y dirección que debe ser ejercida por esa jefatura.

La Ley establece el despido de quien cometiera acoso laboral, puede: Este despido es sin derecho a indemnización por años de servicio ni indemnización sustitutiva del aviso previo.

Asimismo, la Ley establece al acoso laboral como causal de despido indirecto o “autodespido” en contra del empleador: Así, si es el empleador quien comete un acoso laboral en contra de cierto trabajador con el objetivo de, por ejemplo forzarlo a renunciar, el trabajador terminar su contrato de trabajo y reclamar el pago de una indemnización sustitutiva del aviso previo y una indemnización por años de servicio, aumentada esta última hasta en un 80%.

Sin embargo, con el objetivo de disuadir reclamos infundados de trabajadores infundados, el trabajador que reclame un acoso laboral falsamente o con ánimo de lesionar la honra de la persona demandada estará obligado a indemnizar los perjuicios de las personas a las que haya atribuido cometer un acto de acoso laboral. También se expone a sanciones penales.

Para los funcionarios públicos y municipales: También se establece la prohibición de realizar actos de acoso laboral (Villalobos, 2012).

### **3.3.5 Colombia**

En Colombia La ley 1010 del 2006, estableció la legislación más completa en Colombia en materia de acoso laboral para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Por ello, aboga por que el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Cuando ellas sobrevienen, el empleado debe analizar y valorar su caso particular para determinar si continúa su relación laboral a la merced que el hecho que configura acoso laboral pueda ser superable o por el contrario merezca renunciar para evitar consecuencias irreparables, mientras que el estado se dedica a investigar y sancionar a los responsables.

Sin embargo, para el caso de la renuncia, recomiendo (mas no es una exigencia) al empleado que además de denunciar los hechos ante el Ministerio de la Protección Social, alegarlo en su carta al empleador para que ello sea considerado por un Juez de

la república como un despido indirecto-terminación unilateral del trabajador de su relación contractual por causas imputables al empleador- para que posteriormente pueda demandar sus derechos indemnizatorios acaecidos y de naturaleza laboral que consagra el código sustantivo del trabajo.

Lo anterior, ya que si bien la normatividad sustantiva lo exige para el acoso laboral se podría eximir del mismo puesto que en caso de demostrarse el acoso laboral por la vía administrativa, se presumiría un despido sin justa causa tal cual como lo señala el Art. 10 de la referida ley. De todos modos se recomienda cumplir con dicho requisito sustancial, puesto que lo decidido en una investigación administrativa puede ser favorable o desfavorable al trabajador, abonable o no como prueba a lo que finalmente tenga en cuenta un Juez de la república al emitir un veredicto frente a las reclamaciones laborales.

La permanencia en un cargo cuando pende el acoso laboral es decisión solo y exclusiva del trabajador mientras que las autoridades investigan, y no está demás exponer que mientras ella avanza, el trabajador goza de garantías frente a las actitudes retaliatorias de su empleador como lo contempla el Art 11:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción

laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

Como se puede observar, el acoso laboral, no ha sido tomado como un acto delictivo punible, sino se limita al aspecto civil en lo concerniente a despidos e indemnizaciones, con lo cual se cree que es suficiente para proteger los derechos de las víctimas de estas acciones.

### **3.3.6 Argentina**

La normativa legal de Argentina trata de regular las condiciones adecuadas en que los trabajadores convivan de una forma pacífica y disciplinada entre ellos, así como con el patrono, es por ello que dentro de su ordenamiento legal establece principios claves, que beneficia tanto al trabajador como al patrono para un buen desempeño laboral, tal y como se puede evidenciar dentro de su normativa legal.

En relación a la tipificación del mobbing en la legislación Argentina la Ley 23.592 de 1988 contempla el tipo penal de discriminación en forma genérica. Es decir que no regula aun este tipo de delito, y no es hasta el año 2004 cuando la provincia de Buenos Aires se preocupa por regular estas conductas anti sociales.

En las legislaciones provinciales existe normativa específica que regula estas conductas y es la Ley 13.168 de Buenos Aires de 2004 trata de erradicar la violencia laboral en el ámbito de la Administración pública. Considera como violencia laboral “al accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su

posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social”.

Establece como conductas típicas del hostigador del mobbing o violencia laboral: obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana, asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar y juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.

De la misma forma la provincia de Santa Fe, ha tipificado el mobbing dentro de la Ley 12.434 de 2005 denominada de “prevención y erradicación de la violencia laboral”, tiene como finalidad la de prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral y brindar a los trabajadores la protección necesaria extendiéndose a los denunciantes y testigos del hecho. Se enmarca en el ámbito de la Administración pública provincial central y descentralizada como así también las sociedades del Estado, sociedades de economía mixta comprendiendo además a los poderes judicial y legislativo de la provincia. Y Define como violencia laboral como “toda conducta activa u omisiva ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que constituya un abuso de poder materializado, inequidad salarial fundada en razones de género, maltrato físico, sexual psicológico y social del trabajador”.

La Ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos considera como violencia laboral a “Toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados. Las acciones que serán consideradas como violencia laboral son: a. Maltrato psicológico y social. b. Juzgar de manera ofensiva el desempeño. c. Amenazar repetidamente con despidos infundados. d. Maltrato físico. e. Acoso comprendiendo los gestos y palabras a fin de incomodar a la víctima. f. Inequidad salarial, ejerciendo la disparidad de salarios entre

el hombre y la mujer que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo”. En las provincias de Buenos Aires, Santa Fe y Entre Ríos, se han preocupado por regular este delito, con el propósito de erradicar, sancionar y prevenir toda acción u omisión que se derive de este delito.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

En el presente capítulo se presentan los resultados de la encuesta realizada a una muestra de 27 profesionales de Derecho entendidos en materia laboral, y 60 trabajadores del sector público y privado de la ciudad de La Paz, para conocer su percepción acerca de la necesidad de regular el Acoso Laboral en Bolivia, en base a los cuestionarios que se detallan en los Anexos N° 1 y N° 2 del presente documento.

#### **4.1 Resultados de la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz**

La encuesta realizada a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz, se realizó con las características que se muestran en la siguiente ficha técnica:

Tabla N° 1: Ficha técnica de la encuesta dirigida a trabajadores

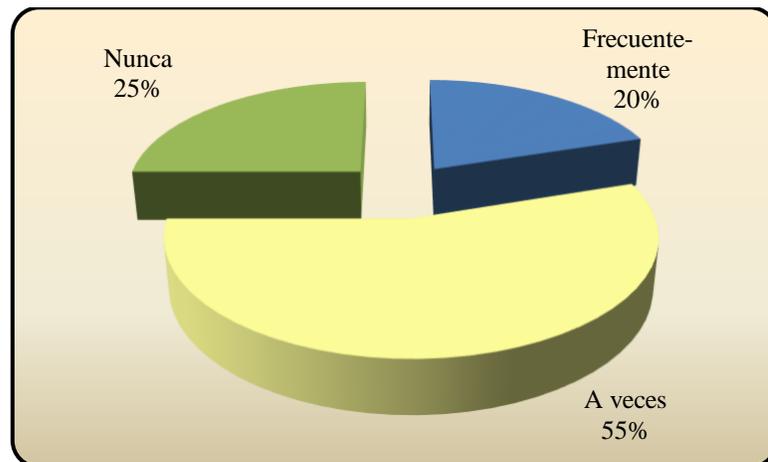
<b>Objetivo de la encuesta</b>	Conocer la percepción de los trabajadores dependientes del sector público y privado sobre la necesidad de regular el acoso laboral en Bolivia.
<b>Técnica de recolección</b>	Cuestionario anónimo de 13 preguntas, con respuestas de selección múltiple.
<b>Ámbito geográfico</b>	Ciudad de La Paz, provincia Murillo, departamento de La Paz, Estado Plurinacional de Bolivia.
<b>Universo</b>	Trabajadores con una relación de dependencia que trabajan en el sector público y privado de la ciudad de La Paz.
<b>Muestra</b>	27 trabajadores (26 del sector público y 34 del sector privado).
<b>Tipo de muestreo</b>	Selección de la muestra mediante un muestreo “no probabilístico” (dirigido o arbitrario).

<b>Trabajo de campo</b>	La aplicación de la encuesta, se realizó entre el 16 y 30 de septiembre de 2019.
<b>Procesamiento</b>	Microsoft Excel, v. 2013.
<b>Ejecución</b>	Samuel Bernardo Gutiérrez Carrasco.

Fuente: elaboración propia.

#### 4.1.1 ¿Sus superiores modifican sus responsabilidades sin comunicárselo?

Gráfico N° 1: Modifican sus responsabilidades sin comunicárselo



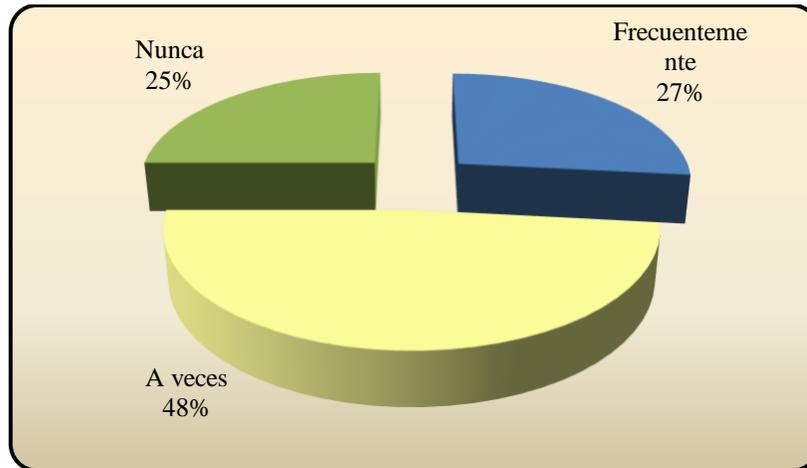
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

Se preguntó a los trabajadores, si ha ocurrido que sus superiores modifican sus responsabilidades sin comunicárselo, el 55% manifiesta que a veces ocurre este imponderable, seguido del 25% que expresa que eso no ocurre nunca, en tanto que el restante 20% ha expresado que este hecho ocurre frecuentemente.

Los datos recabados muestran que los trabajadores en un muchas veces tienen que reorganizar su trabajo porque se modifica sus responsabilidades, entonces les crea una situación de incertidumbre, esta conducta hostil, afecta la productividad del trabajador y poder concentrarse de manera más eficiente en su trabajo.

#### 4.1.2 ¿Le asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irracionales o inusuales?

Gráfico N° 2: Asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irracionales o inusuales



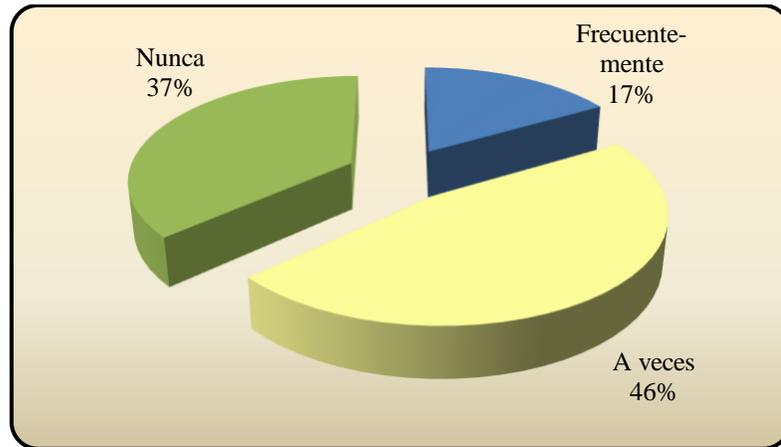
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

En relación a que si les asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irracionales o inusuales, un importante 48% manifiesta que a veces ocurre esta situación, seguido del 27% que señala que esto ocurre de manera frecuente, para el 25% esta sobrecarga laboral no ha existido nunca.

Las respuestas proporcionadas por los trabajadores muestra que los jefes, directores, gerentes, por lo general asignan plazos de ejecución y sobrecarga laboral de forma inconveniente que afecta el rendimiento laboral y emocional del trabajador y/o trabajadora, como consecuencia directa de la actitud hostil, que es igual en sectores públicos como privados.

### 4.1.3 ¿Le privan de información imprescindible y necesaria para hacer su trabajo?

Gráfico N° 3: Privan de información imprescindible y necesaria para trabajar



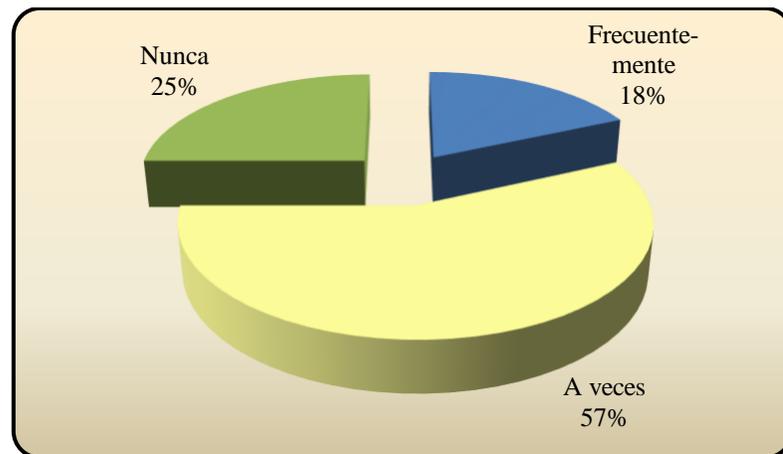
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

A la consulta formulada a los trabajadores si para su desempeño laboral les privan de información imprescindible y necesaria para hacer su trabajo, el 46% ha exteriorizado que a veces sucede esta situación, seguido del 37% que indica que nunca le ha sucedido, por último se tiene el 17% que manifiesta que frecuentemente tiene que enfrentar este tipo de situaciones.

Estos resultados muestran que los trabajadores a veces tropiezan con la dificultad de falta de información, lo que les dificulta poder realizar un buen trabajo, esto muchas veces va acompañado de actitudes hostiles burlas o señalamiento que no puede cumplir tareas encomendadas, causando mucha tensión y estrés en el o la trabajadora, lo que impide un buen rendimiento.

#### 4.1.4 ¿Le asignan nuevas tareas o trabajos, para lo cual no fue contratado, en comparación a sus compañeros?

Gráfico N° 4: Asignan nuevas tareas o trabajos, para lo cual no fue contratado



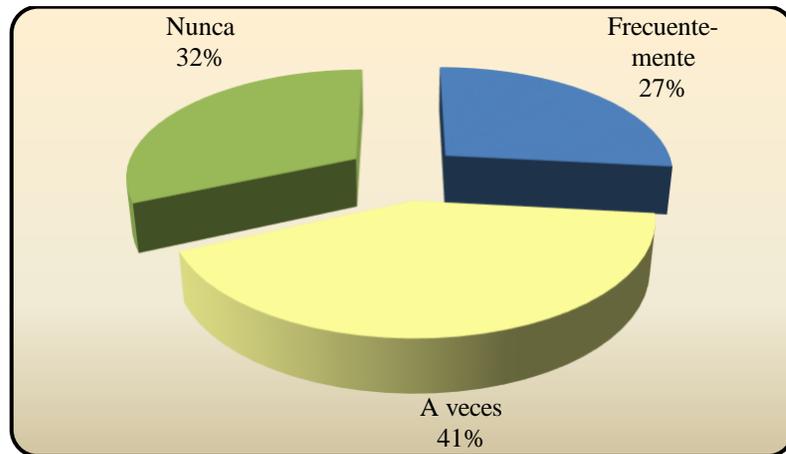
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

A la pregunta si sus superiores en ocasiones le asignan nuevas tareas o trabajos, para lo cual no fue contratado, en comparación a sus compañeros, un mayoritario 57% manifiesta que a veces ocurre este imponderable, el 25% ha exteriorizado que nunca le ha sucedido y el 18% señala que de manera frecuente ha tenido que realizar tareas que no están enmarcadas en su contrato de trabajo.

Se crea un clima de hostilidad hacia la o el trabajador, cuando se le asigna tareas o trabajos que no se encuentran estipulados en su contrato, causando malestar en la o el trabajador ya que estas tareas ni siquiera están referidas a su convenio formal de trabajo, pero muchas veces esto los superiores lo hacen por causar malestar en la o el trabajador y cuando es reiterativo esta acción de hostigamiento llega a ser acoso laboral con afección al rendimiento.

#### 4.1.5 ¿Sus superiores o compañeros utilizan, de manera malintencionada, varias estrategias para hacerle incurrir en errores en su trabajo?

Gráfico N° 5: Superiores o compañeros usan, estrategias para que incurra en errores



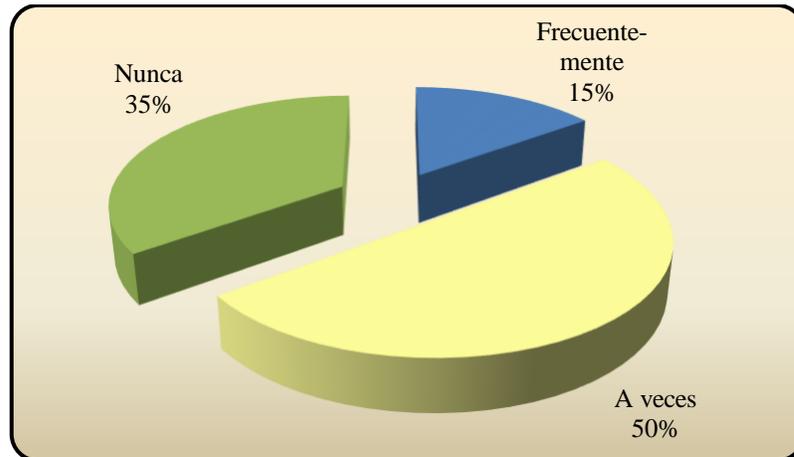
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

En relación a que si los superiores o compañeros utilizan, de manera malintencionada, varias estrategias para hacerle incurrir en errores en su trabajo el 41% señala que a veces ocurre esta desagradable situación, seguido del 32% que manifiesta que a nunca le ha ocurrido pasar por estos malos momentos y el 27% expresa que se ha visto ante estos hecho de manera frecuente.

Las personas que sufren acoso laboral, por el hostigamiento de superiores o incluso los mismos compañeros presentan problemas de rendimiento laboral, porque acompañado de esta actitud hostil están las burlas de los compañeros que no consideran que este tipo de acciones afecte la autoestima de la persona.

#### 4.1.6 Al realizar su trabajo, ¿le han criticado de manera ofensiva su labor o desempeño?

Gráfico N° 6: Le critican de manera ofensiva su labor o desempeño



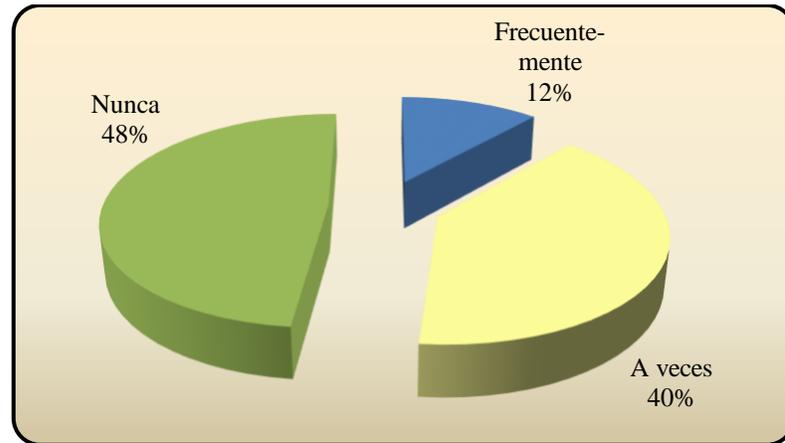
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

A la pregunta que si al realizar su trabajo, sus superiores u algún compañero le han criticado de manera ofensiva su labor o desempeño, el 50% ha expresado que a veces, seguido del 25% que indica que nunca le ha ocurrido este detalle, sin embargo el 15% indica que frecuentemente tiene que soportar estos atropellos.

Los datos recabados muestran, que las personas que son criticadas de forma ofensiva en su desempeño, tienen que enfrentar bloqueos en la realización de su tarea ya que son susceptibles a ser objeto de un trato hostil por parte de los superiores de la empresa, lo que les afecta en lo personal y laboral.

#### 4.1.7 ¿Sus superiores lo han desvalorado en público frente a sus compañeros de trabajo?

Gráfico N° 7: Sus superiores lo han desvalorado en público



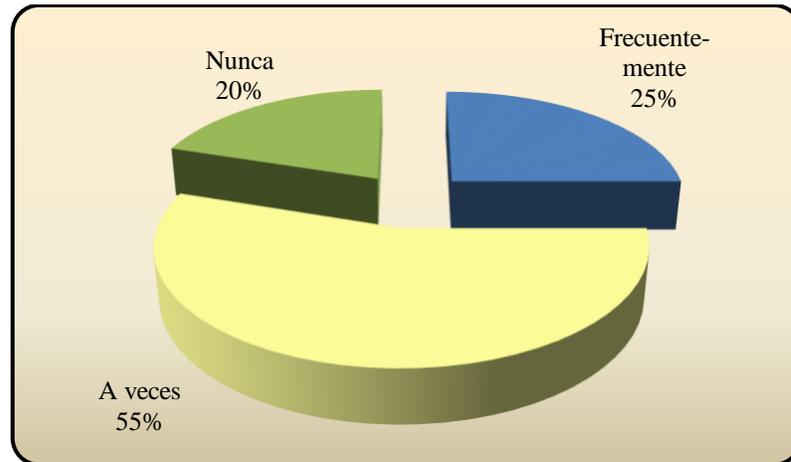
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

Consultados si sus superiores han llegado a desvalorarlo en público frente a sus compañeros de trabajo, un mayoritario 48% dice que nunca ha ocurrido este aspecto, sin embargo el 40% indica que a veces sucede y los pone en una actitud incómoda, pero el 12% ha expresado que de manera frecuente han enfrentado este tipo de situaciones de hostilidad hacia su persona.

Estos resultados muestran, que cuando los superiores desvaloran a las o los trabajadores frente a sus mismos compañeros, esa hostilidad genera problemas en la persona, ya no se sienten a gusto con la actividad laboral que desempeñan, consideran que lo que hacen está mal y será objeto de reproches o llamadas de atención, esta se constituye en una forma clara de acoso laboral que deben las autoridades del área atender y solucionar.

#### 4.1.8 ¿Sus superiores o compañeros se han burlado de su forma de ser?

Gráfico N° 8: Sus superiores o compañeros se burlan de su forma de ser



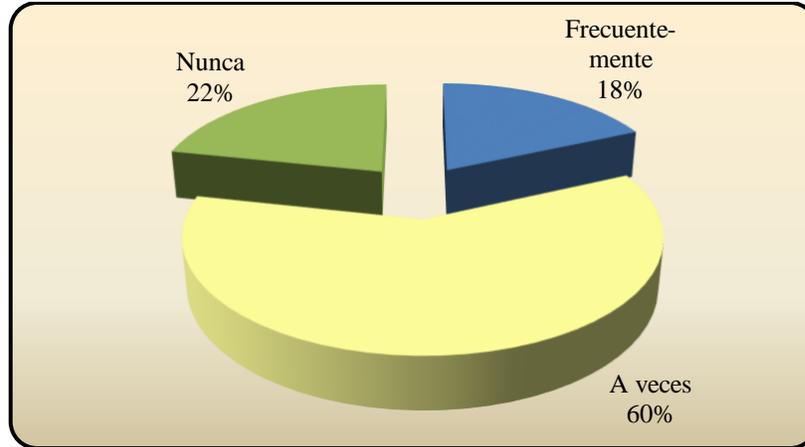
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

A la pregunta si sus superiores o compañeros se han burlado de su forma de ser, o han sido objeto de hostigamiento en el trabajo el 55% manifiesta que a veces, seguido del 25% que ha señalado que frecuentemente sufre este trato hostil ya sea por superiores o los mismos compañeros, y el restante 20% a exteriorizado que nunca ha sido objeto de este tipo de trato.

Los resultados muestran que a pesar de existir leyes en contra de la discriminación, estos hechos se vienen sucediendo, por lo que se hace importante contar con una normativa contra el acoso laboral porque estas acciones afectan la integridad personal del trabajador, esta situación genera problemas que las autoridades deben atender de manera inmediata en pleno cumplimiento de la normativa vigente.

#### 4.1.9 ¿Le critican sus actitudes y creencias políticas o religiosas?

Gráfico N° 9: Critican sus actitudes y creencias políticas o religiosas



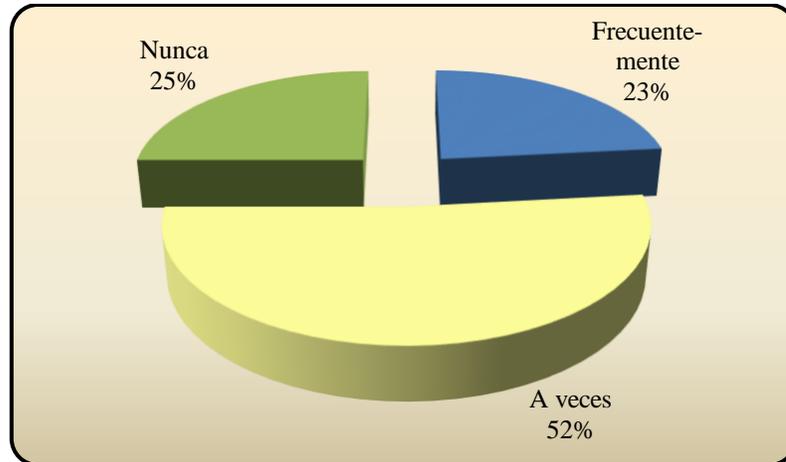
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

Se consultó a las y los trabajadores si sus superiores o compañeros le critican sus actitudes y creencias políticas o religiosas, y un porcentaje importante que alcanza al 60% manifiesta que a veces, seguido del 22% que ha expresado que nunca le ha tocado vivir esta situación y el 18% señala que de manera frecuente ha experimentado en carne propia este tipo de actitudes desagradables.

Existe de acuerdo a los resultados casos de intolerancia hacia las personas que piensan o tienen ideas políticas diferentes o profesan una religión que no es el de la mayoría, lo cual les hace blanco de actitudes hostiles por parte de superiores y compañeros de trabajo, que afecta de gran manera a la persona.

#### 4.1.10 ¿Critican continuamente su trabajo alzándole la voz?

Gráfico N° 10: Continúan le critican alzándole la voz



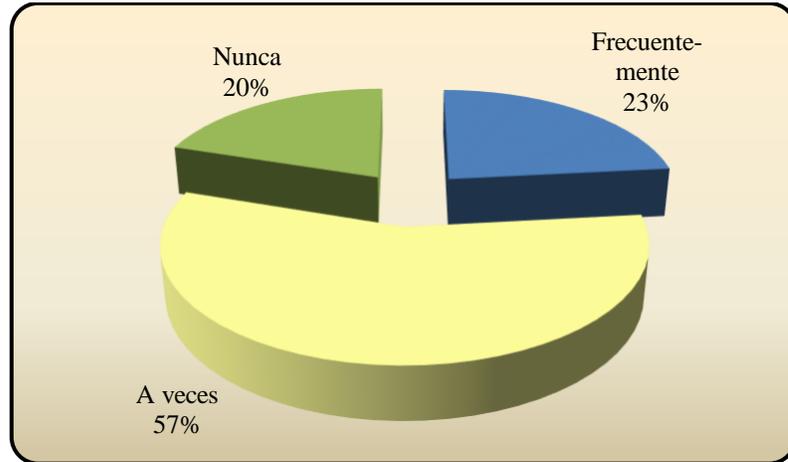
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

En relación a que si la o el trabajador son objeto de críticas de forma continua en su fuente laboral alzándole la voz, el 52% ha expresado que a veces esto ocurre, aunque el 25% manifiesta que nunca ha pasado por una situación así, el 23% señala que de manera frecuente el superior realiza críticas poco o nada constructivas a su desempeño laboral.

Por los resultados de la encuesta se puede afirmar que existen superiores que consideran que por el cargo que ostentan pueden llamar la atención y corregir lanzando críticas de forma airada y alzando la voz, demostrando una actitud hostil hacia la persona con las que no se tienen ningún tipo de consideración.

#### 4.1.11 ¿Estos comportamientos de hostigamiento le han conducido a un bajo rendimiento laboral?

Gráfico N° 11: El hostigamiento le ha conducido a un bajo rendimiento



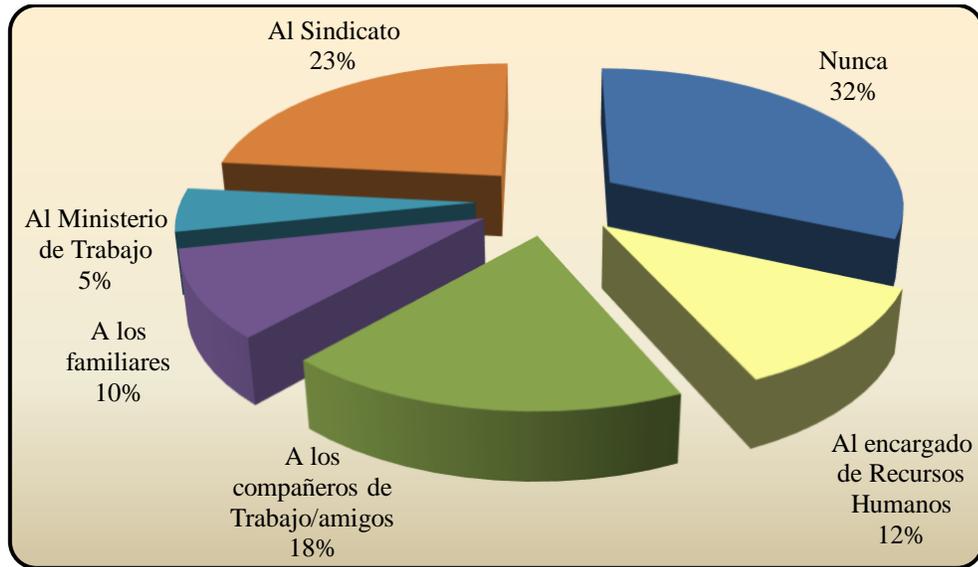
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

Consultados las y los trabajadores si estos comportamientos de hostigamiento le han conducido a un bajo rendimiento laboral, un mayoritario 57% indica que a veces las consecuencias son el bajo rendimiento en el trabajo, en tanto que el 23% ha expresado que frecuentemente sucede esto ante la actitud hostil el rendimiento tiende a bajas como efecto directo de los malos tratos, el restante 20% ha expresado que nunca ha sentido una actitud hostil y su rendimiento no varía.

Las respuestas muestran que cuando un trabajador sufre actitudes hostiles de manera vinculada en la mayoría de los casos su rendimiento genera una baja productividad, que le afecta no sólo en el trabajo sino en la familia y sus relaciones interpersonales, estas acciones de acoso afectan a la persona y las autoridades deben tomar acciones para que no se afecte la salud emocional de la o el trabajador.

#### 4.1.12 ¿Ha hecho conocer estas conductas hostiles a alguien o alguna institución?

Gráfico N° 12: Ha hecho conocer estas conductas hostiles



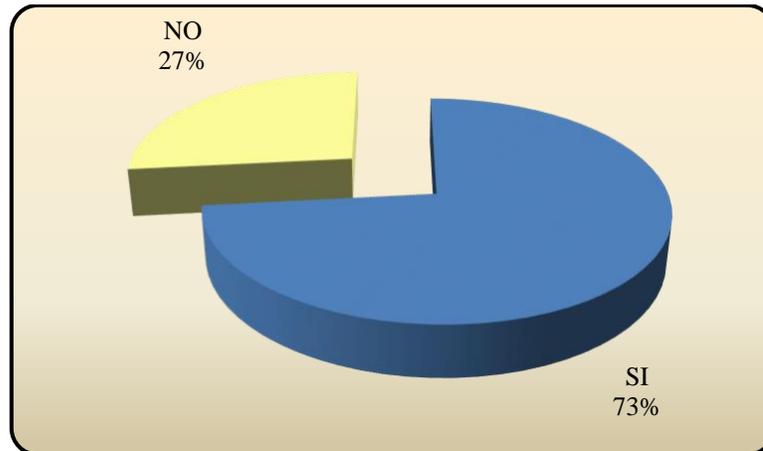
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

A la pregunta si ha hecho conocer estas conductas hostiles a alguien o alguna institución, un importante 32% señala que nunca hizo conocer a nadie, el 23% exterioriza que hizo la denuncia al sindicato (sólo cuando el trabajador está afiliado o en su institución existe sindicato), el 18% dice que comento con los compañeros de trabajo o amigos, el 12% señala que hizo conocer al encargado de recursos humanos, el 10% aviso a sus familiares y el restante 5% llevo hasta el Ministerio de Trabajo.

Os datos recabados muestra que la mayoría de las y los trabajadores que sufren acoso laboral, prefieren callar y no tomar ninguna acción, algunos sólo hacen un comentario con compañeros o amigos, donde se cuenta con sindicato hacen la queja pero muchas veces es sólo una referencia o antecedente, son muy poco quienes acuden a las instancias como el Ministerio de Trabajo, cuando existe leyes en contra de la discriminación y el acoso laboral, este es un aspecto que se debe tomar en cuenta.

#### 4.1.13 ¿Estaría de acuerdo en que las conductas hostiles en el lugar de trabajo (acoso laboral) sean sancionadas por Ley?

Gráfico N° 13: Esta de acuerdo que las conductas hostiles sean sancionadas por Ley



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta dirigida a trabajadores dependientes del sector público y privado de la ciudad de La Paz.

A la consulta si estaría de acuerdo en que las conductas hostiles en el lugar de trabajo (acoso laboral) sean sancionadas por Ley, un mayoritario 73% dio a conocer una respuesta afirmativa, en tanto que el restante 27% dio a conocer una respuesta negativa a la pregunta.

Los datos recabados, muestra que la mayoría de trabajadores, está de acuerdo con que las conductas hostiles en el trabajo sean sancionados de acuerdo a Ley, para este efecto se podría proponer la regulación del acoso laboral a través de una Ley específica para la materia, para que la fuerza laboral se sienta protegida ante hechos de afectan la salud emocional y autoestima de la persona.

## 4.2 Resultados del cuestionario dirigido a abogados entendidos en materia laboral de la ciudad de La Paz

En los siguientes acápite se presentan y analizan los resultados de la encuesta realizada a una muestra de 27 profesionales de Derecho de la ciudad de La Paz, cuya ficha técnica es la siguiente:

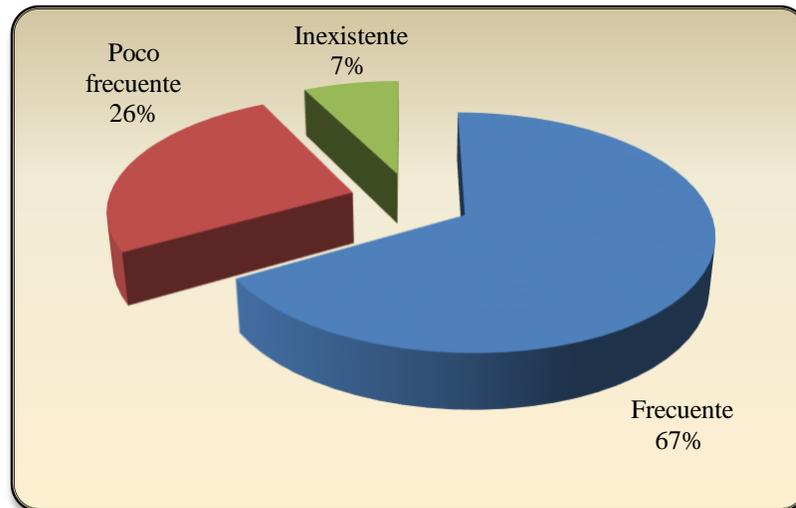
Tabla N° 2: Ficha técnica de la encuesta dirigida a profesionales de derecho laboral

<b>Objetivo de la encuesta</b>	Conocer la percepción de profesionales abogados entendidos en Derecho laboral, sobre la necesidad de regular el Acoso Laboral en la legislación boliviana.
<b>Técnica de recolección</b>	Cuestionario anónimo de 8 preguntas, con respuestas de selección múltiple.
<b>Ámbito geográfico</b>	Ciudad de La Paz, provincia Murillo, departamento de La Paz, Estado Plurinacional de Bolivia.
<b>Universo</b>	Profesionales abogados que desempeñan sus funciones en el ámbito privado y público de la ciudad de La Paz.
<b>Muestra</b>	27 profesionales abogados de la ciudad de La Paz, de ambos sexos.
<b>Tipo de muestreo</b>	Selección de la muestra mediante un muestreo “no probabilístico” (dirigido o arbitrario).
<b>Trabajo de campo</b>	La aplicación de la encuesta, se realizó entre el 16 y 30 de septiembre de 2019.
<b>Procesamiento</b>	Microsoft Excel, v. 2013.
<b>Ejecución</b>	Samuel Bernardo Gutiérrez Carrasco.

Fuente: elaboración propia.

#### 4.2.1 Según su percepción ¿Cuál es la magnitud del acoso laboral en el ámbito laboral boliviano?

Gráfico N° 14: Magnitud del acoso laboral en el ámbito laboral boliviano



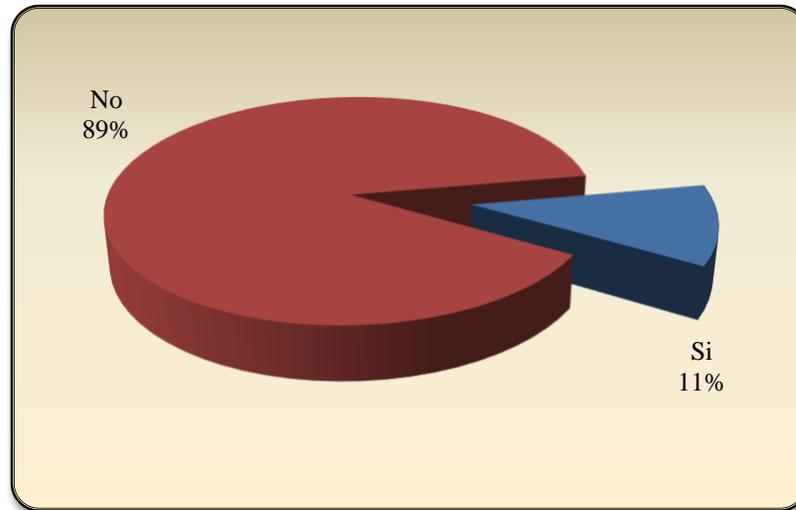
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a profesionales de Derecho entendidos en materia laboral.

Según la percepción de los profesionales de Derecho encuestados, se observa que el 67% de ellos sostiene que el acoso laboral en Bolivia es frecuente, el 25% manifiesta que es poco frecuente y el 7% restante indica que es inexistente dicho fenómeno.

De acuerdo a lo anterior, se puede establecer que para la mayoría de los encuestados, es evidente que el acoso laboral es una práctica que se presenta con habitualidad en las fuentes de trabajo, tanto públicas con privadas, lo que plantea la necesidad de diseñar e implementar medidas tendientes a prevenir y, en su caso, sancionar las conductas de acoso laboral.

#### 4.2.2 ¿Conoce de la existencia de algún protocolo de intervención en casos de acoso laboral en instituciones públicas o privadas?

Gráfico N° 15: Existencia de algún protocolo de intervención en casos de acoso laboral en instituciones públicas o privadas



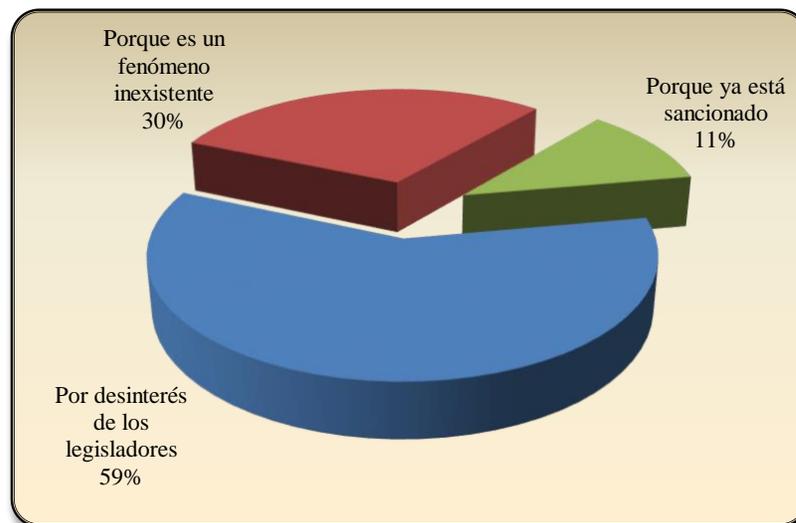
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a profesionales de Derecho entendidos en materia laboral.

Con relación al conocimiento que tienen los encuestados sobre la existencia de protocolos de intervención en casos de acoso laboral, el 89% de los mismos expresan que desconocen, mientras que el 11% afirman que existen dichos protocolos en las instituciones públicas o privadas.

En efecto, los resultados muestran que el acoso laboral, no solo carece de normas que lo regulen, sino que tampoco existen protocolos de intervención en casos de acoso laboral, tanto en el ámbito laboral público como privado. Por tanto, existe la necesidad de que, no solamente se regule el acoso laboral, sino que es necesario que las instituciones públicas y privadas deban contar con un protocolo de intervención en casos de acoso laboral.

### 4.2.3 La Constitución Política del Estado prohíbe toda forma de acoso laboral y advierte que “La ley determinará las sanciones correspondientes”, ¿Por qué cree que hasta la fecha Bolivia no cuenta con una Ley que sancione el acoso laboral?

Gráfico N° 16: Motivos por los que Bolivia no cuenta con una Ley que sancione el acoso laboral



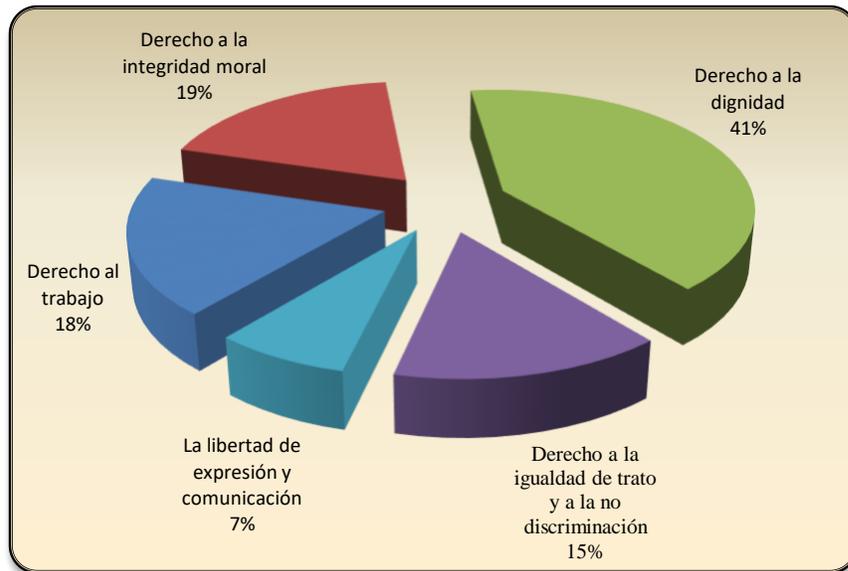
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a profesionales de Derecho entendidos en materia laboral.

Si bien la Constitución Política del Estado prohíbe toda forma de acoso laboral, actualmente, no se cuenta con una Ley que haya desarrollado este mandato constitucional, debido a las siguientes razones: desinterés de los legisladores (59%), porque es un fenómeno inexistente (30%) y porque ya estaría sancionado (11%).

Según los resultados anteriores, la carencia de una norma que sancione el acoso laboral se atribuye, fundamentalmente, a la falta de iniciativa de los legisladores, quienes no cumplen con su responsabilidad de elaborar leyes en favor de la protección de los trabajadores, en este caso, para prevenir el acoso y sancionar a los acosadores.

#### 4.2.4 ¿Cuáles son los derechos de las víctimas que se vulneran con el acoso laboral?

Gráfico N° 17: Derechos de las víctimas que se vulneran con el acoso laboral



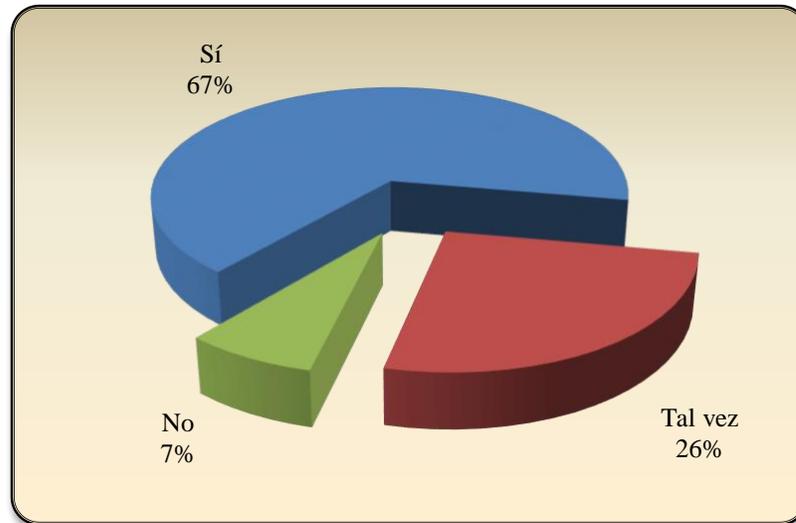
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a profesionales de Derecho entendidos en materia laboral.

Teniendo en cuenta que el acoso laboral puede vulnerar ciertos derechos de los trabajadores, el 41% de los encuestados indican que el principal derecho vulnerado sería el derecho a la dignidad del trabajador, el 19% señala que se vulnera el derecho a la integridad moral, el 18% manifiesta que se vulnera el derecho al trabajo, y el 7% expresa que se vulnera el derecho a la libertad de expresión y comunicación.

A partir de los resultados obtenidos, se puede decir que el principal derecho vulnerado por el acoso laboral es la dignidad del trabajador, que es un derecho fundamental, protegido por la Constitución Política del Estado, por tanto, es importante implementar medidas tendientes a brindar protección jurídica a los trabajadores y garantizar el derecho a la dignidad.

#### 4.2.5 ¿Cree que es necesario que las instituciones públicas y privadas cuenten con protocolos de intervención en casos de acoso laboral?

Gráfico N° 18: Necesidad de que las instituciones públicas y privadas cuenten con protocolos de intervención en casos de acoso laboral



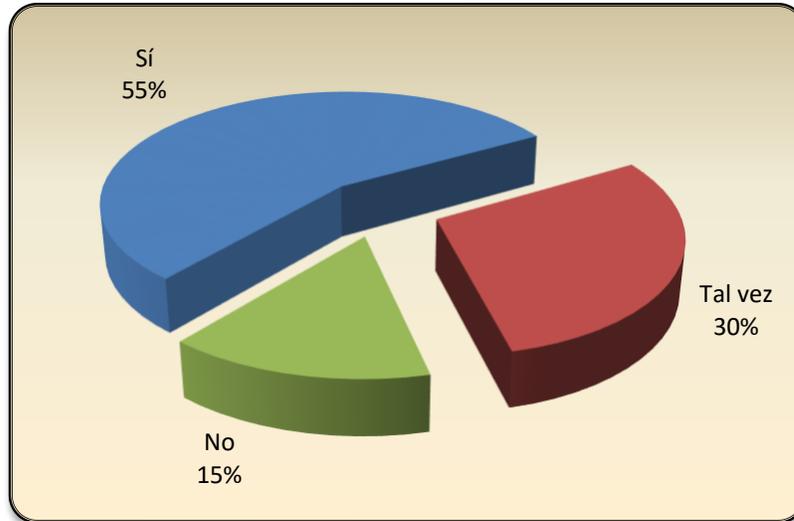
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a profesionales de Derecho entendidos en materia laboral.

Con respecto a la necesidad de que las instituciones públicas y privadas cuenten con protocolos de intervención en casos de acoso laboral, los profesionales de derecho, indican en su mayoría (67%) que sí es necesario, el 26% manifiesta que “tal vez” sea necesario, y el 7% afirma que no existe dicha necesidad.

Estos resultados reflejan que existe coincidencia en la mayoría de los encuestados, en que es necesario que las instituciones públicas y privadas deban contar con un protocolo de intervención para los casos de acoso laboral, como un instrumento que pueda guiar a los trabajadores para lograr el respeto a sus derechos y evitar situaciones de acoso que puedan mellar su dignidad.

#### 4.2.6 ¿Cree que es necesario regular el acoso laboral en Bolivia?

Gráfico N° 19: Necesidad de regular las conductas de acoso laboral



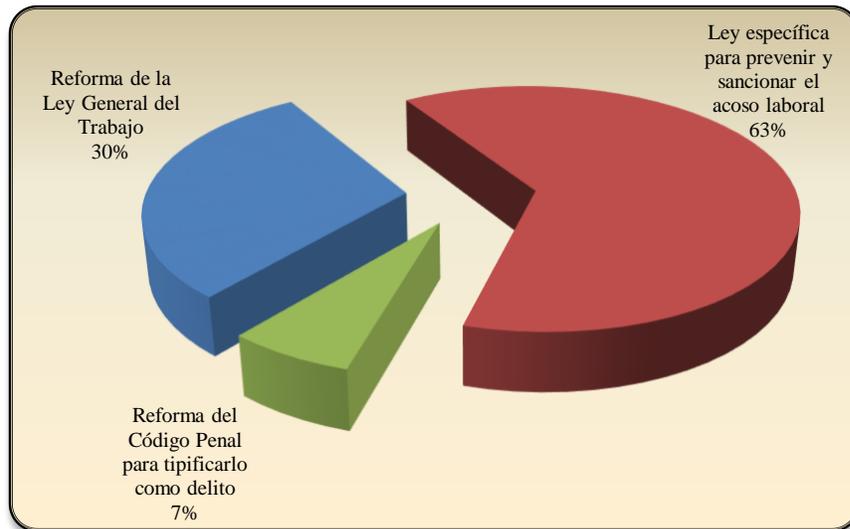
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a profesionales de Derecho entendidos en materia laboral.

En cuanto a la necesidad de regular las conductas de acoso laboral, el mayoritario 55% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con esta posibilidad, en tanto el 30% indica que “tal vez” sea necesario, finalmente el 15% considera que no es necesaria una regulación.

Si bien existen discrepancias sobre la necesidad de regular el acoso laboral, es evidente que la mayoría se inclina por su regulación; sin embargo, es necesario destacar que cuando las conductas de acoso fueran reiteradas en el centro laboral, y cuando los protocolos de intervención y los procedimientos administrativos no fueran suficientes para frenar este tipo de conductas, sería necesario optar por sancionar en la vía ordinaria a los acosadores, de manera que no vuelvan a incurrir en este tipo de conductas que vulnerar el derecho a la dignidad de las y los trabajadores.

#### 4.2.7 ¿Qué medida legal sería la más adecuada para regular el acoso laboral en Bolivia?

Gráfico N° 20: Medida legal adecuada para regular el acoso laboral



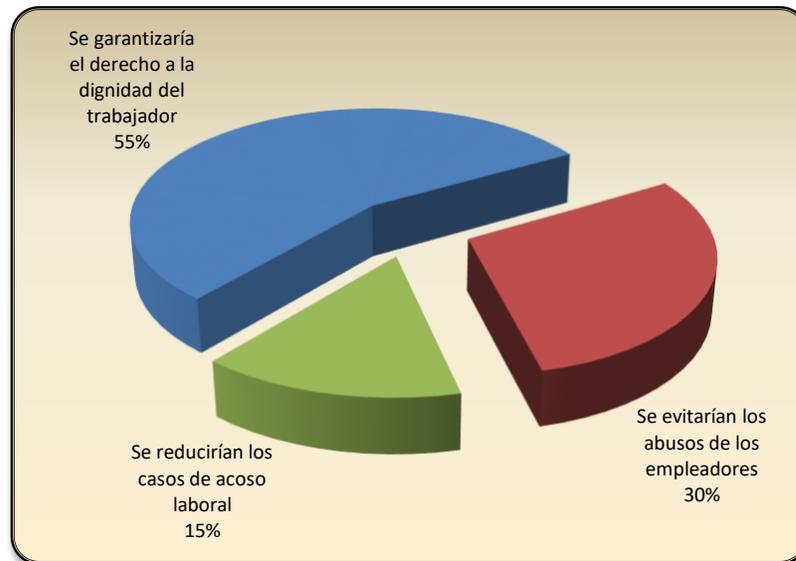
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a profesionales de Derecho entendidos en materia laboral.

Respecto a cuál sería la medida legal sería la más adecuada para regular el acoso laboral en Bolivia, el 63% manifiesta sugiere contar con una Ley específica que permita prevenir y sancionar el acoso laboral, en tanto que el 30% manifiesta que se podría dar curso a la reforma de la Ley General del Trabajo, por último el 7% considera que al ser un hecho que daña a la persona se debería reformar el Código Penal para tipificarlo como delito.

Las opiniones brindadas por parte de los profesionales, sugieren medidas que podrían dar lugar a que las prácticas de acoso laboral sean reguladas y sancionadas, la sugerencia con mayor apoyo es la elaboración de una Ley específica que prevenga y sancione las conductas de acoso laboral.

#### 4.2.8 Según su criterio, ¿Cuál sería el principal beneficio de regular y sancionar las conductas de acoso laboral?

Gráfico N° 21: Principal beneficio de contar con una norma que regule y sancione las conductas de acoso laboral



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a profesionales de Derecho entendidos en materia laboral.

De regularse y sancionarse el acoso laboral, existirían ciertos beneficios, los cuales se citan en orden de importancia: se garantizaría el derecho a la dignidad del trabajador (55%), se evitarían los abusos de los empleadores (30%) y se reducirían los casos de acoso laboral (15%).

Como se observa, el principal beneficio de regular y sancionar el acoso laboral, según los encuestados, sería garantizar el derecho a la dignidad del trabajador, entendiendo que este derecho es el que se vulnera con las conductas de acoso en los centros de trabajo. Por tanto, para garantizar este derecho, y prevenir el acoso laboral, la regulación y sanción de estas conductas resulta necesaria, por lo cual debería trabajarse en la elaboración de protocolos de intervención y un anteproyecto de Ley para su regulación.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA LEGAL**

#### **5.1 Exposición de motivos**

El acoso laboral se refiere a las conductas de persecución u hostigamiento a un trabajador, de forma sistemática y recurrente, con actitudes de violencia psicológica de forma prolongada con la finalidad de limitar su comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, causándole ansiedad y lograr que finalmente esa persona o personas, al no poder soportar el stress al que se encuentran sometidos, acaben abandonando el lugar de trabajo.

Los efectos sociales del acoso laboral, se caracterizan por la aparición en la víctima, de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento, así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacía el entorno. Además, hay que añadir que, para la sociedad, las causas del acoso laboral suponen una pérdida de fuerza de trabajo y de población activa, asociadas a un aumento del gasto económico en bajas laborales, jubilaciones e incapacidades; ante este panorama, la ciudadanía en general tendrá una visión aún más negativa del trabajo y de sus efectos.

En el plano psicológico, las personas que han sufrido acoso laboral pueden padecer depresión, falta de autoestima, desconfianza en los demás, apatía. Todos estos sentimientos les llevan a aislarse, a negarse a seguir manteniendo sus actividades cotidianas y de ocio, ya que no se sienten con fuerzas suficientes para afrontarlas. Poco a poco, pueden ir perdiendo sus redes sociales, aislándose más y más cada día.

Aquellas personas que han sufrido los efectos sociales del acoso se convierten en trabajadores desmotivados, que relacionan el lugar de trabajo con un ambiente hostil y dañino. Por ello, la mayoría de ellos acaba abandonando su puesto de trabajo, ya sea

voluntariamente o mediante un despido forzoso, causado por sus múltiples bajas, por los errores que el acoso le ha obligado a cometer o por las calumnias que el acosador ha ido vertiendo sobre él.

En el ámbito jurídico, las conductas de acoso laboral no solo atentan contra el derecho a la dignidad, sino a otros derechos como: la igualdad de trato, la no discriminación, el honor, la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen; así como la promoción y formación profesional.

Estos efectos que conlleva el acoso laboral en los trabajadores, exigen respuestas legales para reducir este tipo de conductas y eliminarlo, paulatinamente, por lo cual, deben ser considerados por el legislador para una futura regulación en la legislación laboral boliviana.

No obstante, a pesar de los efectos que genera el acoso laboral, tanto en el ambiente de trabajo, como en la dignidad e integridad del trabajador, lo cierto es que, hasta la fecha, no se ha promulgado norma alguna que prevenga, prohíba y sancione el acoso laboral en Bolivia.

La Constitución Política del Estado, en su artículo 49, párrafo III prohíbe “toda forma de acoso laboral” y advierte que “La ley determinará las sanciones correspondientes”; sin embargo, este mandato constitucional no ha sido desarrollado por el ordenamiento jurídico laboral, dejando en desprotección a muchos trabajadores víctimas de acoso laboral.

Asimismo, el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT (2019) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, instan a los Estados Parte, adoptar una legislación y políticas para prevenir, sancionar y eliminar las conductas violentas y de acoso en el ámbito laboral, en cuya elaboración deberían participar los trabajadores a través de sus representantes.

Por ello resulta importante elaborar un proyecto de Ley que regule la figura del acoso laboral en Bolivia. Esta medida, además de coadyuvar al cumplimiento de la Constitución, puede traer diversas ventajas, particularmente en el ámbito de la seguridad jurídica. Con la definición del acoso laboral se facilitarían la tarea de subsumir los hechos en otras figuras jurídicas, y la aplicación del derecho sería mucho más previsible y eficaz.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, en el siguiente acápite se diseña una propuesta de proyecto de Ley, para la regulación de la figura del acoso laboral en Bolivia.

## **5.2 Proyecto de Ley para prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral en Bolivia**

**LEY N°.....**

**LUIS ALBERTO ARCE CATAORA**

**Presidente Constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia**

**Por tanto;**

**La Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia ha sancionado la siguiente Ley:**

### **LEY PARA PREVENIR, PROHIBIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO LABORAL, EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO**

**Artículo 1. (Objeto).** La presente Ley tiene como objeto prohibir, prevenir, sancionar y erradicar toda forma de acoso laboral, conforme a lo establecido en el Parágrafo III del Artículo 49 de la Constitución Política del Estado.

**Artículo 2. (Ámbito de aplicación).** Las disposiciones de la presente Ley se aplica a ciudadanos/as bolivianos/as y extranjeros/as que mantengan relaciones laborales de dependencia en el sector público o privado dentro del Estado Plurinacional de Bolivia, así como a los trabajadores/as de las organizaciones internacionales con sede en el país.

**Artículo 3. (Derechos protegidos).** La presente Ley brinda protección a los derechos constitucionales del trabajo, la dignidad, integridad, igualdad y honor de los trabajadores/as.

**Artículo 4. (Definición de Acoso laboral).** Para efectos de la presente Ley y las que deriven de ella, se entenderá por acoso laboral toda conducta o acción realizada de manera continua, sistemática y deliberada por una o varias personas contra otra u otras, durante la relación laboral o en el lugar de trabajo, sin considerar el puesto que ocupe, sea mediante comportamientos, acciones agresivas, u omisiones con la finalidad de degradar sus condiciones de trabajo, el prestigio laboral, familiar, la salud física y/o psicológica.

**Artículo 5. (Direccionalidad del acoso laboral).** Se considerará acoso laboral, aquellas conductas dirigidas en los siguientes sentidos:

- a) Ascendente: en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la institución o empresa se ve agredida por uno o varios trabajadores/as subordinados/as.
- b) Horizontal: donde uno o varios trabajadores se ven acosados/as por uno o varios/as compañeros/as del mismo nivel jerárquico.
- c) Descendente: en el que la víctima o víctimas de acoso tienen una situación de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor o de los agresores.

**Artículo 6. (Conductas que constituyen Acoso Laboral).** Se presumirá que existe acoso laboral cuando se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa u organismo del Estado;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, o licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral conforme al Artículo 4 de la presente Ley.

**Artículo 7. (Conductas que no constituyen acoso laboral).** No constituyen acoso laboral las siguientes conductas:

a) Las exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

b) La emisión de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

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

d) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, previstas en las normas vigentes.

- e) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- f) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación aplicable a los servidores públicos.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos internos de la empresa o institución.

**Artículo 8. (Prevención del acoso laboral).** Es responsabilidad de todo empleador mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran en él, por medio de un reglamento o política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de acoso laboral. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, convenios colectivos, contratos individuales o de otro tipo. Sin limitarse a ellas, deberán tomar las siguientes medidas:

- a) Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las trabajadoras y los trabajadores la existencia de protocolo o reglamento contra el acoso laboral.
- b) Elaborar un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de acoso laboral, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas acosadoras cuando exista causa.

**Artículo 9. (Protocolos de detección y atención de conductas de acoso laboral).** Las instituciones o empresas públicas y privadas deberán implementar protocolos de detección de conductas de acoso laboral y atención de casos de acoso dentro de las relaciones laborales, con la finalidad de prevenir y erradicar el acoso laboral en los centros de trabajo.

**Artículo 10. (Procedimiento en el lugar de trabajo).** El trabajador o trabajadora que considere que se han violentado sus derechos por alguna de las conductas estipuladas en el Artículo 6 de la presente Ley, deberá presentar la queja correspondiente ante su superior jerárquico en la institución o empresa respectiva o

ante la Dirección General de Trabajo, Higiene y Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo.

Presentada la denuncia, el empleador o su representante deberá disponer de todas las medidas y garantías necesarias para proteger al trabajador de cualquier represalia o aplicar aquellas sugeridas por la Dirección General de Trabajo, Higiene y Salud Ocupacional.

El empleador, de considerar que dentro de la empresa u organismo no están dadas las condiciones para asumir las obligaciones que le impone esta ley, deberá remitir la misma a la Dirección General de Trabajo, Higiene y Salud Ocupacional, en un plazo no mayor de los cinco días de recibida la denuncia.

En caso que el acosado/a haya realizado la denuncia y su desarrollo o conclusiones sean considerados por el acosado/a lesivos de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o de mérito, dentro del plazo de diez días hábiles, podrá presentarse ante la Dirección General de Trabajo, Higiene y Salud Ocupacional a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de investigación. También podrá solicitar a la misma instancia la instrucción de investigación, en caso que la empresa u organismo no haya dictado resolución dentro del plazo de 30 (treinta) días de recibida la denuncia.

La Dirección General de Trabajo, Higiene y Salud Ocupacional exigirá a la empresa u organismo del Estado, la remisión de las actuaciones cumplidas en su ámbito dentro del plazo de diez (10) días hábiles.

#### **Artículo 11. (Procedimiento vía judicial)**

Una vez agotado el procedimiento administrativo en la institución o empresa respectiva o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona acosada, y si el trabajador o trabajadora considera que no se ha resuelto definitivamente su denuncia por acoso laboral, podrá presentar la demanda ante la autoridad judicial competente.

**Artículo 12. (Sanción).** Las conclusiones de la investigación realizada por la Dirección General de Trabajo, Higiene y Salud Ocupacional serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado. Finalizada la sustanciación de la denuncia, la Dirección General de Trabajo, Higiene y Salud Ocupacional expedirá respecto de aquella, en un plazo máximo de 20 (veinte) días, una sanción al empleador, consistente en una multa no menor del equivalente de 1000.00 UFV (Unidad de Fomento de Vivienda), ni mayor del equivalente a 2000.00 UFV, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora.

**Artículo 13. (Indemnización).** El trabajador o trabajadora víctima de acoso laboral, sin perjuicio de la denuncia administrativa, tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización por daño moral mínima equivalente a 5 (cinco) salarios mínimos, de acuerdo con la última remuneración del trabajador, sin perjuicio de las demás acciones que correspondan.

**Disposiciones Transitorias:**

**Primera.** Quedan derogadas todas las disposiciones contrarias a la presente Ley.

**Segunda.** El Órgano Ejecutivo elaborará el reglamento de la presente Ley en un plazo de 30 días posteriores a su publicación en la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.

**Tercera.** La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.

Pase al Órgano Ejecutivo para fines constitucionales.

Es dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Legislativa Plurinacional a los .....días del mes de .....de dos mil veintiuno años.

Presidente  
H. Senado Nacional

Presidente  
H. Cámara de Diputados

Por tanto, la promulgo para que se tenga y cumpla como Ley del Estado.

Palacio de Gobierno de la ciudad de La Paz, a los.....días del mes de  
..... de dos mil veintiuno años.

Fdo. Presidente Constitucional del Estado Plurinacional

Fdo. Ministros de Estado.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones.**

El trabajo de investigación desarrollado con el objetivo de demostrar la necesidad de regular el Acoso Laboral en la legislación boliviana, ha permitido arribar a las siguientes conclusiones:

1. El Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el empleador y el trabajador. El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.
2. Por otra parte, el acoso laboral consiste en todo tipo de conducta verbal o psicológica de forma continua, sistemática, repetida, persistente y deliberada que recibe un trabajador por parte de otro u otros, con el propósito de humillarlo, ofenderlo o amedrentarlo hasta lograr su salida de la organización. El acoso laboral, vulnera diversos derechos de las víctimas, entre ellos el derecho a la dignidad, a la integridad, al honor, y a propio trabajo, por tanto, constituye un grave problema que debe ser enfrentado con medidas legales e institucionales.
3. El acoso laboral, además de vulnerar los derechos a la dignidad e integridad del trabajador, genera efectos psicológicos y sociales. Las personas que han sufrido acoso laboral pueden padecer depresión, falta de autoestima, desconfianza en los demás, apatía. Todos estos sentimiento les llevan a aislarse, a negarse a seguir manteniendo sus actividades cotidianas y de ocio,

ya que no se sienten con fuerzas suficientes para afrontarlas. Poco a poco, pueden ir perdiendo sus redes sociales, aislándose más y más cada día; también pueden aparecer en la víctima, conductas de aislamiento, evitación y retraimiento, así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad.

4. Debido a los efectos negativos que genera en las víctimas, en Bolivia, la Constitución Política del Estado prohíbe expresamente el acoso laboral, disponiendo además que una Ley determinará las sanciones correspondientes; sin embargo, hasta la fecha, este mandato constitucional no ha sido desarrollado en la legislación nacional, por lo que muchos trabajadores que sufren acoso laboral, quedan en estado de desprotección jurídica, con los consiguientes efectos en su salud física, psicológica y en sus derechos laborales.
5. La revisión de legislaciones de otros países que tienen avances normativos en materia de acoso laboral, entre ellos Suecia, Bélgica, Francia, Chile, Colombia y Argentina, permiten deducir que las normas relativas al tema, en estos países, están orientadas a la prevención, control, sanción y erradicación del acoso laboral; existe una tendencia a regularlo en el ámbito de la administración pública; además, establecen obligaciones generales tanto para la autoridad que aplicarán la ley como para los empleadores, y sanciones consistentes en multas o suspensiones. Estas leyes constituyen un avance para normar el acoso laboral, pero aún resultan ser insuficientes por forma genérica en que se aborda el fenómeno.
6. La encuesta realizada a una muestra de trabajadores del sector público y privado de la ciudad de La Paz, ha mostrado que si bien las conductas de acoso laboral no se producen de forma frecuente, ocurre “a veces”; lo que significa que el acoso laboral es un fenómeno presente en las relaciones

laborales tanto en el ámbito público como privado. Dentro de las conductas constitutivas de acoso laboral, se mencionan la asignación de nuevas tareas para lo cual no fue contratado, críticas ofensivas de su labor o desempeño, burlas por parte de superiores o compañeros, críticas a las actitudes y creencias políticas o religiosas, entre otras.

7. Según la percepción de los trabajadores, este tipo de conductas de acoso de parte de compañeros o de los superiores, merman su rendimiento laboral. Frente a ello, las víctimas de acoso, pocas veces comunican o denuncian estos hechos a instancias internas del centro laboral o externas como el Ministerio de Trabajo, quedando impunes este tipo de hechos de agresión; por lo que plantean la necesidad de que las conductas de acoso en el lugar de trabajo sean sancionadas por Ley específica.
8. La encuesta realizada a profesionales de Derecho, entendidos en material laboral de la ciudad de La Paz, ha permitido evidenciar que el acoso laboral es un fenómeno frecuente en los centros de trabajo; además, existe coincidencia en que el ordenamiento jurídico boliviano es precario para la regulación del acoso laboral, tampoco existen protocolos de intervención para casos de acoso en los centros laborales, por lo que los trabajadores víctimas estarían jurídicamente desprotegidos y expuestos a la vulneración de sus derechos, particularmente los derechos a la dignidad e integridad. Frente a ello, los profesionales de Derecho coinciden en la necesidad de regular el fenómeno del acoso laboral, siendo el mecanismo más adecuado la elaboración de una Ley específica para la materia.
9. Teniendo en cuenta el análisis de la doctrina, el derecho comparado y la percepción de trabajadores y profesionales de Derecho, el presente estudio culmina con la formulación de un Proyecto de “Ley para prevenir, prohibir, sancionar y erradicar el acoso laboral, en el ámbito público y privado”,

compuesta por un conjunto de 13 artículos que incluyen el objeto, definición de acoso laboral, alcance de la norma, conductas constitutivas de acoso, medidas de prevención y sanciones entre otras. La propuesta es desarrollada con amplitud en el Capítulo V del presente estudio.

10. Finalmente, se debe destacar que la importancia de la regulación del acoso laboral radica en que, esta medida se proyecta como un mecanismo de reparación que el derecho laboral debe proporcionar a la víctima de acoso laboral, brindándole protección jurídica en su centro de trabajo. Además, con la propuesta que se plantea se coadyuva a dar cumplimiento al mandato constitucional que prohíbe toda forma de acoso laboral en Bolivia.

## **6.2 Recomendaciones.**

En base a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se cree conveniente exponer las siguientes recomendaciones:

1. Teniendo en cuenta que las conductas de acoso laboral generan diversos efectos en la vida familiar, social y laboral las víctimas, y lesionan los derechos a la integridad y dignidad de los trabajadores, surge la necesidad de que las víctimas de acoso laboral, gocen de una protección eficaz, frente a este tipo de conductas, siendo una de las alternativas la elaboración de una Ley específica para prevenir, prohibir, sancionar y erradicar el acoso laboral, en el ámbito público y privado de Bolivia.
2. Si bien la Constitución Política del Estado prohíbe toda forma de acoso laboral, actualmente, no existe norma legal que haya desarrollado este precepto constitucional. Por tanto, es necesario que los legisladores deban tomar iniciativas para regular el acoso laboral, considerando dos cuestiones fundamentales: primero, los elementos que deben ser considerados en la

identificación de conductas que pueden constituir acoso laboral y aquellas que no; en segundo lugar, la conveniencia de establecer medidas preventivas, de intervención y sanción.

3. Es importante que las autoridades del Órgano Legislativo puedan considerar la propuesta legal que se plantea en el presente trabajo de investigación, para que lo puedan evaluar, perfeccionar y posteriormente aprobar la regulación del acoso laboral, acorde al mandato constitucional, y que pueda ser socializado a nivel de instituciones privadas, universidades, organizaciones gremiales, sindicatos de trabajadores y comunidad en general, para su aprobación final.
4. Superar el vacío legal en que se encuentran los trabajadores víctimas de acoso laboral, específicamente cuando se violentan sus derechos a la dignidad e integridad, es una tarea pendiente, no solo para los legisladores, sino para los magistrados y profesionales de Derecho, quienes deberán recurrir a los principios constitucionales, la doctrina y la legislación comparada, para esgrimir reglas jurídicas que permitan suplir la ausencia normativa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Afanador, M. (2002). El derecho a la integridad personal. Elementos para su análisis. *Reflexión Política, Vol. 4, N° 8, Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia.*
- Aizpuru, M., & Rivera, A. (1994). *Manual de historia social del trabajo.* Madrid: Ed. Siglo XXI.
- Alonso, M. (1992). *Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución.* Madrid: Civitas.
- Barranco, G. J. (2016). *El acoso laboral como delito y fenómeno social.* Madrid: eumed.net.
- Blanco Henríquez, C. (2014). *Acoso Laboral y Procedimiento de Tutela, El mobbing legislación comparada Jurisprudencia.* . Chile.
- Borrás, R. L. (2002). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense; 2(2), 113-120.*
- Briceño, A. (1995). *Derecho individual del trabajo.* México, D.F.: Harla, S.A. de C.V.
- Cabanellas, G. (1976). *Diccionario de derecho usual. 4t.; 11ª ed.* Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Carretero, N., Gil-Monte, P., & Luciano, J. V. (2011). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. *Psicothema; 23(4), 617-623.*
- Cascante, G. E. (1999). *Teorías Generales del Derecho del Trabajo.* San José, Costa Rica: Investigaciones Jurídicas.
- Concepción-Rodríguez, J. (1996). *Honor, intimidad e imagen.* Barcelona: Bosch, Casa Editorial S.A.
- Conesa, J., & Sanahuja, M. (2002). Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (mobbing). *Actualidad Laboral, N° 30.*

- Constitución Política del Estado. (2009). De 07 de febrero de 2009. La Paz, Bolivia.
- Defensoría del Pueblo. (2014). *El acoso laboral vulnera los derechos humanos*. Cartilla informativa. La Paz, Bolivia: ABBASE.
- Deverday, J. (2017). Los derechos fundamentales de la personalidad (al honor, a la intimidad y a la propia imagen) como categoría unitaria. *Iuris Tantum, Revista Boliviana de Derecho N° 23, Santa Cruz de la Sierra*.
- Dick, M. A. (2008). *El Manual Práctico Laboral*. La Paz: RoExcelencia.
- El Diario. (19 de Junio de 2014). El 95% de denuncias por acoso laboral se dan en entidades públicas. *El Diario*.
- Fallete, G. (2013). *Fuentes del Derecho del Trabajo*. Recuperado el 16 de septiembre de 2019, de Derecho Laboral 1.: <https://derecholaboralucsd.wordpress.com/>
- Fernández, M. (2001). *Derecho individual del trabajo*. Universidad nacional de educación a distancia. Madrid, España: Impresos y Revistas, S.A.
- Flores, M. M., Almegua, M. L., & Mendoza, R. H. (2007). *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. México: Innovar.
- Flores-Vera, J. (2005). Perspectivas jurídicas del acoso moral en el trabajo, en la legislación española. *JA Revista Número Especial*. Buenos Aires: Lexis-Nexis.
- GAMESA. (22 de Julio de 2010). *Protocolo de actuación en caso de acoso*. Recuperado el 17 de diciembre de 2018, de <http://www.gamesacorp.com/recursos/doc/capital-humano/nuestras-personas/protocolo-de-actuacion-en-caso-de-acoso-laboral.pdf>.
- García, V. (2008). El derecho a la igualdad . En *Artículos y ensayos en torno a la Reforma del Sistema Procesal Penal y Apuntes sobre la Justicia Constitucional* (págs. 109-128). Lima, Perú: Academia de la Magistratura .
- González De Rivera, J. L. (2002). *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Madrid: Espasa.

- González, J. (1986). *La Dignidad de la Persona*. Madrid: Civitas.
- González, T., & Delgado, M. (2008). El acoso psicológico en el lugar de trabajo. Antecedentes organizacionales. *Boletín de Psicología* (93), 7-20.
- Guarachi, T. (14 de Abril de 2016). *Ausencia de una ley sobre acoso laboral genera vulneración de los derechos de las mujeres*. Obtenido de Blog del Diplomado en Derechos Humanos y Justicia Restaurativa:  
<http://ddhhjr.blogspot.com/2016/04/ausencia-de-una-ley-sobre-acoso-laboral.html>
- Guerrero, G. (2005). *Manual de Derecho del Trabajo*. Bogotá, Colombia: Editorial Leyer.
- Herrera, J. (2004). *La aplicación de las normas laborales en el espacio*. Tesis de grado. Bogota, D.C.: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, Departamento de Derecho Laboral .
- Hirigoyen, M.-F. (2003). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Informe Randstad. (2003). *Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. El Acoso Moral*. Madrid: Instituto de Estudios Laborales (IEL) - ESADE-Randstad.
- Itatí, V. (2017). Legislación Argentina sobre violencia laboral. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP. Año 14, N° 47*, 812-832.
- Ley General del Trabajo. (1942). Ley del 12 de agosto de 1942. La Paz Bolivia.
- Ley N° 348. (2013). *Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia*. De 9 de marzo de 2013. La Paz, Bolivia.
- Leymann, H. (3 de mayo de 2001). *Acoso Laboral - Mobbing, de artículos*. Recuperado el 21 de noviembre de 2018, de <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/queEsElMobbing.php>.
- Luna, M. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: Ediciones GPS.

- Molero, A. (2010). *Acoso moral y comunicación interna en la empresa*. Madrid: Fragua.
- Molina, A. (2005). *Contenido y alcance del Derecho Individual al Trabajo. Marco para la evaluación de la política pública del Derecho al Trabajo desde una perspectiva de Derechos Humanos*. Bogotá: Defensoría del Pueblo de Colombia .
- Moreno, G. (2003). *Trabajo y ciudadanía. Un debate abierto*. Bilbao, España: Ararteko.
- Müñch, L., & Ángeles, E. (2003). *Métodos y Técnicas de Investigación*. México: Edit. Trillas.
- NOTIMEX. (2016). Avalan reformas para castigar el acoso laboral. Excelsior. Grupo Imagen Medios de Comunicación, S. A. de C. V.
- Olmedo, M., & González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*; 4(2), 107-128.
- Palavecino, C. C. (2004). La Protección Contra el Acoso Psíquico Laboral en el Ordenamiento Jurídico Chileno. *Revista de Derecho, Vol. XVII*.
- Parés, M. (24 de Agosto de 2015). *Acoso moral*. Recuperado el 6 de diciembre de 2018, de <http://www.acosomoral.org/pdf/Oviedo.PDF>: acosomoral.org
- Perez Bilbao, J., & Martín Daza, F. (9 de Junio de 1998). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Recuperado el 22 de noviembre de 2018, de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_476.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf): NTP 476
- Piñuel y Zabala, I. (2002). *Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae Santander.

- Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Sal Terrae.
- Ramos, N. C. (2005). *Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Lima: Gaceta Jurídica, 3ra. ed.
- Rivas Perez, M. (2010). *El Acoso Sexual Laboral*. Caracas-Venezuela.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios, N° 82. Universidad EAN, Bogotá, Colombia*, 1-26.
- Rodriguez, N. (2013). *Del Mobbing al Burnout. Como sobrevivir a las tensiones del trabajo en tiempos de crisis*. España: Océano.S.L.
- Sánchez, M. (10 de Enero de 2012). *La Discriminación y el Acoso Laboral por razones de Género*. Recuperado el 7 de diciembre de 2018, de [http://www.csi-f.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/iee/Numero\\_50/MATILDE\\_SANCHEZ\\_1.pdf](http://www.csi-f.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/iee/Numero_50/MATILDE_SANCHEZ_1.pdf).
- Sandoval, I., & De Sandoval, A. (1992). *Legislación del Trabajo*. La Paz Bolivia: Edit. Mundy Color.
- Tantaleán, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas. *Derecho y Cambio Social*, 1-37.
- Villalobos, F. (2012). *Acoso laboral: ¿Qué dice la nueva Ley?* Chile: Guioteca.
- Villanueva, A. (2016). El derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, y su choque con el derecho a la libertad de expresión y de información en el ordenamiento jurídico español. *Dikaion, Vol. 25, N° 2*, 190-215.
- Villegas, J. (1998). *Teoría Penal del Acoso Moral: Mobbing, bullying, blockbusting*: Estudios, Boletín N° 98.
- Zegada, L. (1995). *El Asesor Legal*. La Paz, Bolivia: Edit. Jurídica Saavedra.

# **ANEXOS**

**ANEXO N° 1**  
**CUESTIONARIO DIRIGIDO A ABOGADOS ENTENDIDOS EN MATERIA**  
**LABORAL DE LA CIUDAD DE LA PAZ.**

El siguiente cuestionario es anónimo y tiene fines estrictamente académicos, por lo que le agradecemos por su gentileza en responder con la mayor veracidad posible.

Sexo:            F             M

Edad: \_\_\_\_\_

Tiempo de ejercicio de la profesión: \_\_\_\_\_

1. Según su percepción ¿Cuál es la magnitud del acoso laboral en el ámbito laboral boliviano?
  - a) Frecuente
  - b) Poco frecuente
  - c) Inexistente
  
2. ¿Conoce Ud. de la existencia de algún protocolo de intervención en casos de acoso laboral en instituciones públicas o privadas?
  - a) Sí
  - b) No
  
3. La Constitución Política del Estado prohíbe toda forma de acoso laboral y advierte que “La ley determinará las sanciones correspondientes”, ¿Por qué cree Ud. que hasta la fecha Bolivia no cuenta con una Ley que sancione el acoso laboral?
  - a) Por desinterés de los legisladores
  - b) Porque es un fenómeno inexistente
  - c) Porque ya está sancionado
  - d) Otro (especifique) \_\_\_\_\_
  
4. Según Ud. ¿cuáles son los derechos de las víctimas que se vulneran con el acoso laboral?
  - a) Derecho al trabajo
  - b) Derecho a la integridad moral
  - c) Derecho a la dignidad

- d) Derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación
  - e) La libertad de expresión y comunicación
  - f) Otro (especifique) \_\_\_\_\_
5. ¿Ud. cree que es necesario que las instituciones públicas y privadas cuenten con protocolos de intervención en casos de acoso laboral?
- a) Sí
  - b) Tal vez
  - c) No
6. ¿Ud. cree que es necesario regular el acoso laboral en Bolivia?
- a) Sí
  - b) Tal vez
  - c) No
7. ¿Qué medida legal sería la más adecuada para regular el acoso laboral en Bolivia?
- a) Ley específica para prevenir y sancionar el acoso laboral
  - b) Reforma de la Ley General del Trabajo
  - c) Reforma del Código Penal para tipificarlo como delito
  - d) Otro (especifique) \_\_\_\_\_
8. Según su criterio, ¿Cuál sería el principal beneficio de regular y sancionar las conductas de acoso laboral?
- a) Se garantizaría el derecho a la integridad del trabajador
  - b) Se evitarían los abusos de los empleadores
  - c) Se reducirían los casos de acoso laboral
  - d) Otro (especifique) \_\_\_\_\_

**Gracias por su colaboración**

**ANEXO N° 2**  
**CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DEPENDIENTES DEL**  
**SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DE LA CIUDAD DE LA PAZ.**

Sexo:            F             M

Edad: \_\_\_\_\_

Sector laboral donde trabaja:    Público     Privado

Tiempo de trabajo en la empresa/institución: \_\_\_\_\_

A continuación se le propone un conjunto de afirmaciones y/o preguntas. Marque con una X en la casilla de la alternativa con la que usted esté de acuerdo.

1. ¿Sus superiores modifican sus responsabilidades sin comunicárselo a Ud?  
Frecuentemente     A veces     Nunca
  
2. ¿Le asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irracionales o inusuales?  
Frecuentemente     A veces     Nunca
  
3. ¿Le privan de información imprescindible y necesaria para hacer su trabajo?  
Frecuentemente     A veces     Nunca
  
4. ¿Le asignan nuevas tareas o trabajos, para lo cual no fue contratado, en comparación a sus compañeros?  
Frecuentemente     A veces     Nunca
  
5. ¿Sus superiores o compañeros utilizan, de manera malintencionada, varias estrategias para hacerle incurrir en errores en su trabajo?  
Frecuentemente     A veces     Nunca
  
6. Al realizar su trabajo, ¿le han criticado de manera ofensiva su labor o desempeño?  
Frecuentemente     A veces     Nunca

7. ¿Sus superiores lo han desvalorado en público frente a sus compañeros de trabajo?  
Frecuentemente  A veces  Nunca
8. ¿Sus superiores o compañeros se han burlado de su forma de ser?  
Frecuentemente  A veces  Nunca
9. ¿Le critican sus actitudes y creencias políticas o religiosas?  
Frecuentemente  A veces  Nunca
10. ¿Critican continuamente su trabajo alzándole la voz?  
Frecuentemente  A veces  Nunca
11. ¿Estos comportamientos de hostigamiento le han conducido a un bajo rendimiento laboral?  
Frecuentemente  A veces  Nunca
12. ¿Ud. ha hecho conocer estas conductas hostiles a alguien o alguna institución?  
Nunca   
Al encargado de Recursos Humanos   
A los compañeros de Trabajo/amigos   
A los familiares   
Al Ministerio de Trabajo   
Al Sindicato   
Otro (especifique) \_\_\_\_\_
13. ¿Ud. estaría de acuerdo en que las conductas hostiles en el lugar de trabajo (acoso laboral) sean sancionadas por Ley?  
Sí  No

**Gracias por su colaboración**