

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



ACREDITADA POR LA RESOLUCIÓN CEUB 1126/02

MONOGRAFIA

**“NECESIDAD DE INSERTAR ARTÍCULOS EN LA  
LEY GENERAL DEL TRABAJO REFERENTE A LA  
REGULACIÓN DEL ACOSO DE TIPO LABORAL  
ENTRE TRABAJADORES ASALARIADOS DE LA  
CIUDAD DE LA PAZ”**

(Para optar al grado académico de Licenciatura en Derecho)

**Postulante:** Verónica Javier Zuna  
**Tutor Académico:** José María Rivera Ibáñez  
**Tutor Institucional:** Liborio Uño Acebo

LA PAZ - BOLIVIA  
2014

## DEDICATORIA

*Principalmente dedicar este trabajo a mi familia, que con tanto amor y esfuerzo me brindaron su apoyo incondicional a lo largo de estos años de estudio, QUE DIOS LOS BENDIGA.*

## AGRADECIMIENTOS

*Quiero agradecer a Dios por darme tantas bendiciones y por permitirme culminar la carrera de Derecho en la FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS que me dio la oportunidad de estudiar durante cuatro años en su prestigiosa casa de estudio. Así también agradecer a los docentes de la CARRERA DE DERECHO, en especial al Dr. José María Rivera Ibáñez por transmitirme sus conocimientos con esa vocación que siempre los caracteriza.*

## INDICE

	PAGINA
<b>INTRODUCCION</b>	
<b>TITULO PRIMERO.....</b>	<b>1</b>
<b>DESARROLLO DE LA INVESTIGACION.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>EVALUACION Y DIAGNOSTICO DEL TEMA.....</b>	<b>1</b>
<b>1. ENUNCIADO DEL TEMA DE MONOGRAFÍA.....</b>	<b>1</b>
<b>2. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA.....</b>	<b>1</b>
<b>3. DELIMITACIÓN DEL TEMA.....</b>	<b>4</b>
<b>3.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA.....</b>	<b>4</b>
<b>3.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....</b>	<b>4</b>
<b>3.3. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....</b>	<b>4</b>
<b>4. BALANCE DE LA CUESTIÓN O MARCO DE REFERENCIA.....</b>	<b>4</b>
<b>4.1. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>4.2. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>8</b>
<b>5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>14</b>
<b>6. OBJETIVOS.....</b>	<b>15</b>
<b>6.1. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>15</b>
<b>6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>16</b>
<b>7. ESTRATEGIA METODOLÓGICA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN MONOGRÁFICA.....</b>	<b>16</b>
<b>7.1. MÉTODOS.....</b>	<b>16</b>
<b>7.1.1. MÉTODOS GENERALES.....</b>	<b>17</b>
<b>7.1.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>17</b>
<b>7.2. TÉCNICAS.....</b>	<b>17</b>
<b>7.2.1. ENTREVISTAS.....</b>	<b>18</b>
<b>7.2.2. ENCUESTAS.....</b>	<b>18</b>
<b>TÍTULO SEGUNDO.....</b>	<b>19</b>
<b>DESARROLLO DEL TEMA.....</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>19</b>
<b>I.1. SIGLO XX COMIENZO Y PRIMEROS INDICIOS DE ACOSO LABORAL EN BOLIVIA Y EN OTROS PAÍSES DEL MUNDO.....</b>	<b>19</b>
<b>I.1.1. Antecedentes históricos del Acoso Laboral en diferentes países del mundo.....</b>	<b>19</b>
<b>I.1.2. Antecedentes históricos del acoso laboral en Bolivia.....</b>	<b>21</b>
<b>I.2. LAS PRIMERAS PROTESTAS CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL MUNDO Y BOLIVIA.....</b>	<b>26</b>
<b>I.2.1. El rechazo y levantamiento de trabajadores contra el Acoso Laboral en el continente Europeo.....</b>	<b>26</b>
<b>I.2.2. Repudio al Acoso de tipo Laboral en América Latina....</b>	<b>27</b>

I.2.3. Primeras manifestaciones contra el acoso laboral en Bolivia.....	29
<b>I.3. LAS PRIMERAS DEFINICIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO CON RESPECTO AL ACOSO LABORAL.....</b>	<b>30</b>
<b>I.4. LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE ESTADO PLURINACIONAL Y EL INICIO A LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.....</b>	<b>35</b>
<b>I.5. EL ACOSO LABORAL Y EL PAPEL DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN BOLIVIA.....</b>	<b>39</b>
<b>I.6. CONDUCTAS PASIBLES A SER CALIFICADAS COMO ACOSO LABORAL PARA SU POSTERIOR INSERCIÓN EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.....</b>	<b>41</b>
I.6.1. Indicadores para identificar si una persona es víctima del Acoso Laboral.....	41
I.6.2. Qué puede hacer un trabajador en un caso de acoso laboral?.....	46
I.6.3. Qué puede hacer una empresa para evitar o prevenir los casos de acoso laboral?.....	47
I.6.4. La Importancia de distinguir el acoso laboral con otros tipos de conflictos laborales.....	47
<b>I.7. LUCHA Y PROTECCION DE LAS MUJERES BOLIVIANAS CONTRA EL ACOSO LABORAL.....</b>	<b>49</b>
<b>I.8. PLANTEAMIENTO POSITIVISTA PARA LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO EN EL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA.....</b>	<b>51</b>
I.8.1. Partes implicadas en el acoso laboral.....	52
I.8.2. Otras posibles acciones judiciales del afectado o víctima.....	56
I.8.3. Acoso Laboral en Bolivia en el Siglo XXI y la emergente necesidad de ser tipificada en la Ley General del Trabajo.....	60
<b>I.9. CONCEPTO JURÍDICO DE ACOSO LABORAL, EN UN PLANO DESCRIPTIVO, ANALÍTICO Y DETALLADO.....</b>	<b>62</b>
I.9.1. Hacia una conceptualización del “acoso” como categoría nacional e internacional del derecho laboral.....	62
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>68</b>
<b>II.1. LEGISLACIONES POSITIVAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL ACOSO LABORAL (LEGISLACIÓN COMPARADA).....</b>	<b>68</b>
II.1.1. Legislación y jurisprudencia sobre el acoso laboral en Centro América.....	70
II.1.2. Normativa chilena referente a la regulación del Acoso Laboral.....	71
II.1.3. La relación jurídico-laboral en Cuba: Protección Constitucional y legislativo-ordinaria al ejercicio de los Principios del derecho laboral socialista cubano.....	72

II.1.4. Regulación del acoso laboral en la Legislación de España.....	74
<b>II.2. ANÁLISIS DE LEGISLACIONES INTERNACIONALES QUE REGULAN EL ACOSO LABORAL COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.....</b>	<b>75</b>
II.2.1. Afecciones que produce el acoso laboral tanto al Trabajador como al proceso productivo debido a la falta de motivación.....	78
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>80</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>80</b>
<b>III.1. CONCLUSIONES.....</b>	<b>80</b>
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>81</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>81</b>
<b>IV.1. PROPUESTA.....</b>	<b>81</b>
<b>IV.1.1. Prevención y beneficios consecutivos a la previa regulación del acoso laboral entre los trabajadores asalariados.....</b>	<b>81</b>
IV.1.1.1. El papel de la empresa a la hora de evitar el Acoso Moral o mobbing.....	81
IV.1.1.2. La responsabilidad de la empresa derivada.....	84

## INTRODUCCION

Cuando una persona está en la búsqueda de empleo generalmente es para cubrir las necesidades primarias que todos tenemos, casa, vestido y sustento; sin embargo a diferencia de la época de la Revolución Industrial, en dónde ésta era la principal razón, ahora las personas buscan oportunidades de crecimiento, desarrollo, estabilidad, estatus, y otros intereses para satisfacer necesidades más allá de lo económico, estas necesidades están en el espíritu de la persona, de forma consciente o no, o se van desarrollando en el transcurso de la trayectoria laboral. El estudio que con estas líneas se inicia tiene por objeto determinar las herramientas jurídicas que el trabajador acosado para poder encontrar una solución a su situación. La metodología de la investigación se ha basado, fundamentalmente, en una revisión normativa sobre el hostigamiento laboral visto desde diferentes ópticas; legislación nacional y legislación internacional.

Así mismo, se ha realizado la revisión y el análisis bibliográfico de artículos de revistas jurídicas especializadas, libros, bases de datos, internet y jurisprudencia, a través de la aplicación del método comparativo del derecho – que es una técnica que permite mejorar la descripción del derecho positivo-. A nivel jurisprudencial se ha analizado España por ser uno de los países pioneros en afrontar el tema y el que mas pronunciamientos ha tenido al respecto. La metodología antes descrita ha sido la idónea para poder llevar a cabo el trabajo, ya que sin la revisión del material bibliográfico, jurisprudencial y legislativo no se hubiese podido materializar.

Muchas empresas y organizaciones han incluido en sus planes, el desarrollo de su personal, mejores prestaciones, salarios competitivos, actividades sociales y deportivas, etc. buscando la manera de obtener mayor satisfacción en el trabajador, con el objeto de incrementar la productividad y reducir la rotación de personal, entre otras cosas. Los esfuerzos anteriores pueden verse

disminuidos incluso anulados cuando una o varias personas viven en su centro laboral situaciones que incrementen su estrés más allá del estrés por el mismo trabajo.

Esto repercute en el ánimo del trabajador, en su compromiso y por supuesto en su productividad. Las personas que viven estas situaciones no tienden a expresar sus vivencias, incluso llegan a pensar que son ellos quienes propician estas situaciones, afectando así también su autoestima y por consiguiente los errores se ven con mayor constancia, sumado a lo anterior está el temor a perder la fuente de sus ingresos y poner en riesgo la estabilidad económica y familiar.

Con ello asumen en silencio, el maltrato y la violencia. La situación a la que nos referimos es el Acoso Laboral. ¿Quiénes lo sufren? Toda persona que se encuentre en el ámbito laboral, sin importar sexo, nivel jerárquico, condición social ni religiosa. Desafortunadamente la Ley General del Trabajo no contempla con claridad esta situación, es por ello que la sensibilización, concientización en los centros de trabajo es muy importante, tomando en cuenta para ello la alta dirección, gerencia y colaboradores.

Por lo expuesto precedentemente es de vital importancia un cambio profundo en la legislación laboral boliviana que proteja, regule y sancione el acoso laboral con el objeto de proteger principalmente los derechos laborales de las trabajadoras y de los trabajadores. Por ello se considera muy importante el tema abordado, ya que también del mismo saldrán conocimientos que pueden ser tomados en cuenta como una propuesta para la Asamblea Legislativa Plurinacional con el fin de insertar artículos que regulen y corrijan el acoso laboral en la Ley General del Trabajo.

**TITULO PRIMERO DESARROLLO DE  
LA INVESTIGACION CAPITULO I  
EVALUACION Y DIAGNOSTICO DEL TEMA**

**1. ENUNCIADO DEL TEMA DE MONOGRAFÍA.**

**“NECESIDAD DE INSERTAR ARTÍCULOS EN LA LEY GENERAL  
DEL TRABAJO REFERENTE A LA REGULACIÓN DEL ACOSO DE  
TIPO LABORAL ENTRE TRABAJADORES ASALARIADOS DE LA  
CIUDAD DE LA PAZ”**

**2. FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA.**

El presente trabajo tiene como propósito establecer el porqué de la necesidad de regular el acoso de tipo laboral existente entre trabajadores asalariados en la Ley General del Trabajo, así como establecer las afecciones que dichos actos producen en la relación jurídica laboral.

Un cambio profundo en la legislación laboral boliviana sería de mucha importancia para resguardar los derechos fundamentales del trabajador y del ciudadano que quiere trabajar. Lamentablemente, la legislación boliviana es muy débil en este sentido y el acoso laboral no está totalmente contemplado y mucho menos penalizado.

Por ello se considera muy importante el tema abordado, ya que también del mismo saldrán conocimientos que pueden ser tomados en cuenta como una propuesta para la Asamblea Legislativa Plurinacional con el fin de insertar artículos que regulen y corrijan el acoso laboral en la Ley General del Trabajo.

Las razones del acoso u hostigamiento laboral obedecen a múltiples situaciones como celos profesionales, envidia, o en muchos casos las personas que en una primera instancia han sido acosadas sexualmente y, luego sus mismos acosadores han tomado represalias en contra de las mismas. En la mayoría de los casos de acoso laboral, las estrategias que utilizan los acosadores son sutiles, como se ha visto más bien de índole psicológica, pues la intención es no dejar rastro o huella del acoso. Lo que se pretende es hacer pasar al acosado por incompetente o problemático y, de paso, no poder ser acusados de nada, debido a la difícil forma de demostrar una agresión de tipo psicológico.

En los lugares de trabajo, son muchos los casos de acoso laboral que enfrentan silenciosamente las mujeres y que generalmente provienen de un acosador hombre, compañero de trabajo, superior en jerarquía o de cualquier otro cargo. En Bolivia no se ha dicho mucho al respecto, ni desde organizaciones sindicales, sociedad civil ni desde el propio Estado; por ello recurrimos más allá de nuestras fronteras, para mirar la experiencia de otras organizaciones sindicales que han incluido el tema en sus agendas, no solo como problemática de las trabajadoras, sino como tema que involucra a trabajadores y trabajadoras, cuestiona la solidaridad de clase y demanda garantías al Estado y los empleadores.

Los casos de acoso laboral en nuestro medio, dan cuenta de que son acciones destinadas a lograr que las mujeres se cansen y lleguen a renunciar al cargo que ocupan, o reciban insinuaciones indirectas o directas para minimizar el trabajo que realizan. Suponen en general, una presión psicológica intolerable, pero aun así las mujeres (con todavía pocas excepciones) no se atreven a denunciar públicamente sea por temor a las represalias, a quedarse solas, o porque no saben dónde ir o porque definitivamente no hay dónde acudir.

Sin embargo, esta situación podría manejarse como una causal de terminación laboral con responsabilidad patronal, ya que las empresas están obligadas a no maltratar a los empleados por obra o por palabra.

Inclusive puede un trabajador, quien sufra de estas condiciones, solicitar la terminación de su contrato laboral y sin tener derecho a exigir las indemnizaciones y prestaciones correspondientes debido al desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio.

A pesar de los daños que ocasiona, no resulta fácil para una persona demandar una empresa o a su patrono por acoso laboral debido a lo siguiente:

- Legislaciones poco claras en algunos países (en el caso nuestro, no existen aún ninguna norma específica respecto al acoso laboral y que regule la misma en el área laboral).
- Aumento de las formas ilegales y atípicas de contratación y la flexibilidad de las condiciones de trabajo.
- Escaso cumplimiento de las empresas privadas y públicas de las leyes de riesgos laborales y de evaluación y control de los daños psicofísicos.

Es importante también señalar que el acoso laboral no sólo es ejercido por los superiores jerárquicos sino que los propios compañeros de trabajo pueden ser los generadores del acoso laboral.

Recientemente en Sudamérica se están asomando a la luz algunos proyectos de ley que buscan normar esta clase de actos. Algunos países consideran el acoso como una coacción, delito de amenazas, injurias o calumnias tipificadas en el Código Penal y no como un delito del área laboral.

“La Ley General del Trabajo aún tiene muchos vacíos y necesita adecuarse a una realidad diferente. Es evidente que existe esa costumbre de 'serruchar el piso' a otros trabajadores, quienes sufren de esta injusticia social porque hasta

el momento no hay una readecuación de la Ley General del Trabajo para que los protejan de ciertos hechos que todavía omite dicha ley”.

### **3. DELIMITACIÓN DEL TEMA**

#### **3.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA.**

El presente tema pertenece principalmente al área del Derecho del Trabajo o Laboral, así también se tomara en cuenta al Derecho Penal; trata sobre la necesidad de insertar artículos en la Ley General del Trabajo referentes a la regulación del acoso laboral entre trabajadores asalariados y así impedir que dichos hechos se sigan cometiendo en el ámbito laboral.

#### **3.2. DELIMITACION ESPACIAL.**

La presente investigación se realizará en el Departamento de La Paz, Provincia Murillo, Municipio de La Paz, en el Distrito Judicial Urbano de la ciudad de La Paz.

#### **3.3. DELIMITACION TEMPORAL**

Para la presente investigación se ha considerado pertinente tomar en cuenta los años 2010, 2011 y 2012, ya que en estos tres últimos años se han ido desarrollando mucha más polémica y protesta por parte de trabajadores con respecto al acoso laboral.

### **4. BALANCE DE LA CUESTIÓN O MARCO DE REFERENCIA.**

#### **4.1. MARCO TEORICO.**

El presente trabajo de investigación se adscribe a la Escuela Positivista debido a que solo través de normas se podrá regular el acoso laboral y así mismo insertarla a la Ley General del trabajo a través de uno de los

Órganos que integra el Estado Plurinacional de Bolivia como lo es el Órgano Legislativo.

El Estado es la personificación del ordenamiento jurídico y por lo tanto no debe haber ninguna prerrogativa, como no hay ninguna norma jurídica fuera del Estado. El derecho positivo descansa en la teoría del normativismo y que estructura al derecho según una jerarquía de normas (jerarquía normativa).

El Derecho positivo es el conjunto de leyes escritas en ámbito territorial, que abarca toda la creación jurídica del Legislador, tanto del pasado como la vigente, recogida en forma de Ley. El concepto de Derecho positivo está basado en el iuspositivismo, que es una corriente de pensamiento jurídico que considera al Derecho como una creación del ser humano. El hombre crea el Derecho, las leyes (siendo estas la voluntad del soberano) crean Derecho. Al contrario del Derecho natural, en el cual el Derecho estaba en el mundo, y el ser humano se limitaba meramente a descubrirlo y aplicarlo.

En este sentido, el Derecho positivo descansa en la teoría del normativismo, elaborada por el teórico del Derecho Hans Kelsen en el siglo XX, y que estructura al Derecho según una jerarquía de normas. Desde el punto de vista de otros pensamientos jurídicos, que no excluyen la existencia del derecho natural. Así, se entiende el derecho positivo como un derecho puesto o dado desde el Estado. El positivismo jurídico se divide en formalista y sociológico. El primero estudia las formas jurídicas y surge en el siglo XIX con dos escuelas como precursoras de esta corriente: en Francia la Escuela Exégesis, y en Alemania la Escuela Dogmática alemana. En cuanto al positivismo jurídico de carácter sociológico, estudia el impacto del derecho positivo en la sociedad. Sus escuelas precursoras son en Francia la Escuela Social francesa y en

Alemania el Movimiento del Derecho Libre alemán, ambas del siglo XIX-XX.

El derecho positivo es el conjunto de normas jurídicas escritas por una soberanía, esto es, toda la creación jurídica del órgano estatal que ejerza la función legislativa. El derecho positivo puede ser de aplicación vigente o no vigente, dependiendo si la norma rige para una población determinada, o la norma ya ha sido derogada por la promulgación de una posterior. No sólo se considera derecho positivo a la ley, sino además a toda norma jurídica que se encuentre escrita (decretos, acuerdos, reglamentos, etc.).

En la escuela del derecho positivo, la labor de los glosadores, fue leer, entender y después saber cómo aplicar el derecho de Justiniano ya que era es más completo y complejo de la época, así pues podrían aplicarlo a los siglos posteriores del imperio romano. El concepto de derecho positivo está basado en el iuspositivismo, corriente filosófico-jurídica que considera que el único derecho válido es el que ha sido creado por el ser humano. El hombre ha creado el Estado y en él ha constituido los poderes en los que se manifestará la soberanía; el poder legislativo es quien originariamente crea el derecho, mediante las leyes. El iusnaturalismo sostiene una tesis opuesta, según la cual el derecho es único, anterior y superior al hombre, sustentado en valores supremos a los cuales el ser humano puede aspirar mediante la razón, por lo que el Derecho no requiere estar escrito para ser válido, sino que basta con la posibilidad de que se infiera de los valores esenciales del ser humano (Derechos Humanos).

Así, se entiende el derecho positivo como un derecho puesto o dado desde el Estado. El positivismo jurídico se divide en dos ramas del derecho: formalista y sociológico.

El primero estudia las formas jurídicas y surge en el siglo XIX con dos escuelas como precursoras de esta corriente: en Francia la Escuela Exégesis, y en Alemania la Escuela Dogmática alemana. En cuanto al positivismo jurídico de carácter sociológico, estudia el impacto del derecho positivo en la sociedad. Sus escuelas precursoras son en Francia la Escuela Social francesa, y en Alemania el Movimiento del Derecho Libre alemán, ambas del siglo XIX-XX.

La concepción del positivismo jurídico abarca un solo derecho, lo que también se conoce como monismo jurídico: el derecho positivo. En cambio, para el iusnaturalismo o derecho natural, existen dos derechos (dualismo jurídico): el derecho positivo y el derecho natural. Este último se define como el conjunto de principios o valores superiores a los cuales podemos acceder a través de la capacidad humana y que prevalecen sobre el derecho positivo y son siempre válidos. El origen de esta doctrina es tan antiguo como el Derecho, y puede rastrearse intelectualmente desde el paso del *mito* al *logos* en la Grecia Antigua.

Pero ya en el siglo VIII la gran cantidad de glosadores trajo muchos conflictos como el entendimiento o las contradicciones que ellos mismos podían llegar a tener. Esto llegó al grado de que se realizaban glosa de la glosa. Este problema pudo terminar gracias al glosador Francesco Accursio quien recopiló todas las glosas en una sola llamada la magna glosa así pudo poner fin a tal controversia. La escuela exegetica con sus características y sus métodos también llega a formar parte del derecho positivo. En este sentido, el derecho positivo descansa en la teoría del normativismo (elaboración del teórico del derecho Hans Kelsen – siglo XX-), y que estructura a la rama del derecho según una jerarquía de normas (jerarquía normativa). Las normas aisladas no tienen ningún sentido siempre se encuentran formando parte de un sistema de legalidad específico, por lo tanto una norma jurídica si existe como tal solo si puede considerarse dentro de un orden jurídico. Según

Kelsen la validez normativa puede ser apreciada en 4 esferas "temporal, espacial, material y personal". Tales aspectos constituyen según el mismo autor el ámbito de validez de las normas.

## **4.2. MARCO CONCEPTUAL.**

### *4.3.1. Acoso de tipo laboral.*

El acoso laboral o acoso moral en el lugar del trabajo, es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducentes a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. (1)

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, etc.)

---

1) Piñuel, Iñaki (2003) (en español). Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo.. Editorial Aguilar. Pág. 35

#### *4.3.2. Medidas internas en empresas para la prevención del acoso laboral.*

Son aquellos medios por los cuales los reglamentos internos de las empresas pueden impedir de manera individual que actos como el acoso laboral se cometan dentro de las mismas para lo cual se recomienda lo siguiente:

- Informarse acerca de la legislación del país con referencia al hostigamiento laboral y así tomar las medidas que a derecho corresponden si surge uno de estos casos dentro de la empresa.
- Dar a conocer al personal qué es el mobbing, cómo se desarrolla y cuáles son sus consecuencias, a través de presentaciones, folletos, etc.
- Establecer un código de conducta desde el área de recursos humanos.
- Incluir dentro de su reglamento interno de trabajo la obligación de toda personal incluidos los patronos de realizar cualquier tipo de conducta hostil o intimidatoria en contra de un subalterno o compañero de trabajo y definir claramente las consecuencias de su incumplimiento y las sanciones correspondientes.
- Establecer mecanismos de apoyo a los empleados que denuncien este tipo de situaciones. (2)

---

2) Piñuel, Iñaki, Op. Cit., Pág. 39 - 40

#### *4.3.3. Perfil habitual del trabajador acosado.*

Son aquellos trabajadores que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o familiares (por su éxito social, su buena fama, inteligencia, apariencia física). El acoso laboral suele afectar a trabajadores perfectamente válidos y capaces, bien valorados y creativos. Muy frecuentemente se trata de adultos superdotados, de forma que suelen ser, paradójicamente, los mejores de la organización.

En otros casos se debe a haberse resistido la víctima a participar, colaborar o a "mirar a otro lado" mientras se producían "enjuagues", es decir, por aquello que conocen o han presenciado. Otro perfil es el de aquellos que presentan un exceso de ingenuidad y buena fe y que no saben hacer frente desde el principio a aquellos que pretenden manipularlos o perjudicarlos. También se elige a la víctima debido a su juventud, orientación sexual, ideología política, religión, procedencia geográfica, etc.

Las víctimas de acoso laboral suelen ser personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como con un alto sentido de la justicia. Personas con alguna característica que los distingue, como las ya apuntadas (jóvenes, mujeres, minorías...). Personas altamente capacitadas. Personas populares, líderes natos. Personas con una elevada capacidad empática, sensibilidad o comprensión del sufrimiento ajeno. Personas con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias. Personas en situaciones de alta vulnerabilidad, etc.

#### *4.3.4. Falta de normas laborales claras.*

Diversas instituciones señalan y reclaman que el Estado Plurinacional de Bolivia no ha contemplado estrategias de

prevención ni de afrontamiento con respecto al acoso laboral existente en nuestro medio y propiciando de esta manera que el acoso de tipo laboral pueda desarrollarse con mayor facilidad.

#### *4.3.5. El acosador laboral.*

El fin último del acosador es el asesinato psicológico de la víctima, y el motivo principal encubrir la propia mediocridad, todo ello debido al miedo y la inseguridad que experimentan los acosadores hacia sus propias carreras profesionales. De este modo se puede desviar la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones.

La mera presencia de la víctima en el lugar de trabajo desencadena, debido a sus características diferenciales, una serie de reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los hostigadores. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

Los agresores abusan y se prevalen corrientemente de su posición de poder jerárquico formal, pero del mismo modo recurren a su poder de tipo informal (los poderes fácticos) dentro de la organización para remediar sus frustraciones a través de la violencia psicológica sobre otros, compensar sus complejos o dar rienda suelta a sus tendencias más agresivas y antisociales.

Los agentes tóxicos del acoso son en la mayoría de los casos los superiores o jefes, apoyados a menudo por esbirros o sicarios. También hay muchos acosadores entre los propios compañeros

de la víctima, y se calcula que, en un 4% de casos, el mobbing es de tipo ascendente, es decir, del subordinado al superior.

Es frecuente la actuación de los acosadores en grupos o bandas de acoso, y los actos de hostigamiento suelen ser, como se ha visto, gritos, insultos, reprensiones constantes, humillaciones, falsas acusaciones, obstaculizaciones, bromitas, motes... Todo lo cual puede desembocar en el auténtico linchamiento psicológico de la víctima, que si es practicado entre todos los trabajadores es muy difícil de probar, por lo que el asesinato psicológico habrá resultado perfecto. La exposición a estas conductas de hostigamientos reales y observables no es algo casual sino plenamente causal o intencional puesto que quien acosa intenta, con mayor o menor consciencia de ello, un daño o perjuicio para quien resulta ser el blanco de esos ataques, muy especialmente el amilanamiento y la quiebra de su resistencia psicológica a medio plazo.

Todo proceso de acoso laboral en el trabajo tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a anularla, someterla o eliminarla de la organización, que es el medio a través del cual el acosador canaliza y satisface una serie de impulsos y tendencias psicopáticas. (3)

#### *4.3.6. Precariedad laboral.*

Se ha comprobado la existencia de correlación entre inestabilidad laboral y mayor incidencia de acoso laboral. A mayor vulnerabilidad, mayor probabilidad de padecer acoso laboral.

---

3) Piñuel, Iñaki, Op. Cit., Pág. 39 - 40

#### 4.3.7. *Estrategias habituales en el acoso laboral.*

Según el profesor Iñaki Piñuel y Zabala son estrategias habituales en el acoso laboral las siguientes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- Ignorarlo (hacerle el vacío) o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión. (4)

## **5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

El acoso u hostigamiento laboral es una expresión más de la violencia e inequidad y por tanto un problema que para solucionarse, reclama la intervención conjunta del gobierno y los sectores social, público y privado.

---

4) Piñuel, Iñaki, Op. Cit., Pág. 64

La definición de acoso laboral puede abarcar un amplio abanico, dependiendo de la opinión de cada individuo respecto a lo que entiende que pueda ser al acoso, llevando a confusiones. Se trata de una forma inadmisibles de discriminación presente en distintos ámbitos de la convivencia social, principalmente el laboral. Es una trasgresión a los derechos humanos que niega el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo.

El acoso laboral afecta negativamente tanto al trabajador como al proceso productivo, ya que repercute sobre la satisfacción laboral y las faltas al trabajo, disminuye el ritmo de producción debido a la falta de motivación.

Autoridades explican que los delitos de tipo sexual que se genera en el campo laboral son una secuencia que se inicia en forma de hostigamiento para terminar como ataques sexuales, en algunos casos. Como el acoso tampoco es reconocido como delito o infracción, nadie puede actuar conforme a ley sino hasta que el daño ya fue consumado.

Se considera que la demanda de una norma contra el acoso laboral es una urgencia que el Estado ha postergado y que todavía no atiende la Asamblea Plurinacional.

**¿Por qué es necesario insertar artículos en la Ley General del Trabajo referente a la regulación del acoso laboral entre trabajadores asalariados de la ciudad de La Paz?**

## **6. OBJETIVOS.**

### **6.1. OBJETIVO GENERAL.**

“Demostrar la necesidad de insertar artículos en la Ley General del Trabajo referente a la regulación del acoso de tipo laboral entre trabajadores asalariados de la ciudad de La Paz”.

## **6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- Explicar los fundamentos jurídicos por los cuales se debe crear artículos que regulen el acoso de tipo laboral en la Ley General del Trabajo.
- Identificar cuáles serían los hechos considerados como acoso laboral para ser regulados en la Ley General del Trabajo.
- Analizar los resultados próximos a la regulación del acoso laboral entre los trabajadores asalariados en la Ley General del Trabajo.
- Explicar las causas por las cuales se presentan o manifiestan los actos de acoso laboral entre trabajadores.
- Proponer los beneficios que traería consigo la previa regulación del acoso laboral entre los trabajadores asalariados.
- Reconocer los principios jurídicos que se vulnera con el acoso laboral.
- Indagar si las víctimas más frecuentes de acoso laboral son la población de mujeres trabajadoras, varones trabajadores o ambos.
- Identificar las afecciones que produce el acoso laboral tanto al trabajador como al proceso productivo debido a la falta de motivación.
- Comparar legislaciones de otros países que si regulan el acoso laboral y tomarlos en cuenta para insertar artículos referentes a dicho tema a nuestra legislación.
- Identificar las dificultades por las cuales los trabajadores se encuentran imposibilitados de demandar el acoso laboral.

## **7. ESTRATEGIA METODOLÓGICA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN MONOGRÁFICA.**

### **7.1. MÉTODOS.**

### *7.1.1. Generales.*

- **Método Inductivo.**

Como ya se sabe el método inductivo es aquella forma de razonamiento que va de los hechos concretos y particulares para llegar a establecer principios generales. A través de este método se irá aplicando a lo largo de casi toda la investigación, puesto que constantemente en el análisis del tema se irán induciendo conclusiones de hechos particulares como el acoso laboral entre trabajadores a un principio general como lo es la inserción de artículos referentes a dicho tema en la Ley General Del Trabajo.

- **Método comparativo.**

El presente método se utilizara porque se acudirá a la legislación de otros países referidos al tema de la presente investigación para su respectivo análisis.

### *7.1.2. Específicos.*

- **Método Histórico Comparativo.**

Este método se aplicará en el presente trabajo para comprender el pasado, para ver cómo el tema de acoso laboral se proyecta en el presente y como se va a proyectar en el futuro.

## **7.2. TÉCNICAS.**

Las técnicas de investigación juegan un papel muy importante en el proceso de investigación para la recolección así como la observación de datos. En el caso de la presente investigación, se emplearán las siguientes técnicas:

### *7.2.1. Entrevistas.*

Las entrevistas se llevaran a cabo en aquellas empresas, fábricas, e industrias en las cuales se cuente con trabajadores asalariados a los cuales se les realizara una serie de preguntas que serán leídas por el entrevistador y formuladas oralmente.

### *7.2.2. Encuestas.*

Así mismo se realizaran encuestas a trabajadores asalariados mediante preguntas formuladas en un cuestionario escrito o que previa lectura serán respondidas por el encuestador.

## TÍTULO SEGUNDO

### DESARROLLO DEL TEMA

#### CAPÍTULO I

##### MARCO TEORICO REFERENCIAL

### **I.1. SIGLO XX COMIENZO Y PRIMEROS INDICIOS DE ACOSO LABORAL EN BOLIVIA Y EN OTROS PAÍSES DEL MUNDO.**

El Acoso Laboral es un problema muy antiguo y existe en diferentes culturas y civilizaciones aunque se ha agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo. Las investigaciones llevadas a cabo por Leymann a partir de la década de los 80, lo han hecho más transparente y accesible y han llevado a su inclusión como riesgo psicosocial.

#### ***1.1.1. Antecedentes históricos del acoso laboral en diferentes países del mundo.***

Hablar de acoso laboral es referirse a un riesgo psicosocial. Es un problema de salud laboral, considerado así por las Naciones Unidas (ONU), tipificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y es un delito.

El termino de Acoso Laboral tiene su origen en la palabra “mobbing” la cual deriva del término inglés “mob” cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (una persona) o a algo (un edificio, un objeto) bien sea de forma amistosa o bien de forma hostil.

El sustantivo “mob” es el gentío, el vulgo, la plebe o “populacho”, mientras que el verbo “to mob” describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien.

El origen de la palabra describe, por tanto, una acción colectiva de un grupo de personas frente a algo o alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo tratada en el ámbito de las condiciones de trabajo.

Es en dicho ámbito en el que el concepto de “mobbing” o “bullying” o acoso moral ha sido desarrollado históricamente por diversos científicos y psicólogos, principalmente por el Profesor Heinz Leymann cuya definición se recoge en la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (5).

Para Leymann la diferencia entre el mobbing y cualquier otro conflicto entre personas en el mundo laboral es que el mismo no se desarrolla entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, bien ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. O en otras palabras, se suele describir la relación entre el agredido y el agresor como “asimétrica”.

Por lo tanto son tres los principales rasgos que diferencian el mobbing o acoso moral de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal en el medio laboral: la duración, la repetición y la relación asimétrica o desigual entre las dos partes del conflicto.

---

5) “The Mobbing Encyclopaedia” Bullying. The Definition of Mobbing at Workplaces. Heinz Leymann.

Este fenómeno social latente en el ámbito laboral comenzó a manifestarse en Europa a inicios de la década de los setenta (justo con el inicio del neoliberalismo), como manifestación de la primera gran crisis del Imperialismo en la etapa de la globalización.

Las principales economías capitalistas comienzan a experimentar problemas en la tasa de ganancia.

La tasa de ganancia evolucionó desfavorablemente y eso provocó una respuesta doble. Por una parte impulsó la eliminación de todas las barreras a la colocación y desplazamiento de los capitales a nivel internacional y en el plano doméstico.

Los años ochenta fueron testigo del desmantelamiento de las restricciones sobre flujos de capital. La otra respuesta vino por el lado de la reducción de los costos laborales. Para ello fue necesario imponer una férrea disciplina sobre la clase trabajadora.

Los derechos laborales fueron atacados, y todo lo que representaba cierto poder sindical fue perseguido y estigmatizado políticamente. La globalización y la apertura comercial colocaron a las masas trabajadoras del mundo entero en competencia para ver quién trabaja por menos salario. El resultado fue una transferencia de ingresos hacia los estratos superiores, nunca antes visto en la historia del capitalismo.

### ***1.1.2. Antecedentes históricos del acoso laboral en Bolivia.***

En Bolivia al igual que en muchos países, en su proceso de formación normativa, desde sus orígenes históricos como nación, estuvo vigente una normativa que sustentó una violación estructural de los derechos

fundamentales, siendo especialmente evidente en el ámbito de la administración de justicia.

Como efecto previsible de la adecuación de las normas a las necesidades sociales se contempla actualmente un proceso de reforma normativa, como reflejo del desarrollo de nuestra sociedad y su consecuente enfoque renovado de la administración de justicia, dando lugar a que las diferentes instituciones y órganos del Estado, y en especial la **Defensa Pública** y las Oficinas de Derechos Humanos y de Asistencia Legal, se aproximen cada vez más a la sociedad civil, en procura de la satisfacción de las necesidades prioritarias.

Sin embargo no obstante de este lento pero apreciable avance normativo, persisten situaciones en las que el dinero se impone a la petición legítima de derechos consagrados en la Constitución Política del Estado y las Leyes de la República.

En Bolivia existen grupos sociales como los trabajadores de bajos ingresos salariales que en muchas ocasiones no cristalizan en forma concreta sus pretensiones, por falta de dinero.

Una muestra clara de esto son las peticiones de beneficios sociales, como efecto de despidos injustificados u otros muchos problemas laborales, que en algunas ocasiones se demandan ante el Ministerio de Trabajo, y el empleador, rehúsa cancelar lo que legítimamente corresponde e inclusive rehúsa asistir, conociendo que el ministerio es una instancia conciliadora y el trabajador por falta de dinero para pagar a un abogado estará imposibilitado de reclamar ante instancias judiciales sus derechos laborales, no obstante que la Constitución Política del Estado, establece que los derechos y beneficios, reconocidos a favor de los trabajadores no pueden renunciarse, al estar imposibilitado el trabajador de contratar los servicios

de un abogado, no le queda más salida que implícitamente renunciar a lo que por derecho le corresponde.

El trabajo es un derecho fundamental de toda persona y un deber, constituyéndose la base del orden social y económico, gozando de la protección del Estado, por lo tanto concordando con lo que establece la Constitución Política, el Estado debe crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad laboral, remuneración justa y también un ambiente adecuado de trabajo entre los trabajadores y/o sus subalternos así como el reconocimiento de derechos laborales.

Un objetivo fundamental de todo Estado debe ser viabilizar el acceso a la justicia y las diferentes instancias de protección y defensa de los derechos para amplios sectores postergados de la población, entre estos los trabajadores.

La justicia debe ser el principal garante de los derechos humanos, sin embargo aún no se ha comprendido la importancia de organizar un **Servicio Público de Defensa Legal**, gratuito y eficiente, con cobertura nacional, que preste sus servicios en materia laboral a la población que no puede contratar a un abogado defensor privado y que, por tanto, se encuentra en estado de indefensión.

Bolivia se encuentra en un momento histórico excepcional para consolidar y perfeccionar sus instituciones, especialmente las relacionadas con la defensa, la protección y la promoción de los derechos laborales.

A pesar de que en nuestro país el hostigamiento afecta a más de un 16% de la población trabajadora, según los datos de la encuesta realizada por Iñaki Piñuel en febrero de 2002, el gobierno sigue negándose a que un problema de tal envergadura sea tipificado y, por tanto, perseguido y castigado. A pesar de que el acoso laboral es un fenómeno antiguo, no ha

sido descrito ni sistemáticamente investigado hasta comienzos de los años ochenta. Y en pleno siglo XXI todavía se discute su prevención y tratamiento.

Para el presente trabajo de investigación se tomó en cuenta aquellos hechos relevantes en nuestro país, así como en el ámbito internacional, suscitados en los años anteriormente mencionados (2010, 2011, 2012) con respecto al acoso laboral y que llevaron a considerar que la misma necesariamente debe ser insertada en nuestra legislación pero principalmente en la Ley General del Trabajo.

Según investigaciones realizadas en Estados Unidos y por los datos arrojados en su Informe denominado International Crime (Victim) Survey realizados en el año 2009 entre trabajadores/as de 32 países (incluyendo Bolivia) en la que se registraron las observaciones de estos/as trabajadores/as sobre lo que les ocurría en su ámbito laboral: el 8.9 por ciento de las mujeres denunciaron haber sido objeto de agresiones en el año anterior, mientras que el 19.8 por ciento de las mujeres denunciaron “incidentes de carácter sexual” en el mismo periodo de doce meses.

Entre los datos relativos a algunos países comprendidos en la encuesta figuran los siguientes: en Argentina, el 6.1 por ciento de los varones y el 11.8 por ciento de las mujeres indicaron haber sufrido agresiones en el año anterior, mientras que el 16.6 por ciento de las mujeres dieron cuenta de incidentes de carácter sexual; en Canadá dichos índices fueron de 3.9 por ciento, 5.0 por ciento y 9.7, en los Estados Unidos, de 1.0 por ciento, 4.2 por ciento y 5.3 por ciento (está comprobado por expertos que el hostigamiento sexual afecta la salud de los trabajadores, la productividad, el ambiente laboral y familiar, la estabilidad en el empleo y la motivación.

También se considera mencionar que ya el científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1990, y fue quien utilizó por primera vez el término mobbing (acoso laboral) para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio del acoso laboral o mobbing son la francesa Marie-France Hirigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala.

A finales del año 2009 la E.E.O.C. (Equal Employment Opportunity Commission) Comisión de Igualdad y Oportunidad en el Empleo produjo un conjunto de guías o reglas para definir y sancionar el acoso laboral entre trabajadores estadounidenses y ser aplicadas en diferentes empresas ya sea como reglamentos interno o como parte de su contrato laboral; y lo propusieron como directrices para ser tomados por países vecinos.

Últimos estudios realizados por la OIT en el año 2010 señalan que el acoso laboral no es un problema humano meramente individual, sino que es está arraigado en un contexto más amplio; social, económico, organizacional y cultural. La gran mayoría de las víctimas no lo denuncian por temor a perder el empleo, a represalias de sus superiores, porque les da vergüenza o por el rechazo de esposos o familiares que han sido formados bajo un patrón cultural machista.

En nuestro país, tanto hombre como mujeres del sector laboral privado marcharon contra el acoso laboral el domingo 1 de agosto del año 2010 con una pancarta gigante en la que se leía "¡Basta de justificaciones cobardes!". La marcha era por motivo de protesta contra aquellos empleadores que valiéndose del poder que presumen tener realizan actos de denigración a los trabajadores subordinados y que en algunos casos son despedidos injustificadamente. La marcha se realizó para exigir a las autoridades que tomen cartas en el asunto y que se encargue de sancionar dichos actos que vulneran sus derechos laborales.

## **I.2. LAS PRIMERAS PROTESTAS CONTRA EL ACOSO LABORAL EN EL MUNDO Y BOLIVIA.**

Hablar de acoso laboral es referirse a un riesgo psicosocial. Es un problema de salud laboral, considerado así por las Naciones Unidas (ONU), tipificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y es un delito.

Un antecedente fundamental en materia de violencia en el trabajo fue el Congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, de 1990, en el que el psicólogo laboral Heinz Leymann usó por primera vez el término mobbing como sinónimo de psico-terror ejercido en el lugar de trabajo.

En 1999 la psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen acuñó el concepto "acoso moral" para darle un nombre diferente a la perversión cotidiana, con vistas a obtener su penalización en la Comunidad Europea. Shuster (1996) considera que el acoso institucional es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias.

### ***1.2.1. El rechazo y levantamiento de trabajadores contra el Acoso Laboral en el continente Europeo.***

En gran parte de los países europeos, de Estados Unidos y del mundo entero, los trabajadores se están oponiendo a estas iniciativas globalizadoras contra el "acoso laboral" (que generan el despido libre), y otras medidas laborales que pretenden reducir al máximo el pago de indemnizaciones, pensiones y jubilaciones.

Existen numerosos ejemplos del repudio mundial a las reformas laborales reaccionarias, en Gran Bretaña, Grecia, Italia, Irlanda, Francia, Alemania, Rusia, China que se han generalizado a más de noventa países.

Aunque son muchas las demandas, coinciden en la defensa de su trabajo y de sus derechos como trabajadores, hay denuncia sistemática a la política del Estado de dejar en el desempleo a millones de la población.

Basta mencionar por ahora la huelga general de dos días de los obreros en España con 10 millones de trabajadores en oposición a la reforma laboral de Rajoy, que tiene como su núcleo el despido fácil y barato a causa del acoso de tipo laboral.

Según una encuesta de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo publicada por la OIT en 2000, 13 millones de trabajadores europeos habían sufrido acoso laboral con lo que una de cada cuatro personas estaría afectada.

En España, al menos el 15 por ciento de los trabajadores en activo declaran haber sido hostigados en su trabajo, según una investigación realizada por la Universidad de Alcalá de Henares en 2001. Eso supone unos 2,3 millones de trabajadores y se reconocía también que un 80 por ciento de los trabajadores ven en su entorno laboral comportamientos dirigidos a intimidar. El acosador es en un 54 por ciento de los casos hombre y en un 22 por ciento mujer, según otro estudio de la Universidad de Valencia.

### ***1.2.2. Repudio al Acoso de tipo Laboral en América Latina.***

El acoso laboral en América Latina lo sufren entre el 70 y 80% de trabajadores; región del mundo en la que existe un aumento de suicidios a causa del trabajo. Por la misma razón, en Francia, se registran al menos 400 suicidios por año, según el Consejo Económico y Social de ese país; siendo el segundo lugar Estados Unidos, seguido de Japón y China.

El acoso laboral es, entonces, una política que está instrumentando el imperialismo a nivel mundial, en contra de la clase obrera para despojarla de su trabajo, sin pago de pensiones y de indemnizaciones, justo como le correspondería hacerlo por ley. Es decir, le están arrebatando todos sus derechos a la clase trabajadora y está ocurriendo como un fenómeno mundial, ante lo cual, existe una gran ola de protestas.

De ahí la necesidad de defender los derechos del trabajador. Unir y protestar, porque el acoso laboral lo están viviendo millones de trabajadores en el mundo. No permitir que esto siga ocurriendo.

Los agentes tóxicos del acoso laboral o mobbing suelen ser mayoritariamente jefes, aunque también existen acosadores entre los mismos compañeros e incluso entre los propios subordinados.

Los datos del estudio CISNEROS de la Universidad de Alcalá señalan al jefe en dos de cada tres casos y a los compañeros en el 30% de los casos como agentes del hostigamiento. Un 3% son casos mobbing de tipo ascendente. Es frecuente la actuación de los acosadores en grupos, bandas o gangs de acoso.

La actividad laboral en la Republica Dominicana y en especial en empresas nacionales e internacionales radicadas en el país, sean privadas o públicas, sin importar el rubro a que se dediquen, utilizan la práctica del acoso laboral ante la precariedad de las ofertas de trabajo con el nivel de competitividad laboral necesarios en el día a día, aunque este, el acoso laboral no se encuentre tipificado en la normativa laboral dominicana, no es menos cierto que existe y que se practica de manera cotidiana contra un (a) empleado (a) cuyo superior(a) desea que abandone su puesto de trabajo sin “responsabilidad” para él, dejando la vacante para ser adjudicada dicha plaza a “otro u otra” que goce de las simpatías del encargado, o evitar la

sombra que el empleado pueda hacer gravitar sobre el jefe o encargado, o que por tales presiones abandone “renunciando” a sus prestaciones laborales, aunque las reivindicaciones sociales son irrenunciables al tenor de espíritu del Código laboral, no es menos cierto que se soslayan las obligaciones de las mismas por desconocimiento del empleado o asalariado objeto del mobbing.

### ***1.2.3. Primeras manifestaciones contra el acoso laboral en Bolivia.***

Porque el acoso laboral pone en riesgo la vida de millones de trabajadores en Bolivia y el mundo. Al ser prolongado en el tiempo, éste afecta la salud física del trabajador, ocasionándoles desde enfermedades gástricas, musculares, respiratorias, cardíacas, hasta el infarto o el suicidio.

Reduciendo al trabajador a una cosa o máquina desechable, ante la embestida de las políticas neoliberales del Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional, que pretenden instaurar el "adelgazamiento social del Estado" para así cobrar sus altas tasas de ganancia.

Somos miles y miles de víctimas que padecen de acoso laboral no sólo entre la clase obrera sino de manera importante, entre los burócratas, maestros, médicos, artistas, científicos, abogados, policías. En donde quiera los están hostigando, es parte de la política del neoliberalismo, de la acumulación originaria de capital, para despedirlos sin pagarles las indemnizaciones que les corresponden por Ley.

Los comportamientos del maltrato son más frecuentes en empresas muy burocratizadas y jerarquizadas como la Administración; también en los grandes hospitales, y entre profesionales son los médicos y enfermería, el personal sanitario de los equipos de trabajo, fundamentalmente en sectores públicos, entre los que se da el moobing, aunque también aparece últimamente en servicios privados.

### I.3. LAS PRIMERAS DEFINICIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO CON RESPECTO AL ACOSO LABORAL.

Recientemente el término ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.

Desde una óptica social, tanto en su perspectiva individual como colectiva, deseando que los estudiosos del Derecho Laboral inicien líneas de investigación sobre este problema en el ámbito jurídico, que se gesta de manera perversa en las relaciones laborales.

Pero cabe mencionar que el “**acoso laboral**” o mobbing está definido jurídicamente como el “Conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir la relación jurídico laboral empleado – empleador, las mismas que tienen por objeto perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo” (6).

Esta repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización e intrigas contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos.

---

6) Departamento de Trabajo e Indústria de la Generalitat de Catalunya- Primera Jornada de Análisis Integral del "Mobbing" promovida por S.E.D.I.S.E.M. Servicio Europeo de Información sobre Mobbing, el CS CONC de las Comarcas de Girona , el Gabinete Técnico Jurídico de la CONC de Girona, y el Ilustre Colegio de Abogados de Girona , en colaboración con la Facultad de Derecho de la Universidad de Girona, el Departamento de Trabajo e Indústria de la Generalitat de Catalunya y la página Web [www.acosomoral.org](http://www.acosomoral.org). Girona 25 Noviembre 2005 Il.lustre Col.légi d'Advocats de Girona.

Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar, a decir de los licenciados en psicología, a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima.

Muchas situaciones cotidianas, sobre todo en empresas con personal subordinado sometido a continuos acosos (moral, en principio) se dejan pasar por alto, debido a la imposibilidad de contar con una alternativa, hasta el momento, de obtener soluciones sin que se produzca el despido y por ende el sustento del sujeto objeto del mobbing.

Es interesante la acepción que sobre este fenómeno nos da Marina Pares: "El Acoso psicológico en el trabajo tiene el objetivo de destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, a través del descrédito y la rumorología.

Se practica acosando grupalmente de tal manera que la víctima "estigmatizada" no pueda defenderse, que no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún valor.

La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignamente cobarde."

El Acoso Laboral en la jurisprudencia escocesa significa asamblea o reunión de gentes para propósitos violentos e ilegales que incluyen lesiones a personas destruir propiedades y sembrar el terror y la alarma en la población.

El acoso laboral parece ser una de las causas principales del denominado estrés laboral y se estima que el estrés provoca entre el 50-60 por ciento del absentismo, con un coste anual en toda la UE (incluyendo el gasto sanitario) de 20.000 millones de euros.

Desde 1985 la OIT viene subrayando que el acoso laboral supone “una violación de derechos fundamentales de los trabajadores que constituye un problema de seguridad y salud, de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia, primariamente contra las mujeres”.

La Resolución con fecha 14 de mayo de 2001 de la UE, define al acoso laboral o mobbing como el “*Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío*”. (7)

La Organización Internacional del Trabajo define el Acoso Laboral como:

*“Es aquella acción verbal o psicológica de índole sistemática repetida o persistente por la que en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, humilla, la ofende o amedrenta”*

Hay diferentes formas para definir el acoso laboral, por un lado, se recibe presiones psicológicas para que la mujer renuncie al cargo, o se le paga menos porque no valoran el trabajo ni capacidad de las mujeres, sin embargo, el acoso laboral no solo se da de un hombre hacia una mujer, sino también entre las propias mujeres porque no aceptan la capacidad que tienen sus pares para dirigir.

No obstante aparte de las anteriores expresiones a nivel jurisprudencial existen otras menos frecuentes como violencia ambiental y feudalismo industrial.

---

7) Extraído de la página <http://personales.com/espana/madrid/aspired/maltrato.htm>

En 2012 OCC Mundial encuestó a más de 2 mil profesionistas para obtener cifras sobre el mobbing en México, y encontró que el 51% de los encuestados habían sido víctimas de acoso laboral en algún momento de su vida.

La Organización Mundial de La Salud define mobbing como una situación de violencia o acoso recurrente dirigida hacia una persona con el objetivo de aislarlo de un grupo laboral; se caracteriza por conductas crueles y hostiles que se convierten en una tortura psicológica para la víctima. Algunas manifestaciones pueden ser:

1. Rumores y Calumnias
2. Aislar o excluir a una persona
3. Insultos o motes
4. Ignorar o no dejar participar a una persona
5. Amenazar

Las consecuencias para las víctimas de este tipo de abuso se traducen en problemas psicológicos como angustia y depresión; físicos como pérdida de peso, dolores de cabeza o insomnio; laborales como caída del rendimiento, absentismo, y sociales como problemas familiares y pérdida de relaciones interpersonales.

A la hora de definir el acoso laboral, podríamos decir que se trata del *conjunto de conductas en las que por medio de agresiones verbales, aislamiento, críticas o rumores, sobre un trabajador; se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para éste; lo que le suele ocasionar una sintomatología de depresión, úlceras, ansiedad, pérdida de la autoestima, etc.*

Dado que dichas secuelas son constitutivas de un “accidente de trabajo”, tanto la doctrina como la jurisprudencia han ido configurando “los requisitos constitutivos de acoso laboral”, que podríamos resumir en los siguientes:

- 9 Intención dolosa de dañar con la finalidad de destruir la personalidad de la víctima (y ello con independencia de que los ataques provengan del empresario, de los mandos intermedios o de sus propios compañeros).
- 9 Producción de un daño en la esfera de los derechos personales esenciales de la víctima.
- 9 Carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático de los ataques a la víctima.

Dado que la adopción de las oportunas medidas tendentes a ponerle fin a esta situación por parte del empresario, es un imperativo legal; la empresa resulta responsable si no demuestra haber adoptado las medidas disciplinarias necesarias, incumpliendo de este modo su obligación de conseguir un entorno laboral adecuado.

Además, debe destacarse que jurisprudencialmente se ha penalizado con mayor dureza los casos en los que el incumplimiento de ese deber por parte del empresario, ha ocasionado que las víctimas de acoso laboral fueran “trabajadores disminuidos”, puesto que, dado que el empresario debe guardar y hacer guardar la consideración debida a la dignidad humana y tener en cuenta la capacidad real de esos trabajadores; su comportamiento omisivo es considerado de mayor gravedad.

A la hora de establecer el elemento probatorio en la vía judicial, se exige cierto nivel de rigor para evitar así la judicialización de “pequeñas rencillas entre compañeros de trabajo”.

#### **I.4. LA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE ESTADO PLURINACIONAL Y EL INICIO A LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.**

El acoso laboral es una nueva situación social que afecta a un considerable número de personas a pesar de ser un fenómeno tan antiguo como el propio trabajo. La figura del acoso laboral ha sido estudiada desde hace tiempo bajo varias ópticas, pero no existe una definición universal.

Se le ha comparado con la violencia e incluso se le ha calificado como asesinato psicológico, y la ciencia jurídica y la jurisprudencia han mostrado su interés. La víctima del acoso laboral sufre las consecuencias de un tiempo de creación jurisprudencial que complementa la laguna legal dejada por el legislador.

Es indiscutible que el tratamiento a este tipo de acoso requiere de un equipo especializado con enfoque jurídico, para un proceso individualizado. Lo realmente novedoso es el tratamiento dado por los tribunales, al implementar la figura de la analogía por no estar el acoso laboral regulado a nivel normativo y convencional.

Esta situación ha generado una serie de dudas legales no tanto en el tratamiento jurídico, sino en las consecuencias legales que provienen de este hostigamiento para el empleador y para los trabajadores. Por tanto, la presencia de este fenómeno, por una parte, hace surgir una serie de dificultades por la ausencia de una terminología unificadora para definirlo.

Por otra parte, no existen normas directas en el ordenamiento jurídico que regule el acoso laboral, lo que supone la existencia de un sinnúmero de lagunas

legislativas. Sin embargo, los campos que abarcan son lo suficientemente amplios como para comprender las diferentes disciplinas jurídicas.

Vista las anteriores concepciones puede delimitarse el concepto jurídico de acoso laboral en un plano descriptivo, analítico y detallado como toda situación de conflicto interpersonal o grupal, y de la cual una persona o varias deciden ejercer sobre otra u otras una violencia psicológica extrema a través de varias actuaciones al menos una vez por semana por un tiempo prolongado con el propósito de conseguir aislamiento en relación al grupo, así como la pérdida de su autoestima personal y de su reputación profesional.

El acoso laboral en sus diferentes formas, constituye uno de los principales problemas que afecta en su mayoría a las mujeres bolivianas. En los lugares de trabajo, son muchos los casos de acoso laboral que enfrentan silenciosamente las mujeres y que generalmente provienen de un acosador hombre, compañero de trabajo, superior en jerarquía o de cualquier otro cargo.

En Bolivia no se ha dicho mucho al respecto, ni desde organizaciones sindicales, sociedad civil ni desde el propio Estado; por ello recurrimos más allá de nuestras fronteras, para mirar la experiencia de otras organizaciones sindicales que han incluido el tema en sus agendas, no solo como problemática de las trabajadoras, sino como tema que involucra a trabajadores y trabajadoras, cuestiona la solidaridad de clase y demanda garantías al Estado y los empleadores.

Los casos de acoso laboral en nuestro medio, dan cuenta de que son acciones destinadas a lograr que las mujeres se cansen y lleguen a renunciar al cargo que ocupan, o reciban insinuaciones indirectas o directas para minimizar el trabajo que realizan.

Suponen en general, una presión psicológica intolerable, pero aun así las mujeres (con todavía pocas excepciones) no se atreven a denunciar públicamente sea por temor a las represalias, a quedarse solas, o porque no saben dónde ir o porque definitivamente no hay dónde acudir.

Cabe resaltar la participación de las mujeres en la III Cumbre Social de Mujeres de Bolivia, realizada en la ciudad de Cochabamba con el fin de construir una agenda conjunta entre mujeres representantes de diversas organizaciones sociales, sindicales, y otras, para hacer incidencia en leyes específicas y garantizar los derechos de las mujeres que están plasmados en la Constitución Política del Estado.

Los psicólogos/as han definido al acoso laboral como toda conducta abusiva exteriorizada a través de gestos, palabras, actitudes, comportamientos que atentan por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, en la que pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo (8).

De igual manera, se asocia con el psicoterror laboral por ser una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantienen una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que, finalmente, esa persona abandona el lugar de trabajo trayéndole consecuencias incluso a nivel asistencial (9).

---

8) HIRIGOYEN, M., *El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós, Barcelona, 2001, pág. 19.

9) 2 LEYMANN, H., *Mobbing and psychological terror at workplace. Violence and Victims*, Springer, New York, Vol. 5, núm. 2, 1990.

Las mujeres de diferentes organizaciones sociales y sindicales participaron en la **3era Cumbre Social de Mujeres de Bolivia**, realizada en Cochabamba, los días 24, 25 y 26 de julio de 2011, con la visión de participar en la construcción de un Estado Plurinacional más incluyente para las mujeres.

El 24 de Julio diferentes Ministerios expusieron en las áreas de: economía productiva y laboral, educación, salud, violencia en razón de género, ciudadanía y participación política y fortalecimiento institucional.

En estos temas, las mujeres pidieron promover la inclusión y respeto a los derechos fundamentales, promover el acceso a mejores fuentes de trabajo y a los recursos naturales para que se pueda trabajar en el área rural.

La organización de la II Cumbre Continental de Mujeres Indígenas, Originarias, Campesinas y de Organizaciones Sociales, que se realizó el 25 de noviembre de 2011; otra mesa tuvo a su cargo, el seguimiento a Políticas Públicas para las Mujeres.

En el marco del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, se acuerda la necesidad de crear en el nivel nacional, gobernaciones y gobiernos municipales, direcciones y unidades de género; por otro lado, fortalecer las organizaciones sociales de mujeres para la defensa de sus derechos y luchar contra la violencia.

En el régimen autonómico, se rescata que los municipios deben diseñar presupuestos sensibles al género y fortalecer o crear el Servicio Legal Integral Municipal allí donde todavía no existe; se propone que los gobiernos autónomos municipales destinen al menos el 5% de su presupuesto para la equidad de género y generacional.

La mesa sobre la agenda normativa de género, prioriza que la Asamblea Plurinacional trate el tema del Acoso Laboral en el Código del Trabajo, así como la ley contra el acoso y la violencia política en razón de género, la ley de inclusión laboral para las mujeres adultas, la ley del trabajador por cuenta propia, etc. entre otras. En Bolivia, la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, prohíbe todo tipo de acoso laboral. Sección III, Artículo 49.

Se han llevado a cabo juicios a nivel Tribunal Constitucional de la Justicia en los que las víctimas de acoso laboral salieron favorecidas. La Defensoría del Pueblo también defiende este tipo de causas y los casos que son presentados reciben trato justo.

#### **I.5. EL ACOSO LABORAL Y EL PAPEL DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN BOLIVIA.**

Con el fin de evitar el riesgo del acoso laboral, o por lo menos aminorarlo, sería deseable que se formara al personal de las empresas o instituciones, con el propósito de regular procedimientos para planificar la acción preventiva contra este riesgo psicosocial, para que de esta manera, se involucren los sindicatos, trabajadores/as y empresarios/as con el objeto que adquieran conciencia del mismo y lo prevengan.

Otra herramienta para paliarlo sería la implementación de Códigos de Ética y de Conducta, el cual se le define como un documento que es confeccionado de manera voluntaria por una empresa o institución, en el que se plasman un conjunto de principios en el que se compromete unilateralmente a cumplir.

Sería un buen instrumento para que el empleador/a adoptara nuevas conductas o respetara las existentes para incluir a los propios trabajadores/as, con el fin de evitar el florecimiento de conductas hostigadoras. Otra forma de regular el acoso en el trabajo es a través de los convenios colectivos en el que puedan

negociarse los mecanismos para evitar que se produzca en el centro de trabajo el acoso laboral.

Las mujeres trabajadoras y sindicalistas con una mirada integral hacia sus derechos laborales quieren ser reconocidas como sujetos de producción y reproducción, las cuales aportan a la economía del país, unas en trabajos formales y otras en el trabajo doméstico que debería ser reconocido por el Estado.

En el contexto boliviano existen casos de acoso laboral pero las personas que son intimidadas no se atreven a denunciar para no dañar su dignidad personal, familiar y social.

Para sancionar el acoso laboral es necesario buscar espacios de socialización a los problemas encontrados en los responsables de ambas partes (acosador y acosada o viceversa). El responsable solidario es el que permite la actitud identificada, es decir, el empleador si el acoso es entre compañeros de trabajo.

El acoso afecta psicológicamente a las personas y en algunos casos una consecuencia puede ser la disgregación de la familia y la propia pérdida del empleo. Por esta razón, es importante que los trabajadores tengan conocimiento de los derechos, estar organizados y acudir a nuestros entes sindicales. Para sancionar al acosador tiene que estar en el marco de las leyes nacionales e internacionales.

Los sindicatos están formados solamente de hombres, no hay mujeres o si las hay están en cargos de vocalías, no ocupan las carteras principales es fundamental conseguir que las mujeres tomen estos cargos principales para que las mujeres manejemos de forma directa la función pública. El acoso laboral tiene que ser sancionado en todos los niveles, para reforzar el tema tiene que haber una ley específica, a pesar que es difícil probar.

El desafío de los sindicatos es insertar en su agenda esta problemática, hasta lograr la aprobación y plena vigencia de leyes que protegen a las trabajadoras y trabajadores.

## **I.6. CONDUCTAS PASIBLES A SER CALIFICADAS COMO ACOSO LABORAL PARA SU POSTERIOR INSERCIÓN EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO.**

“Es muy frecuente que la víctima de acoso laboral esté doblegada... paralizada por el temor a perder su empleo”.

El acosador, por lo tanto, puede ejercer el mobbing contra alguien que aparece como una competencia o que podría desbancarlo de un lugar de poder. El acoso laboral también puede aparecer cuando el acosador pretende extorsionar a un trabajador.

Es importante diferenciar entre la presión normal que un jefe puede ejercer sobre un empleado y el acoso laboral. Si el responsable de una empresa no está conforme con el rendimiento de un trabajador, tiene derecho a hacérselo saber y hasta de sancionarlo. Sin embargo, si la autoridad falta el respeto (ya sea en privado o en público), exige el cumplimiento de metas imposibles de alcanzar o pone trabas al empleado para que no pueda desarrollar con eficiencia las tareas cotidianas, puede hablarse de acoso laboral.

Cabe destacar que la víctima de acoso laboral puede sufrir desde trastornos nerviosos (como depresión o estrés) hasta enfermedades psicósomáticas. Ante la imposibilidad de denunciar al acosador cuando éste es el responsable de la empresa y se desea conservar el trabajo, los expertos recomiendan adoptar una conducta asertiva que permita responder a los agravios pero evitando el enfrentamiento.

### ***1.6.1. Indicadores para identificar si una persona es víctima del Acoso Laboral.***

El acoso laboral puede identificarse mediante la presencia de cuatro elementos fundamentales:

a) Una persona que asume el papel de acosadora principal, generalmente con la suficiente autoridad jerárquica para organizar los mecanismos de acoso. Se la identifica como una persona que pretende ocultar su mediocridad, inferioridad o incompetencia frente a alguien de mayor capacidad profesional o carisma, maltratándola para anular a quien considera su rival, que generalmente no lo es en la realidad, dándole una característica de paranoia. También hay acosadores que buscan lograr la renuncia de la persona acosada y así eludir las obligaciones laborales frente a un despido unilateral, o aquellos que simplemente ejercen un poder narcisista sobre otra.

b) La complicidad del resto del personal, que consciente del acoso, puede ayudar de forma activa o guardar un silencio encubridor que hace posible y exitoso el acoso laboral porque se abstienen de intervenir por complicidad implícita o para evitar represalias.

c) La presencia del miedo, tanto en la persona que acosa como en quien es acosada a causa de diferentes motivos. En el acosador, es el miedo a ser descalificado y opacado profesionalmente, o la imposibilidad de encontrar motivos reales para prescindir laboralmente de la víctima.

En la persona agredida, el miedo la paraliza, e incluso encubre la realidad sobre la magnitud del daño que le provoca el acoso, por

lo que éste puede producirse durante mucho tiempo antes de que la persona reaccione o se anime a denunciarlo.

d) La descalificación de la víctima, mediante mecanismos sutiles, a veces casi imperceptibles y difíciles de identificar, que logra posicionarla ante el resto como una verdad incuestionable, que justifica la violencia aplicada, que aparenta ser incluso provocada por la víctima o al menos consentida por ella, por su actitud pasiva originada en su situación de indefensión.

Dichas conductas han de realizarse de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Por tanto, debe tratarse de una conducta sistemática, repetitiva y reiterada que, eso sí, por su duración en el tiempo puede atentar contra la dignidad o integridad de la víctima.

Asimismo, es preciso para que estemos ante acoso moral, que la conducta abusiva del empresario, u otro trabajador de la empresa, ponga en peligro el empleo y denigre el puesto de trabajo del trabajador igual, inferior o superior agredido.

El principal objeto del mobbing es hacerle el vacío al trabajador, es decir provocar su humillación y definitivo alejamiento del lugar de trabajo y en esto se diferencia también del llamado “acoso sexual”, que no persigue tal fin. Siente que su libertad de expresión es afectada, ya que es constantemente interrumpido y no le permiten que diga su punto de vista.

- Recibe críticas continuas al trabajo que realiza, aunque se haya esmerado por realizarlo lo mejor posible. Igualmente, recibe amenazas verbales o escritas.

- Es desplazado a otra oficina alejada de sus compañeros o le prohíben a éstos que le dirijan la palabra.
- Es víctima de rumores falsos que dañan su imagen profesional o le obligan a realizar labores que dañan su auto estima o le hacen ofertas sexuales
- Le asignan tareas que se encuentran muy por encima o muy por debajo de sus facultades profesionales para desacreditarlo. (inclusive se ha sabido de casos donde ubican a la víctima en un escritorio sin ninguna tarea para realizar).
- Es regañado y hasta insultado abiertamente frente a otras compañeros o clientes
- Es mirado de forma hostil o como si valiese menos.
- Le roban el mérito a un trabajo realizado.
- No elogian y niegan un ascenso.
- Es excluido de reuniones.
- Le gastan bromas de mal gusto.
- Intentan poner a otros en contra
- Intervienen con las labores.
- Dan fechas límite injustas.

Además de las consecuencias dañinas para la salud de las personas que sufren de este hostigamiento, habría que añadir el problema económico que provoca, ya que al ser destruido la reputación de la víctima le es más difícil tener acceso a un puesto de trabajo, ya que puede recibir malas referencias.

Otro aspecto de la vida laboral donde hay un posible instrumento de acoso, en manos de la administración, es precisamente a la hora de declarar la interrupción o disponibilidad en el trabajo, es por ello que nuestro legislador plantea que “La administración, previa consulta con la organización sindical y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Ingreso, determina quienes son los trabajadores afectados por la interrupción y consecuentemente quienes son los trabajadores que permanecen laborando en el centro de trabajo y a quienes hay que reubicar temporalmente, incorporarlos al estudio o a una labor socialmente útil en el territorio y en los casos de interrupción laboral la administración está obligada a la reubicación temporal, dentro o fuera de la entidad, de los trabajadores afectados a su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo o a labores socialmente útiles en el territorio”.

Existen excepciones donde la administración no puede notificar al trabajador la decisión de declararlo disponible durante:

- a) el período en que está incapacitado temporalmente por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;
- b) el cumplimiento de misiones internacionalistas, movilizaciones militares u otras de interés económico y social;
- c) el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;
- d) el período en que está cumpliendo el Servicio Militar Activo;
- e) el disfrute por la trabajadora o en su caso, del trabajador, de los períodos de licencia de maternidad, retribuida o no y de la prestación social;
- f) la incorporación a la micro brigada u otra obra social; o
- g) al disfrute de otras licencias legalmente concedidas.

### ***1.6.2. Qué puede hacer un trabajador en un caso de acoso laboral?***

A pesar de los daños que ocasiona, no resulta fácil para una persona demandar una empresa o a su patrono por acoso laboral debido a:

- Legislaciones poco clara en algunos países.
- Aumento de las formas ilegales y atípicas de contratación y la flexibilidad de las condiciones de trabajo.
- Escaso cumplimiento de las empresas privadas y públicas de las leyes de riesgos laborales y de evaluación y control de los daños psicofísicos.

Recientemente en Centroamérica se están asomando a la luz algunos proyectos de ley que buscan normarlos. Si a pesar de ello, un trabajador desea proceder legalmente, recomendamos buscar asesoramiento jurídico debido a que cada país tiene una legislación distinta al respecto o, tal vez, no tenga leyes específicas.

Sin embargo, esta situación podría manejarse como una causal de terminación laboral con responsabilidad patronal, ya que las empresas están obligadas a no maltratar a los empleados por obra o por palabra.

Inclusive puede un trabajador, quien sufra de estas condiciones, solicitar la terminación de su contrato laboral y tener derecho a exigir las indemnizaciones así como las prestaciones correspondientes debido al desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. Algunos países consideran el acoso como una coacción, delito de amenazas, injurias o calumnias tipificadas en el Código Penal y no como un delito del área laboral.

### ***1.6.3. Qué puede hacer una empresa para evitar o prevenir los casos de acoso laboral?***

Si una empresa desea evitar el mobbing y, por consiguiente, una denuncia ante los tribunales, se le recomienda lo siguiente:

- Informarse acerca de la legislación del país con referencia al hostigamiento laboral y así tomar las medidas que a derecho corresponden si surge uno de estos casos dentro de la empresa.
- Dar a conocer al personal qué es el mobbing, cómo se desarrolla y cuáles son sus consecuencias, a través de presentaciones, folletos, etc.
- Establecer un código de conducta desde el área de recursos humanos.
- Incluir dentro de su reglamento interno de trabajo la obligación de toda personal incluidos los patronos de realizar cualquier tipo de conducta hostil o intimidatoria en contra de un subalterno o compañero de trabajo y definir claramente las consecuencias de su incumplimiento y las sanciones correspondientes.
- Establecer mecanismos de apoyo a los empleados que denuncien este tipo de situaciones.
- Utilizar encuestas de salida para determinar cuáles son las verdaderas causas del despido de un colaborador.

### ***1.6.4. La importancia de distinguir el acoso laboral con otros tipos de conflictos laborales.***

La existencia de una situación de acoso laboral que no sea prevenida y erradicada por la empresa puede originar una serie de responsabilidades, dado que la legislación laboral y más concretamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las empresas a identificar, evaluar y evitar los riesgos psico-laborales.

Por ello, hay que saber diferenciar un verdadero acoso laboral o mobbing de lo que es una situación de tensión laboral distinta (estrés, problemas puntuales, etc).

Como han señalado nuestros Tribunales de Justicia hay que evitar que” figuras necesarias para la protección del trabajador (como el acoso laboral), sirvan como armas arrojadas para satisfacer disputas laborales internas”.

Para que pueda hablarse en propiedad de acoso moral y esa conducta tenga consecuencias jurídicas es preciso que estemos ante un acoso reiterativo y que tenga como finalidad y resultado dañar la autoestima y la reputación del empleado. Hay otras situaciones que, sin rigor, se catalogan como mobbing.

A modo de ejemplo, una discusión concreta entre personal de la empresa o desavenencias que sólo reflejan falta de sintonía entre individuos o, incluso, una impresión del empleado de sentirse mal tratado, sin datos objetivos que lo demuestren no suponen acoso laboral, como tampoco casos más graves (por ejemplo, el acoso sexual).

El acoso laboral no surge súbitamente, si no que se va gestando poco a poco. Inicialmente por lo general comienza con la creación de una atmósfera laboral hostil, pequeños menosprecios que evolucionan hacia insultos, amenazas y maltratos y que originan, en cualquier caso, un gran

sufrimiento hacia el trabajador en su fuente de trabajo y por lo general por el empleador.

Es preciso recordar que nuestro ordenamiento jurídico establece el principio de presunción de inocencia, por lo que sólo pruebas suficientes, claras y determinantes, en principio, podrán acreditar la existencia de mobbing. Esto implica que no conviene interpretar que cualquier ejercicio de facultades empresariales, aunque no agrade al trabajador, es acoso moral en el trabajo.

Es innegable que “el derecho a la dignidad del trabajador y el derecho fundamental que ésta irradia, el derecho a la integridad moral, y, por supuesto, a la salud en el trabajo (artículo 40.2 de la Constitución Española)” son derechos protegidos por los Tribunales de Justicia pero si se desea alegar su violación debe hacerse con fundamentos sólidos, porque de lo contrario pueden surgir incluso responsabilidades del empleado por acusaciones injustas y graves.

## **I.7. LUCHA Y PROTECCION DE LAS MUJERES BOLIVIANAS CONTRA EL ACOSO LABORAL.**

Por otro lado, las mismas mujeres no ayudan, no hay ese apoyo entre mujeres para colaborar en la gestión pública. Las mujeres creen que un hombre sabe más de leyes y de todo y tampoco aceptan que otra mujer les mande y demuestre sus capacidades.

Por esa razón, no pienso que el acoso laboral sea discriminación, esa palabra es obsoleta, pienso que hay egoísmo, no aceptamos el trabajo que hace otra persona, no tenemos la capacidad de reconocer.

Para prevenir el acoso laboral en el caso de los concejos municipales, tienen que tener reglamentos específicos de acuerdo a la realidad de cada municipio, formar comisiones de ética y hacer alianzas, control con la población. La clave es aliarse con la base, con la gente, estar de cerca. El acoso laboral tiene que ser sancionado en todos los niveles, para reforzar el tema tiene que haber una ley específica, a pesar que es difícil probar.

Por otro lado, las mismas mujeres no ayudan, no hay ese apoyo entre mujeres para colaborar en la gestión pública. Las mujeres creen que un hombre sabe más de leyes y de todo y tampoco aceptan que otra mujer les mande y demuestre sus capacidades.

Por esa razón, no se piensa que el acoso laboral sea discriminación, esa palabra es obsoleta, pienso que hay egoísmo, no aceptamos el trabajo que hace otra persona, no tenemos la capacidad de reconocer.

Los sindicatos están formados solamente de hombres, no hay mujeres o si las hay están en cargos de vocalías, no ocupan las carteras principales es fundamental conseguir que las mujeres tomen estos cargos principales para que las mujeres manejemos de forma directa la función pública.

El acoso laboral hacia mujeres también es un problema social tan antiguo como el trabajo mismo, sin embargo en últimas décadas ha cobrado importancia en el ámbito de Recursos Humanos como una de las mayores amenazas al equilibrio de cualquier trabajadora y de cualquier empresa.

Finalmente, si bien no deja de ser cierto que las mujeres hemos sido educadas por la sociedad para aceptar y soportar en silencio una serie de humillaciones y vulneraciones, también es cierto que todos los días rompemos las barreras del miedo, y con estruendoso convencimiento decimos .no más., respetemos los derechos de las mujeres.

## **I.8. PLANTEAMIENTO POSITIVISTA PARA LA REGULACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LA LEY GENERAL DEL TRABAJO EN EL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA.**

El acoso laboral en el trabajo es un concepto de reciente pero amplia difusión en nuestra sociedad. Existen múltiples definiciones para este tipo de acoso, pudiendo considerarse que es un maltrato psicológico prolongado en el tiempo, dentro del ámbito laboral y cuyo fin es ocasionar problemas socio-laborales y deterioro psíquico al trabajador.

Mayoritariamente se produce este tipo de acoso en situaciones de superioridad, siendo el jefe quien acosa al subordinado (mobbing vertical descendente), aunque también hay supuestos en los que los implicados tienen similar cargo (mobbing horizontal) o, incluso aunque pocas veces sucede, un subordinado crea este entorno hostil hacia su superior (mobbing vertical ascendente).

El acosador (o acosadores) consideran a su víctima un obstáculo en su carrera profesional al tener aptitudes y capacidades superiores a las suyas, por lo que la salida de este potencial rival se suele ejecutar metódica e inexorablemente mediante múltiples acciones.

Suelen ser individuos mediocres, con complejo de inferioridad latente y que no se sienten culpables por su actuación, pero son conscientes que les pueden acarrear problemas, por lo que actúan con cautela y reserva.

También se han descrito como motivos u origen del mobbing el intento de forzar la baja voluntaria de un trabajador incómodo, una concepción dictatorial del papel del empresario o del directivo, patologías psiquiátricas de quienes lo realizan, etc.

En el otro extremo está la víctima, quien a menudo es un profesional más competente y cualificado que su "oponente" y, tras el mobbing, puede sufrir ansiedad, pérdida de autoestima, depresiones, etc.

El acoso laboral es un grave problema no sólo para el trabajador, sino también para cualquier empresa porque conlleva a medio o largo plazo una pérdida de personal, de prestigio y de ganancias y ello sin contar con las consecuencias jurídicas que expondremos brevemente en este artículo.

A modo de ejemplo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (AESST) en el año 2.002 informó que un 9% de los trabajadores aseguraba que se ha visto sometido a intimidación en el trabajo. En España, un estudio de la Universidad de Alcalá de Henares indicaba que el 11,44 % de los trabajadores manifestaban sufrir mobbing.

### ***1.8.1. Partes implicadas en el acoso laboral.***

#### ***Perfil habitual de la víctima.***

Personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o familiares (por su éxito social, su buena fama, inteligencia, apariencia física).

El acoso laboral suele afectar a trabajadores perfectamente válidos y capaces, bien valorados y creativos. Muy frecuentemente se trata de adultos reconocidos por sus cualidades, de forma que suelen estar, paradójicamente, entre los mejores de la organización. En otros casos se debe a haberse resistido la víctima a participar, colaborar o a "mirar a otro lado" mientras se producían "enjuagues", es decir, por aquello que conocen o han presenciado.

Otro perfil es el de aquellos que presentan un exceso de ingenuidad y buena fe y que no saben hacer frente desde el principio a aquellos que pretenden manipularlos o perjudicarlos.

También se elige a la víctima debido a su "juventud", orientación sexual, ideología política, religión, procedencia geográfica, etc. Es muy frecuente que se seleccione a las víctimas entre personas que presenten un factor de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social (inmigrantes, discapacitados, enfermos, víctimas de violencia doméstica, mujeres u hombres atractivos...). En estos casos la posibilidad de hacer frente a los acosadores disminuye, viéndose facilitada la impunidad de éstos.

Las víctimas, pues, suelen ser personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como con un alto sentido de la justicia. Personas con alguna característica que los distingue, como las ya apuntadas (jóvenes, mujeres, minorías...). Personas altamente capacitadas. Personas populares, líderes natos. Personas con una elevada capacidad empática, sensibilidad o comprensión del sufrimiento ajeno. Personas con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias. Personas en situaciones de alta vulnerabilidad, etc. (10)

### *Perfil del acosador.*

El fin último del acosador es el "asesinato psicológico" de la víctima, y el motivo principal encubrir la propia mediocridad, todo ello debido al miedo y la inseguridad que experimentan los acosadores hacia sus propias carreras profesionales.

De este modo se puede desviar la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones.

Se trata de una conducta hostil o intimidatoria seguida frente a un trabajador en el marco de su relación por cuenta ajena, que puede ser llevada a cabo por un individuo o por varios, y que este individuo o individuos pueden ser tanto el propio empleador, como su representante o mando intermedio, o incluso sus propios compañeros de trabajo con una posición de facto superior.

La mera presencia de la víctima en el lugar de trabajo desencadena, debido a sus características diferenciales, una serie de reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los hostigadores.

En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

Los agentes tóxicos del acoso son en la mayoría de los casos los superiores o jefes, apoyados a menudo por "esbirros" o "sicarios". También hay muchos acosadores entre los propios compañeros de la víctima, y se calcula que, en un 4% de casos, el acoso laboral es de tipo ascendente, es decir, del subordinado al superior.

Es frecuente la actuación de los acosadores en grupos o bandas de acoso, y los actos de hostigamiento suelen ser, como se ha visto, gritos, insultos, reprensiones constantes, humillaciones, falsas acusaciones, amenazas, obstaculizaciones, "bromitas", motes... Todo lo cual puede desembocar en el auténtico linchamiento psicológico de la víctima, que si es practicado entre todos los trabajadores es muy difícil de probar, por lo que el "asesinato psicológico" habrá resultado perfecto y por consecuente difícil de comprobar.

La exposición a estas conductas de hostigamientos reales y observables no es algo casual sino plenamente causal o intencional puesto que quien acosa intenta, con mayor o menor consciencia de ello, un daño o perjuicio para quien resulta ser el blanco de esos ataques, muy especialmente el amilanamiento y la quiebra de su resistencia psicológica a medio plazo.

Todo proceso de acoso psicológico en el trabajo tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a anularla, someterla o eliminarla de la organización, que es el medio a través del cual el acosador canaliza y satisface una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

No es infrecuente encontrar (aunque no es siempre el caso) que esa necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suelen presentar los hostigadores, procede de una serie de tendencias psicopatológicas o de personalidades mórbidas o premórbidas.

Estas psicopatías corresponden a auto promotores aberrantes, maquiavélicos, narcisistas o paranoides, que aprovechan la situación que les brindan los entornos más o menos turbulentos o desregulados de las modernas organizaciones para cebarse sobre sus víctimas.

Con todo, los agresores abusan y se prevalen corrientemente de su posición de poder jerárquico formal, pero del mismo modo recurren a su poder de tipo informal (los "poderes fácticos") dentro de la organización para remediar sus frustraciones a través de la violencia psicológica sobre otros, compensar sus complejos o dar rienda suelta a sus tendencias más agresivas y antisociales.

### ***1.8.2. Otras posibles acciones judiciales del afectado o víctima.***

#### *A) Ante la jurisdicción penal.*

Las acciones del afectado o afectados ante la jurisdicción penal podrían ir dirigidas directamente frente al agresor, sea el propio empresario, su representante u otro trabajador, bien por coacciones, amenazas o cualquier otra variedad de conducta delictiva en que podría haber incurrido.

Pero la cuestión que más nos preocupa es la posibilidad de encuadrar la conducta del empresario dentro del tipo penal descrito en el artículo 316 del Código Penal.

Este precepto tipifica como conducta delictiva el no “facilitar los medios necesarios para que sus trabajadores para que sus trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física”.

La jurisprudencia sobre este precepto es muy escasa y dado que los principios del derecho penal favorecen la interpretación restrictiva y la intervención mínima nos podemos encontrar con serios obstáculos para la aplicación de este precepto en los casos en que el empresario omita adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar o reducir al menos el peligro de acoso moral a uno de sus trabajadores.

#### *B) Ante la jurisdicción social.*

La responsabilidad contractual frente al empleador que ha ejercido un acoso moral o ha adoptado una postura pasiva frente al mismo podría dar lugar a una acción de extinción de la relación laboral por el

afectado o afectados (Art. 50.1.a) ET) y/o de resarcimiento por los daños y perjuicios ocasionados.

*C) Ante la jurisdicción civil.*

Ante la jurisdicción civil se podrían entablar acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor o el empresario de éste si es que perteneciera a empresa distinta a las del agredido (Art. 1902 y 1903 Código Civil).

*D) Acciones ante la Seguridad Social.*

Vamos a abordar el tema del reconocimiento del mobbing o acoso moral como causante de accidente de trabajo. Para comenzar debemos recordar que los términos y definiciones de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común que nos da la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no sirven o no tienen efectos en la legislación de Seguridad Social tal y como se encarga de decirnos la disposición adicional primera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Aspecto éste que desde hace tiempo trae importantes consecuencias como la diversificación entre accidentes de trabajo y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Las cifras de siniestralidad no dan un retrato exacto de las condiciones de trabajo porque no existe la correspondencia necesaria entre ambos conceptos.

En la legislación de Seguridad Social, como es sabido, sólo se admite la calificación de enfermedad profesional dentro de una clasificación cerrada en la que no sólo se describe la enfermedad sino también el agente causante.

Que dicha lista ha quedado obsoleta y caduca ha sido algo que se ha denunciado hasta la saciedad sin que hasta el momento se haya tomado alguna medida efectiva al respecto, todo lo más un dictamen aprobado por unanimidad en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En todo caso, el artículo 115.2.e) LGSS admite que se consideren accidentes de trabajo “las enfermedades que contraiga el trabajador (...) con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.

La redacción de este artículo ha hecho conflictivo hasta el momento el reconocimiento de enfermedades como accidentes de trabajo y de momento son muy contadas las sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que admiten los trastornos psíquicos debidos a stress o acoso moral como accidentes de trabajo.

#### *E) Sentencias.*

Merece la pena hacer una breve mención de las sentencias que conocemos hasta el momento que reconocen las enfermedades psíquicas como accidentes de trabajo:

- 1) La primera es una sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Murcia de 31 de julio de 1997 sobre un trabajador empleado de banca que había sufrido tres atracos en su entidad y padece un cuadro depresivo de ansiedad que no le permite reincorporarse a su fuente laboral de trabajo. El Tribunal entendió que se trataba de un accidente laboral.

- 2) La segunda sentencia que conocemos que se pronuncie claramente sobre el “stress profesional” como causa de un accidente laboral es la del TSJ del País Vasco de 7.10.97. Se trata de un trabajador especialista metalúrgico que cuando se encontraba en la sección de embalaje de lavadoras sufrió una crisis nerviosa, perdiendo el conocimiento, con gran sudoración y brusca subida de tensión arterial cuya presión alcanzó el valor 20. En el centro hospitalario se hace constar la existencia de dolor precordial y se le diagnostica “stress profesional sin cardiopatía orgánica”.
- 3) La primera sentencia de instancia rechazó que se tratase de accidente de trabajo porque el trabajador no había acreditado que “hubiera sufrido lesión”. Sin embargo, concluye el TSJ que ha existido un menoscabo fisiológico que incidió en el desarrollo funcional del trabajador originando su incapacidad laboral debida a “stress profesional” y que por tanto estamos ante un suceso que merece la calificación de accidente de trabajo.
- 4) La tercera es una conocida sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País vasco de 2.11.99 relativa a un profesor de un centro especial de trabajadores minusválidos que le habían ocasionado una situación de agotamiento psíquico o burn-out. El Tribunal constata la clara relación de causalidad, directa y exclusiva, con el medio laboral de la enfermedad por lo que estima que ha de ser calificada como accidente laboral.
- 5) Y por último están las sentencias de los Juzgados de lo Social de Pamplona nº1 y nº3 de 19 de febrero y 20 de marzo de 2001 respectivamente, posteriormente ratificadas por la Sala de lo Social del TSJ de Navarra referidas, por primera vez en la jurisprudencia de nuestros tribunales, al acoso moral o “mobbing”.

La resolución judicial no es tan novedosa por sus fundamentos puesto que se basa en los mismos principios de las anteriores además de las que el propio juzgado cita en sus fundamentos de derecho. Lo que tal vez resulte más chocante son los argumentos dados por la Mutua y la empresa que carecen de cualquier respaldo legal o incluso fáctico.

### ***1.8.3. Acoso Laboral en Bolivia en el Siglo XXI y la emergente necesidad de ser tipificada en la Ley General del Trabajo.***

Según Iñaki Piñuel, el reproche más frecuente que se dirigen a sí mismas las víctimas del acoso laboral es «no haber hecho frente a tiempo al problema.

La negación del problema suele ser el primer y principal obstáculo para comenzar a darle respuesta y solución», de manera que se pretende hacer frente cuando ya es demasiado tarde.

Esta negación o inhibición ante el problema se produce cuando el afectado percibe, sí, «una amenaza extraordinaria para su integridad», pero «cuyo afrontamiento efectivo es percibido como extremadamente doloroso».

Se deja pasar el tiempo con la ilusión de que éste lo remedia todo, pero la experiencia práctica apunta a todo lo contrario: lo que se produce en realidad es el «enquistamiento» del problema.

Por tanto, es muy necesario plantar cara de manera decidida desde el primer momento, ya que «el mecanismo destructivo del hostigamiento psicológico no puede operar cómodamente contra una víctima activa y asertiva que da respuestas. [...] El acosador requiere para su actuación de la "paralización" de la víctima desde el principio y que ésta no haga nada.

El mecanismo perverso del acoso laboral requiere y cuenta con esta parálisis». De esta manera, se aconseja al trabajador y a las organizaciones que lo apoyan:

- Tomar conciencia del derecho a la dignidad en el trabajo.
- Labor preventiva.
- Información.
- Asistencia, apoyo y entrenamiento en la respuesta activa por parte de especialistas.
- Evitar a toda costa el retraso en la solución del problema.

Este retraso en el afrontamiento activo del problema, así como la llamada "reacción poliánica" ('no querer ver el mal', 'no pensar mal', 'no criticar', 'no hacer daño a nadie'), para Iñaki Piñuel, lo único que consiguen es facilitar el camino al acosador hacia nuevas agresiones y nuevas víctimas.

Según Nora Rodríguez, otras acciones recomendables son: ser menos previsible, actuar con decisión cuando alguien evite el contacto directo y solo se vale de indirectas, no discutir inútilmente ni recurrir a amenazas, no implicar a otros gratuitamente con sus comentarios y mantenerse firme y hablar siempre delante de testigos. "El acoso laboral debe ser sancionado, porque la Constitución Política del Estado reconoce a las bolivianas y los bolivianos el derecho al trabajo" (11). En algunos casos son formas de discriminación, pero no en todos los casos.

Actualmente, es un serio problema social que ha sido encarado por muchos países, disponiéndose para ello leyes para la protección de las víctimas y distintas medidas para la protección de las mujeres.

---

11) *Op. cit.* p. 195 y ss.

Bolivia no es la excepción a este asunto, pues hasta hace unos años, el promedio de denuncias diarias sobre acoso laboral involucraba entre 80 y 120 empresas tanto privadas como públicas.

### **I.9. CONCEPTO JURÍDICO DE ACOSO LABORAL, EN UN PLANO DESCRIPTIVO, ANALÍTICO Y DETALLADO.**

El acoso laboral, se produce en el lugar de trabajo a través de estrategias sutiles de índole psicológica que utilizan los acosadores, como la provocación continuada, que no deja rastro o huella, con las que se pretende mostrar a la persona acosada como alguien incompetente o conflictiva, de forma tal que el agresor no pueda ser acusado debido a lo difícil que es demostrar una agresión de este tipo.

#### ***I.9.1. Hacia una conceptualización del “acoso” como categoría nacional e internacional del derecho laboral.***

El acoso es una forma de usurpación, o al menos una turbación, de la autonomía personal. En este contexto, la expresión "acoso" califica correctamente al instituto, teniendo en cuenta, que las definiciones que se encuentran en el Diccionario de la Real Academia Española de "acosar" o "acoso" son propias del trato hacia los animales que aplicado a la persona importa un menoscabo a su condición.

Así, "acoso" se define como "acosamiento a caballo en campo abierto, de una res vacuna, generalmente como preliminar de un derribo y tiente".

Por su parte, la acción de "acosar" tiene las siguientes acepciones: "perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona; hacer

correr al caballo; perseguir, fatigar, importunar a alguno con molestias o trabajos" (12)

Toda agresión supone una interacción entre individuos. Para que haya agresión se necesita en principio dos sujetos: un agresor y un agredido. Dependiendo de quién sea el agresor, se distinguen hasta cuatro tipos de acoso. Los actos de acoso pueden provenir de (o ser instigados desde) la jerarquía de la empresa, o bien el acosador puede ser uno o varios compañeros de trabajo de la víctima, actuando *motu proprio*.

En el primer caso, se habla de *acoso vertical descendente* y en el segundo, de *acoso horizontal*. Cuando el hostigamiento es producto del complot entre la jerarquía y uno o más de los colegas del trabajador, se habla de *acoso mixto*. Aunque de modo menos frecuente que los anteriores, el acoso puede provenir también de uno o más subordinados y en tal caso se le llama *acoso vertical ascendente*.

Así, la noción de acoso en el trabajo surge para agrupar dos realidades perfectamente diferenciables. Si tradicionalmente el acoso en el trabajo se asociaba a conductas caracterizadas por intervenir sobre la libertad sexual e intimidad del sujeto afectado –lo que ha facilitado el concepto jurídico de acoso sexual en el trabajo- la irrupción de otras realidades como el denominado acoso moral ha acabado por ensanchar el concepto.

No obstante, el acoso moral -o mobbing en su denominación más común- presenta perfiles característicos frente al acoso sexual que aconsejan en el análisis acometer un tratamiento diferenciado.

---

12) European Agency for Safety and Health at Work. 2002 Bullying at work. Fact 23. Bilbao

El Acoso o "Violencia Perversa" acude a la falsedad de la injuria psicológica para zanjar cualquier diferencia con la desvalorización y posterior exterminio del disidente, ignominia de una "civilización tecnificada" que ya no solo asesina, mata, enajena o mutila cuerpos, sino que asesina, mata, enajena y mutila mentes; método que destruye al diferente, a vista y paciencia del indiferente hundido en su abominable "espiral del silencio"; indolencia de quienes creyéndose a salvo del acoso" consienten desde su acción, omisión o condición de testigos mudos el acoso, a lo que, o a quien se declara como "inconveniente" para un sistema basado en denigrar psíquicamente lo no igual.

Para la clasificación del acoso, no se toma como punto de partida el arma que se utiliza por el acosador, pues la mayoría de estudiosos en la materia solo se detienen a ver las consecuencias que produce en el trabajador acosado para darle nombre, dígase psicológico o sexual.

Es por ello que lo clasificamos en acoso laboral, psicológico o mobbing y sexual. El acoso laboral, al producirse, siempre debe ser comprobable. A pesar de que puede llegar a utilizar tácticas muy sutiles y que las conductas de acoso llegan a tener un carácter clandestino, por no dejar excesivas huellas externas, ni contar con testigos dispuestos a revelar lo que han presenciado, el ámbito de la evaluación del acoso en el trabajo debe ser prioritariamente algo objetivo y no meramente subjetivo. (13)

Muchas veces el acoso laboral aparenta producirse con la complicidad de la persona que lo sufre, como si ésta lo permitiera o como si fuera una persona débil o enferma, pero en realidad es que se encuentra indefensa debido al dominio que ejerce sobre ella quien está en posición jerárquica

---

13) Piñuel, Iñaki: *Mobbing. Manual de autoayuda*. Ed. Aguilar - Madrid, 2003 ISBN 84-03-09380-2 p. 27-29

superior por lo que no dispone de mecanismos de defensa para actuar y protegerse de algo que en apariencia no está sucediendo. Es muy frecuente que la víctima de acoso laboral esté doblegada durante mucho tiempo, paralizada por el temor a perder su empleo.

Una de las formas más comunes de acoso laboral es el que se ejerce contra mujeres embarazadas, no con el fin de destruirla sino para lograr su renuncia, a fin de eludir el costo de la baja de maternidad, la inamovilidad por un año, la hora de lactancia y las licencias que normalmente la maternidad conlleva.

Esta es una forma hasta ahora impune de vulneración a los derechos de maternidad. También cumple la función de mostrar un ejemplo de lo que le puede pasar a “la que se atreva a” quedarse embarazada.

Es un tipo de castigo ejemplarizado que debe servir de aviso para otras mujeres que observan lo que le ocurre a la víctima, disuadiéndolas de quedar embarazadas.

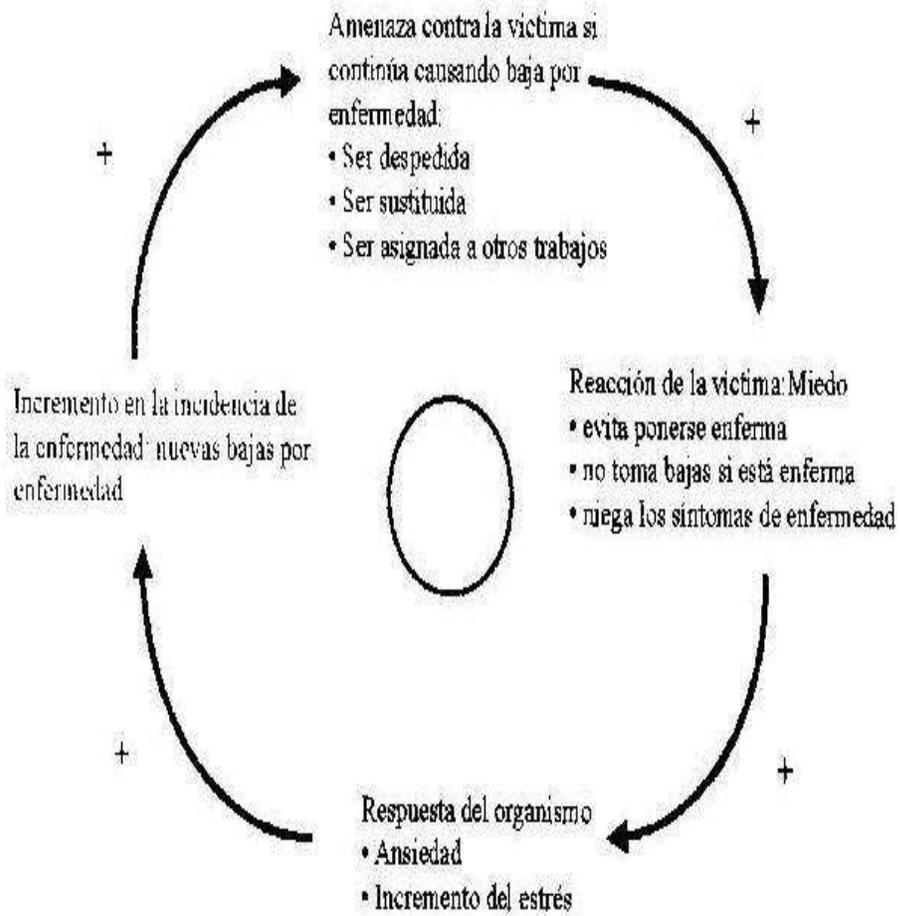
Otros grupos frecuentemente acosados laboralmente son las personas que superan los 50 años (se conoce como “sanción de la edad”, con el criterio de que debe dejar espacio a los más jóvenes, se le atribuyen una mayor cantidad de errores de los que pudiera cometer porque se les considera poseedores de menos capacidades o menor adaptabilidad al cambio) y las personas en función pública (ya sea porque han sido impuestas por un grupo político, o porque no pertenece al partido gobernante, se busca su renuncia para reemplazarla por una persona de “confianza” de las autoridades en ejercicio o en el caso de las mujeres elegidas en cargos públicos mediante votación, para que “cedan” sus cargos a los suplentes, que por regla de alternancia debe ser un hombre).

La situación de poder que corresponde a los empresarios y al staff directivo implica que si la empresa no pone los medios para evitar estos abusos las consecuencias jurídicas de sus omisiones puedan ser severas.

El acoso laboral en un plano analítico y descriptivo podría definirse como un comportamiento continuado y deliberado de “maltrato” verbal y modal hacia un trabajador, por parte de una o varias personas de su entorno laboral, y que causan en la víctima un profundo malestar psicológico y personal, dañando su confianza y reduciendo su autoestima.

Ello va a originar una disminución en su rendimiento laboral; el deterioro de su salud física y psíquica, que puede incluso conducirlo a la baja laboral; y en muchos casos, la salida del trabajador de la empresa.

## Cuadro ejemplo de incidencias al acoso laboral en el trabajo y sus efectos:



## CAPITULO II

### II.1. LEGISLACIONES POSITIVAS INTERNACIONALES CON RESPECTO AL ACOSO LABORAL (LEGISLACIÓN COMPARADA).

Para el desenvolvimiento de la legislación comparada se toma en cuenta la siguiente normativa:

#### A) *Legislación nacional.*

##### - Legislación nacional del pasado.

Apenas existe un decreto supremo del 9 de marzo de 1938, donde se menciona el retiro indirecto por dos causales: cuando se le rebaja el salario al trabajador y cuando se lo cambia de cargo por uno de menor jerarquía. En ninguna parte de la legislación se menciona la palabra “maltrato”.

##### - Legislación nacional vigente.

Con referencia al tema abordado, la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su Artículo 49, Sección III, prohíbe todo tipo de acoso laboral, esto quiere decir que ya se encuentra un avance normativo para la regulación del acoso laboral y protección para los trabajadores en nuestra legislación y por tal la misma debe ser tomada en cuenta para ser insertada y actualizada en la Ley General del Trabajo. (14)

Recientemente se han llevado a cabo juicios a nivel Tribunal Constitucional de la Justicia en los que las víctimas de acoso laboral salieron favorecidas.

---

14) Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, Sección III, Artículo 49. “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral (...)

La Defensoría del Pueblo también defiende este tipo de causas y los casos que son presentados reciben trato justo.

*B) Legislación comparada.*

- El acoso laboral, es una conducta que contraviene diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo.

Es además un delito tipificado por códigos penales en el ámbito federal y en 20 entidades federativas, y una prohibición expresa para la Administración Pública Federal según el Código de Conducta a favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres, establecido en el año 2003, por el gobierno del presidente Vicente Fox.

- En el Código Penal de España, Artículo principal: el acoso laboral está tipificado dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral.

La reforma también trata de dar respuesta penal a la aparición de conductas acosadoras de hostigamiento y abuso, en la mayoría de los casos con fines especuladores, como cuando se trata de forzar a alguien a irse de su casa, independientemente de que ésta sea propia o arrendada.

- En junio de 2011, en Madrid, en virtud de la resolución del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, de 05/05/2011, el gobierno aprobó un reglamento para regular el acoso laboral en la Administración.

El acoso se regula expresamente como una forma de coacción que, de probarse, acarrea penas de «un año y nueve meses a tres años de prisión, o multa de 18 a 24 meses». (15)

De acuerdo con dicha resolución, actuaciones como mantener a un funcionario sin trabajo u ordenarle tareas inútiles; reprenderle reiteradamente delante de otras personas; difundir rumores falsos sobre su profesionalidad o vida privada; tomar represalias si ha protestado por la organización del trabajo, etc., serán consideradas acoso laboral. (16)

### ***II.1.1. Legislación y jurisprudencia sobre el acoso laboral en Centro América.***

Los países de la subregión no cuentan con legislación específica respecto al acoso laboral, sin embargo algunos casos de acosos denunciados han podido prosperar amparados en disposiciones más generales de Código del Trabajo, que se refieren al respeto que los empleadores les deben a los trabajadores.

La jurisprudencia costarricense incluso ha avanzado en la definición de las características del acoso laboral y el proceso mediante el cual se lleva a cabo. En otros países como Honduras, El Salvador, Nicaragua y Guatemala, es la figura del despido indirecto la utilizada para estos casos.

---

15) Código Penal Español, Artículo principal: Acoso laboral. Se entiende por tal: «El hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

16) Resolución B.O.E. de 05/05/2011

Estas situaciones sin duda han favorecido a trabajadoras y trabajadores pero, sin embargo, son muy limitadas, ya que la única opción es la pérdida del empleo y las sanciones no se establecen por el acoso sino por el despido improcedente (17).

### ***II.1.2. Normativa chilena referente a la regulación del acoso laboral.***

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo Chileno, modificado por la ley N° 20.607 (publicada en el Diario Oficial de fecha 08.08.12), el acoso laboral es 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. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Ord. 3519/034 de 09.08.2012 que acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada.

Cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen los

---

(17) OIT – (2011). Legislación y jurisprudencia comparada sobre derechos laborales de las mujeres: centro américa y república dominicana. San José OIT.

malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".

### ***II.1.3. La relación jurídico-laboral en Cuba: Protección Constitucional y legislativo-ordinaria al ejercicio de los principios del derecho laboral socialista cubano.***

La Cátedra de Derecho Laboral cubano define la relación jurídica laboral, como el vínculo que se establece entre un trabajador y la entidad laboral, según el cual una parte (el trabajador), se obliga, después que se incorpora al colectivo de trabajo correspondiente, a realizar determinado tipo de trabajo subordinándose al orden laboral interno de la entidad, en tanto que la otra parte (entidad laboral) está obligada a retribuirle su trabajo en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones de trabajo favorables para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo; así como a interesarse por sus necesidades materiales y culturales. (18)

A un individuo que debe realizar una labor específica dentro de una estructura organizativa dada con arreglo a un orden interno impuesto por esta, con la administración de dicha estructura organizativa, la que debe retribuirle por la labor realizada y respetar sus derechos laborales. (19)

Según Eulalia de la Caridad Viamontes Guilbeux, para definir la relación jurídica laboral debe tenerse en cuenta la esencia generalizadora de esta gran Institución básica en medio del nuevo entorno económico del país, así

---

18) Hirigoyen, M. F. *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Editorial País, Barcelona, 2001.

19) Hirigoyen, M. F. *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Editorial País, Barcelona, 2001.

como la consideración como tal, aquella relación social que vincula jurídicamente dentro de la actividad de trabajo, ya sea de producción o de servicios. Del análisis de estos conceptos, se explica la necesidad de crear un andamiaje legal capaz de proteger los sujetos que intervienen en la relación jurídica laboral, con el objetivo de lograr un ambiente favorable para su salud y al mismo tiempo elevar los resultados de la producción, ante la existencia de conductas que tiendan a entorpecer el normal desarrollo de ésta. La Constitución de la República plantea: “Cuba es un Estado socialista de trabajadores, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos, como república y democrática, para el disfrute de la libertad política, la justicia social, el bienestar individual y colectivo y la solidaridad humana” y que “Todos los órganos del estado, sus dirigentes, funcionarios y empleados, actúan dentro de los límites de sus respectivas competencias y tienen la obligación de observar estrictamente la legalidad socialista y velar por su respeto en la vida de toda la sociedad” (20).

Es necesario, en el preámbulo de un acercamiento a la manifestación de la categoría acoso en nuestro sistema, partir de los fundamentos constitucionales rectores que deben ser cumplidos a cabalidad en la interpretación de la Constitución misma, las normas infra constitucionales, en la actuación de todos los sujetos dentro del espacio laboral (21)

Cuando se produzca la inobservancia o traspaso de los límites de esa legalidad implícita en la conducta a seguir como obligación impuesta por la norma constitucional, esta misma justifica que:

---

20) La Protección Contra el Acoso Psíquico Laboral en el Ordenamiento Jurídico Chileno, Revista de Derecho, Vol. XVII, diciembre 2004, p. 63-89.

21) Pascual Díaz, Leocadio y coautores: Derecho Laboral. Parte Especial, Tomo II, Editorial Pueblo y Educación, 1989, p. 38.

*“Toda persona que sufre daño o perjuicio causado indebidamente por funcionarios o agentes del Estado con motivo del ejercicio de las funciones propias de sus cargos, tiene derecho a reclamar y obtener la correspondiente reparación o indemnización en la forma que establece la ley” (22).*

Los ciudadanos genéricamente tienen iguales derechos respecto al disfrute y ejercicio de derechos sociales: la Constitución dedica artículos a la regulación del derecho al trabajo en el Capítulo VII sobre los “Derechos, Deberes y Garantías Fundamentales”, regulaciones que inician dicho Capítulo aseverándose que:

*“El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano (...)” (23)*, por lo que el Código de Trabajo toma como principios aquellas normas preceptos.

#### ***II.1.4. Regulación del acoso laboral en la Legislación de España***

*Artículo principal: Acoso laboral (España).*

En el Código Penal de España, el acoso laboral está tipificado dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral. La reforma también trata de dar respuesta penal a la aparición de conductas acosadoras de hostigamiento y abuso, en la mayoría de los casos con fines especuladores, como cuando se trata de forzar a alguien a irse de su casa, independientemente de que ésta sea propia o arrendada. Se entiende por tal:

---

22. Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, X edición, Madrid 1984, p. 21

23. Silva, R. y Martínez, L.: Refiriendo a Renick, 1998.

*«El hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».*

En junio de 2011, en virtud de la resolución del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, de 05/05/2011, el gobierno aprobó un reglamento para regular el acoso laboral en la Administración.

El acoso se regula expresamente como una forma de coacción que, de probarse, acarrea penas de «un año y nueve meses a tres años de prisión, o multa de 18 a 24 meses». (24)

De acuerdo con dicha resolución, actuaciones como mantener a un funcionario sin trabajo u ordenarle tareas inútiles; reprenderle reiteradamente delante de otras personas; difundir rumores falsos sobre su profesionalidad o vida privada; tomar represalias si ha protestado por la organización del trabajo, etc., serán consideradas acoso laboral. (25)

## **II.2. ANÁLISIS DE LEGISLACIONES INTERNACIONALES QUE REGULAN EL ACOSO LABORAL COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.**

El plano teórico del acoso laboral y sobre todo su regulación en las diferentes legislaciones a nivel mundial, ha venido cobrando relevancia en la última década y sin lugar a dudas se corresponde con la necesidad de dar respuesta a fenómenos que se evidencian como complejos y novedosos.

---

24) Texto actualizado. Código Penal de España, B.O.E.

25) Resolución B.O.E. de 05/05/2011

Las consecuencias de los factores psicosociales y su estudio en estos momentos, es una respuesta al impacto que la globalización, como fenómeno económico y social, ha tenido en todos los ámbitos de la vida, donde el mundo del trabajo no ha sido la excepción.

En este momento histórico, de auge, maduración y al parecer agotamiento en las últimas décadas de los modelos que sustentaron el desarrollo del capitalismo, donde las consecuencias sobre la salud de los trabajadores han sido más que conocidas por lo despiadado de su manifestación en el cuerpo y la mente, se acuñan formas novedosas de organización del trabajo compatibles con el desarrollo histórico del capital y se perfilan consecuencias sociales y en la salud de los trabajadores cuyos costos son aún difíciles de precisar.

La desregulación laboral, el desempleo y el subempleo creciente (que abarca a más de 1000 millones de habitantes del mundo según la Organización Internacional del Trabajo), la flexibilización de los procesos de trabajo y consecuentemente la degradación de las condiciones laborales, son sólo algunas de las consecuencias genéricas de la globalización.

Ante este escenario, tanto en la esfera internacional como nacional se motiva la investigación científica en pos de una controversial pero esencial solución jurídica, que permita flexibilizar de forma especial el ordenamiento jurídico nacional por la inexistencia de tal mecanismo desde una óptica de regulación primaria del acoso laboral, como categoría del derecho laboral positivo cubano, evaluándose el peso, que condiciones específicas derivadas del proceso de trabajo en sus nuevas formas, puede tener sobre la salud de los trabajadores, toda vez que en el aspecto práctico ya se conjugan las manifestaciones de tales conductas perjudiciales para el trabajador en sí, y el resultado del ente institucional.

Sobre las especificidades del tema, en la arena jurídica nacional han sido pocos los autores que han tratado la problemática desde otro enfoque médico-psicológico, particularmente en el espacio de investigación de donde se pretendió el acercamiento a las manifestaciones para dejar por especificadas las bases jurídicas de prevención en tal sentido.

La Organización Internacional del Trabajo no cuenta con ninguna norma específica para la protección frente al acoso laboral, sin embargo las disposiciones del Convenio No. III sobre la discriminación (empleo y ocupación) y la Recomendación No. III, que lo acompaña son un importante instrumento para combatir el acoso laboral en el trabajo.

Los países que han ratificado este Convenio deben formular y llevar a cabo políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato igualitario en materia de empleo y ocupación (C III, Art. 2).

La política nacional se debe formular y aplicar de manera que se permita el avance en el proceso de eliminación de la discriminación. Así mismo deben por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales derogar o modificar cualquier ley o práctica administrativa discriminatoria y promulgar legislación apropiada; implementar programas educativos incluyendo actividades de formación y concienciación sobre cuestiones de igualdad; garantizar el cumplimiento de la política en el empleo público y la formación y orientación profesional así como en los servicios de colocación y cooperar con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

En el pleno desarrollo de las relaciones jurídico laborales institucionalizadas existe consenso respecto a que las relaciones de poder y de subordinación en determinadas situaciones y espacios laborales, han dado origen a ciertos abusos cometidos por el titular del poder en contra de su subordinado, pudiendo perfectamente hablarse de acoso o abuso en el campo de dirección, en el cual,

el de mayor rango somete a sus subordinados a conductas infrahumanas y a veces violatorias de su dignidad y lo que es más grave de su propia subsistencia.

En la sociedad actual el acoso en las relaciones laborales es el arma que utilizan determinados empleadores cuando por vías no convencionales, pretenden que uno o algunos de sus trabajadores renuncien a la prestación de su servicio, imponiéndole veladas o de manera abierta patrones de conducta laborales, actividades o actitudes incompatibles con la naturaleza de la labor que presta, no con los deberes y obligaciones a que están sometidos desde el punto de vista normativo laboral.

***II.2.1. Afecciones que produce el acoso laboral tanto al trabajador como al proceso productivo debido a la falta de motivación.***

***A) Consecuencias laborales.***

- Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- Proceso de desvaloración personal.
- Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas.
- Insomnio, ansiedad, estrés, angustia, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.

- Inseguridad emocional, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- Mella en la autoestima.
- Trastorno por estrés agudo.
- Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador, acusándolo de bajo rendimiento.

Otras consecuencias:

- Agresividad de la víctima con la familia.
- Aumento de la conflictividad con la familia.
- Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares.
- Retraimiento con la familia y amigos.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la "obsesión" con el problema laboral. «No te quejes, que nosotros no estamos mejor: el "puteo" va con el sueldo».
- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente.
- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.

El desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significar la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no se recupera nunca la capacidad de trabajo. Afirma Iñaki Piñuel que «En muchos casos, el acoso *laboral* persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así la empleabilidad externa de la víctima.

## **CAPITULO III**

### **CONCLUSIONES**

#### **III.1. CONCLUSIONES:**

**PRIMERA:** En Bolivia las normas jurídicas laborales no vinculan de forma directa la terminología internacional respecto al “Acoso Laboral” con tal denominación e inserción dentro de su legislación como categoría, en tanto nuestro país es un estado de trabajadores y para ellos se ejercita el derecho fundamental del trabajo dentro de las entidades del sector estatal.

**SEGUNDA:** En el ordenamiento jurídico cubano existe una consecuente protección legislativa en pos de la no proliferación de conductas que puedan consistir en acoso laboral, cuya extensión abarca desde la constitución misma hasta la legislación laboral ordinaria de aplicación especial.

**TERCERA:** En la arena jurídica internacional muchas legislaciones regulan la protección contra el acoso laboral desde la norma de protección e higiene del trabajo, así en Bolivia la norma vigente en tal materia indican la necesidad de una protección psíquica del trabajador sin el desarrollo de tal precepto.

**CUARTO:** Los trabajadores objetos de conductas de acoso laboral desde un plano material no conocen los posibles mecanismos jurídicos de reclamación en vía administrativa judicial contra aquellos.

## CAPITULO IV

### PROPUESTA

#### IV.1. PROPUESTA

Como se puede evidenciar en el desarrollo del presente trabajo, la falta de regulación y sanción normativa del acoso laboral hace necesaria y de manera urgente la regulación normativa de la misma.

#### ***IV.1.1. Prevención y beneficios consecutivos a la previa regulación del acoso laboral entre los trabajadores asalariados.***

##### ***IV.1.1.1. El papel de la empresa a la hora de evitar el acoso moral o mobbing.***

El acoso al que nos referimos aparece en el seno de la empresa, sea o no una actuación provocada por el empresario o sus adjuntos.

Por ello, es primordial que la empresa adopte las medidas que eviten el acoso laboral. Para lograr ese objetivo son recomendables diferentes políticas:

#### **- Políticas de prevención.**

Las políticas empresariales que delimitan bien las tareas de cada empleado, le motivan y ofrecen un ambiente humanizado contribuyen a hacer partícipes a los individuos de un proyecto. Si un trabajador está cómodo tendrá la sensación de que, caso de haber problemas, será escuchado y atendido. Esa percepción es esencial, pero resulta insuficiente si la empresa no traslada claramente los criterios que orientan su actividad, entre los que deben figurar la “tolerancia cero” con actos intimidatorios.

Por añadidura, el empleado debe saber que no tendrá una complicación laboral por denunciar ese tipo de actos. Una forma cada vez más usada y útil es recoger estos criterios en un Código de Conducta que deben firmar todos los empleados y cuyo cumplimiento debe ser inexcusable.

#### **- Políticas de interpretación.**

Es recomendable “dar nombre” a cada uno de los conflictos laborales que surjan, entre ellos el mobbing. Se debe escuchar al trabajador que ha expuesto, por sí mismo o por otras personas, sentirse víctima del acoso laboral pero también debe prestarse atención al presunto acosador. Después, hay que examinar el comportamiento de los implicados y recoger testimonios de otros trabajadores para captar la situación real.

Los documentos que puedan probar el acoso laboral, obviamente deben ser tenidos en consideración, así como cualquier otra posible prueba. Esas políticas ayudarán a conocer si se está produciendo problemas graves (incluso delitos) o de importancia menor.

#### **- Políticas de resolución.**

La toma de decisiones firmes y, en su caso, sancionadoras hacia las personas que han originado una situación de acoso moral pero también a las personas que hayan denunciado tal situación falsamente deben ser realizadas con la debida prudencia pero sin dilación, una vez existan los elementos probatorios suficientes, en un sentido u otro.

Es importante explicar a los trabajadores las razones que han llevado a la empresa, finalmente a tomar medidas disciplinarias (despidos, por ejemplo).

Estas medidas ayudarán a maximizar el rendimiento empresarial y, a la

vez, su cumplimiento estricto contribuirá a dar seguridad al propio empresario frente a reclamaciones del trabajador o terceros.

En cuanto a las obligaciones del empleador o autoridad, de acuerdo con leyes analizadas se pueden distinguir las siguientes:

- a) Establecer y difundir un procedimiento interno
- b) Poner fin a la acción violenta.
- c) Reparar el daño laboral, material y moral.
- d) Responsabilidad solidaria en el pago de multas si es que en una propuesta fueran determinadas.
- e) Garantizar la confidencialidad y discrecionalidad del procedimiento.
- f) Garantizar la confidencialidad de la denuncia
- g) Que la víctima conserve o recupere su empleo.
- h) Establecer mecanismos internos de prevención o medidas preventivas.
- i) Adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores(as) condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo. Informar sobre los principios de prevención; abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria; prevenir toda situación de acoso; prevenir y erradicar el acoso sexual; abstenerse de toda discriminación; evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador/a.

j) Conductas ejercidas por el personal a su cargo si a pesar de conocerlas no tomó las medidas necesarias para impedir las.

k) Medidas para preservar la integridad psicofísica de las y los empleado en caso de que un particular cometa acciones de violencia laboral en contra del personal.

l) Programas de prevención, campañas de difusión y capacitación, forma de resolver los conflictos, modos de relacionarse con los compañeros/as, superiores y subalternos/as, maneras de mejorar sus conductas sociales y todo otro proceso de formación o terapéutico que los lleve a una mejor relación dentro de su ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado.

#### ***IV.1.1.2. La responsabilidad de la empresa derivada.***

No es infrecuente que ante situaciones objetivamente graves la empresa adopte la “política del avestruz”, reaccionando con indiferencia ante lo que es una distorsión en el funcionamiento empresarial normal. Por muy variadas razones no es aconsejable ignorar o minusvalorar las consecuencias de estos incidentes.

La situación de poder que corresponde a los empresarios y al staff directivo implica que si la empresa no pone los medios para evitar estos abusos las consecuencias jurídicas de sus omisiones puedan ser severas.

El ordenamiento jurídico boliviano no regula específicamente la figura del acoso laboral, sin duda porque el legislador va un paso por detrás de la realidad social y lleva un tiempo ajustar las leyes a esa realidad.

No obstante, ese vacío legal es sólo aparente porque hay suficientes elementos como para perseguir y sancionar a quien realiza o permite el acoso laboral y los trabajadores pueden hacer uso de esos medios:

***A) Por medio de la jurisdicción social (laboral):***

*1) Solicitar la extinción de la relación laboral.*

Se alegará un incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario, con derecho a indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades. Esa indemnización deberá abonarla la empresa y pueden ser cantidades muy altas.

*2) Reclamar daños y perjuicios en el ámbito laboral frente a la empresa.*

Cuando la acción de acoso esté en la esfera del contrato de trabajo y, por tanto, de la empresa. No se puede solicitar tal indemnización si ya obtuvo la extinción de la relación laboral, ya que sería una doble sanción, prohibida en nuestras leyes.

*3) Presentar demanda de reclamación de derechos para que se establezca la situación anterior al acoso.*

*4) Requerir la presencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social denunciando su situación.*

*5) Solicitar una incapacidad temporal por accidente laboral originada por el acoso moral en el trabajo.*

***B) Por medio de la jurisdicción civil:***

Demandar a la persona concreta que ha realizado el acoso laboral y/o demandar a la empresa que, sin ser directamente causante del acoso, pudiera responder con su patrimonio por los hechos originados por las personas a su servicio. Las políticas ya expuestas contribuyen en gran medida a salvaguardar a la empresa ante acciones de esta naturaleza.

***C) Por medio de la jurisdicción penal:***

La utilización de la vía penal frente al empresario estaría reservada a aquellos casos en los que él, como cualquier otro trabajador, fuera la persona que ha creado activamente la situación de acoso laboral. Si el origen del acoso es un trabajador distinto al empresario, la posibilidad de ejercitar acciones penales frente a éste difícilmente podrá prosperar.

Nuestra legislación penal, a diferencia de otros países, no recoge un delito específico para el acoso laboral en el trabajo y ello (unido a que para que haya una condena penal la conducta debe tener una gravedad superior a la de las otras jurisdicciones) implica que las sentencias penales en casos de acoso laboral sean muy escasas. No obstante, el acoso laboral en el trabajo puede constituir:

- Delito de lesiones (art. 271 del Código Penal).
- Delito de amenazas (art. 293 del Código Penal)
- Delito de coacciones (art. 294 del Código Penal)
- Delitos de vejaciones y torturas (art. 295 del Código Penal).
- Delito contra los derechos fundamentales de los trabajadores

***D) Por medio de la jurisdicción contencioso-administrativa:***

Sería de aplicación para el acoso laboral en el trabajo que se den en las Administraciones Públicas, siendo supuestos distintos a los que aquí tratamos y, por tanto, no serán analizados.

Por todo lo anteriormente mencionado, presento la siguiente propuesta como parámetro a seguir para la regulación del acoso laboral en Bolivia:

***Artículo 1°. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.*** La presente ley tiene por objeto definir, 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.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: 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.

Parágrafo: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

***Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral.*** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y

angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

**1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

**2. Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

**3. Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

**4. Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

**5. Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**6. Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**Artículo 3°. Conductas atenuantes.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**Artículo 4°. Circunstancias agravantes.** Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;

- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**Artículo 5°. Graduación.** Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

**Artículo 6°. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley.** Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

– La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

– La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

– La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

**Artículo 7°. Conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita 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;

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, 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 descrito en el artículo 2°. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.

La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**Artículo 8°. Conductas que no constituyen acoso laboral.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;

- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación 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;
- e) 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;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- h) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

### **Artículo 9°. *Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.***

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

**Parágrafo 1.** Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente Ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral

**Parágrafo 2°.** La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

**Parágrafo 3°.** La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma

empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

**Artículo 10. *Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.*** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por la Ley General del Trabajo. En tal caso procede la indemnización.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Parágrafo 1. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la

imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

**Artículo 11. *Garantías contra actitudes retaliatorias.*** A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

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.

Parágrafo. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos de la Magistratura, ni para las sanciones

disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

**Artículo 12. Competencia.** Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas de los Consejos de la Magistratura, conforme a las competencias que señala la ley.

**Artículo 13. Procedimiento sancionatorio.** Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único. Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición.

**Artículo 14. Temeridad de la queja de acoso laboral.** Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales,

los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

**Artículo 15. *Llamamiento en garantía.*** En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

**Artículo 16. *Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral.*** Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

**Artículo 17. *Sujetos procesales.*** Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, Ministerio de Trabajo, cuando la actuación se adelante en el Consejo de la Magistratura.

**Artículo 18. *Caducidad.*** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

**Artículo 19. *Vigencia y derogatoria.*** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.

## BIBLIOGRAFIA

- TM **Cavas Martínez, Faustino:** La protección jurídica contra el acoso laboral (mobbing) en el ámbito del trabajo: Tutelas preventiva, reparadora y sancionadora. (2012).
- TM **Correa Carrasco, Manuel** (2006) (en español). Acoso moral en el trabajo: concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños. Editorial Aranzadi, S.A. ISBN 978-84-9767-664-9.
- TM **Correa Carrasco, Manuel** (2007) (en español). Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo. Editorial Comares, S.L.. ISBN 978-84-9836-190-2.
- TM **Hirigoyen, Marie-France** (2001) (en español). El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Círculo de Lectores, S.A.. ISBN 978-84-226-8313-1.
- TM **Hirigoyen, Marie-France** (6 de 2006). El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso [Monografía], Pujol i Valls, Núria; tr., 1 ed, 2 imp edición (en español), Ediciones Paidós Ibérica, S.A. ISBN 978-84-493-1122-2.
- TM **Lafont Nicuesa, Luis** (2008) (en español). El delito de acoso moral en el trabajo. Librería Tirant lo Blanch, S.L. ISBN 978-84-9876-208-2.
- TM **Lourdes Martínez y Ruth Silva Bonilla:** "El hostigamiento sexual de las trabajadoras en sus centros de empleo"; Tomo II, Editorial Pueblo y Educación, 1989, p. 38.

- TM **Pascual Díaz, Leocadio y coautores:** Derecho Laboral. Parte Especial, Tomo II, Editorial Pueblo y Educación, 1989, p. 138.
- TM **Pernas, B:** La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo. Fundación Primero de Mayo. Barcelona. España. (2011)
- TM **Piñuel, Iñaki** (2001) (en español). Mobbing, Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Sal Terrae. ISBN 978-84-2931-410-5.
- TM **Piñuel, Iñaki** (2003) (en español). Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo.. Editorial Aguilar. ISBN 978-84-03-09380-5.
- TM **Piñuel, Iñaki** (2008) (en español). Mobbing, el estado de la cuestión.. Gestión 2000. ISBN 978-84-966-1292-1.
- TM **Rodríguez, Nora,** Moobing. Vencer el acoso moral, Planeta prácticos, Barcelona 2002.
- TM **Viamontes Guilbeaux, Eulalia de la Caridad:** Derecho Laboral Cubano Teoría y Legislación, Tomo I, Editorial Félix Varela, 2005, p. 84.

## WEBGRAFIA

- ¾ Cavas Martínez, Faustino: La protección jurídica contra el acoso moral (mobbing) en el ámbito laboral: Tutelas preventiva, reparadora y sancionadora. [www.el-refugioesjo.net](http://www.el-refugioesjo.net)
- ¾ En Diario Oficial Número 46.160. Enero 23 de 2006. Poder Público. Rama Legislativa. [www.abogadosportaley.com](http://www.abogadosportaley.com)

- ¾ Evitar el acoso moral (mobbing) en el trabajo también es cosa de empresarios, Sección Sindical de UGT en el Grupo Banco Sabadell, octubre de 2003. [www.ugt.es/mobbing/mobbing.html](http://www.ugt.es/mobbing/mobbing.html)
- ¾ Flores Vera, José Antonio. [http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200503-5555101411051440.html#sys\\_inicio](http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200503-5555101411051440.html#sys_inicio).
- ¾ Flores Vera, José Antonio: Perspectivas jurídicas del acoso moral en el trabajo, [www.el-refugioesjo.net](http://www.el-refugioesjo.net)
- ¾ Guevara Ramírez, Lydia: La Organización Internacional del Trabajo y su papel en la defensa de los derechos de los trabajadores. <http://www.cubasocialista.cu/texto/archivo.html>
- ¾ Guevara Ramírez, Lydia: Reflexiones sobre el acoso moral en el trabajo, <http://www.mundojuridico.adv.br>, Julio 2003.
- ¾ Leymann H. The content and development of bullying at work. European Journal of Work and Organizational Psychology 1996;5 (2):165-84 <http://www.personales.com/espana/madrid/apsired/maltrato.htm>
- ¾ Mansueti, Hugo Roberto: Definiciones de Acoso Sexual. [www.losrecursoshumanos.com/acoso-sexual](http://www.losrecursoshumanos.com/acoso-sexual).
- ¾ Martínez Alcántara, Susana y Hernández Sánchez, Araceli: Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo, Revista Cubana Salud Pública, volumen 31, número 4, Ciudad de La Habana, septiembre - diciembre. 2005. [www.scielo.sld.cu/scielo.php](http://www.scielo.sld.cu/scielo.php)
- ¾ Roberto Mansueti, Hugo Lorenzo: Definiciones de Acoso Sexual, [www.losrecursoshumanos.com](http://www.losrecursoshumanos.com)

- ¾ Sentencia del Juzgado de lo Social No. 4 de Madrid, de 26 de Noviembre de 2002, Sentencia del Juzgado de lo Social de Bilbao, de 22 de Marzo de 2002, Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid, de 18 de Octubre de 2002. [WWW.Europa.eu./scadlus/leg/es/lub/133060](http://WWW.Europa.eu./scadlus/leg/es/lub/133060).
- ¾ <http://www.acosolaboral.org.uy/programas/conceptoMobbing.php>
- ¾ <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/marieFranceHirigoyen.php>
- ¾ <http://acosolaboral.net/escritoresmobbing/mobbing-la-nueva-epidemia-organizativa-del-siglo-xx-inaki-pinuel/>
- ¾ <http://html.rincondelvago.com/acoso-psicologico-laboral.html>
- ¾ [http://letrasrebeldes.ohlog.com/manifiesto-contra-el-acoso\\_oh322502.html](http://letrasrebeldes.ohlog.com/manifiesto-contra-el-acoso_oh322502.html)
- ¾ <http://html.rincondelvago.com/derechos-laborales.html>
- ¾ [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lri/i/dm/capitulo1.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/i/dm/capitulo1.pdf)
- ¾ <http://www.empresalud.com.ar/nota/acoso-laboral-en-el-siglo-xxi>  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)
- ¾ [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)
- ¾ <http://blog.occeduacion.com/blog/bid/289014/3-maneras-de-enfrentar-el-acoso-laboral>

## LEGISLACIÓN NACIONAL

- 9 Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia promulgada el año 2009.

## LEGISLACIÓN COMPARADA

- ✚ OIT – (2011). Legislación y jurisprudencia comparada sobre derechos laborales de las mujeres: centro américa y república dominicana. San José OIT.
  
- ✚ La Protección Contra el Acoso Psíquico Laboral en el Ordenamiento Jurídico Chileno, Revista de Derecho, Vol. XVII, diciembre 2004, p.89.
  
- ✚ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, vigésima edición, Madrid 1984.
  
- ✚ Texto actualizado. Código Penal de España, B.O.E.
  
- ✚ European Agency for Safety and Health at Work. 2002 Bullying at work. Fact 23. Bilbao.2012.
  
- ✚ Reglamento General Sobre las Relaciones Laborales, Resolución No. 8, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Cuba No. 14, 31 de mayo de 2005

## **Administrativos de la Universidad Pública de El Alto denuncian casos de acoso laboral**

17 de Agosto de 2012, 07:34

**Los funcionarios aseguran contar con 35 denuncias que hasta el momento no fueron investigadas por lo que se espera intervención del Ministerio de Trabajo.**

Cinco funcionarios administrativos de la Universidad Pública de El Alto (UPEA), habrían sufrido acoso laboral y otros 30 denunciaron supuestos casos de maltrato, hostigamiento y descuentos salariales injustos que hasta el momento no fueron atendidos por el Rectorado, según denunció a EL DIARIO Anastacio Huanca, secretario Ejecutivo de los empleados.

Por su parte, el rector de la casa superior de estudios, Damaso Quispe, manifestó desconocer las denuncias de la dirigencia administrativa y calificó de desestabilizadoras a las personas que habrían realizado acusaciones de supuesto acoso laboral, maltrato y hostigamiento.

“Lo que pasa es que siempre se ha tenido un grupo que está buscando evitar responder al trabajo que se exige y ellos están denunciando los casos de acoso, además a mi oficina los representantes del sector administrativo no han hecho conocer nunca estas acusaciones, ellos no vienen a mi oficina”, señaló la autoridad.

“Por otro lado, debo aclarar que el paro de ese sector el pasado miércoles ha sido sólo de unos cuantos, la universidad ha trabajado de forma normal y no es mi instancia la que debe arreglar los conflictos sino el Honorable Concejo Universitario (HCU)”, agregó.

Entretanto, EL DIARIO tuvo acceso a la documentación supuestamente presentada al Rectorado por el Sindicato de los Trabajadores de la UPEA en fecha 15 de febrero donde se habría denunciado estos acosos de abuso laboral y maltratos. Según la denuncia, uno de los supuestos culpables habría sido identificado como el Director de Auditoría Interna, Jaime Dalenz, quien continuaría cumpliendo con sus funciones.

Asimismo, el entrevistado aseguró que en el mes de junio pasado fueron entregadas las copias al propio Ministerio de Trabajo con el Cite 33/12, “que establece la sumatoria de varias denuncias en contra del director de Auditoría Interna Jaime Dalenz que en más de tres

oportunidades fue denunciado por una de las funcionarias, Helen Tejada. Otra de las documentaciones entregadas al rectorado se refiere a la resolución N° 07/2012, la misma que fue aprobada en Asamblea General Ordinaria, instancia que declara estado de emergencia por parte de los trabajadores administrativos ante la serie de denuncias de acoso laboral, maltrato, discriminación a mujeres en gestación, hostigamiento y persecución de los trabajadores que presenten denuncias a la instancia sindical”.

“Asimismo, se exige la anulación de los memorándums de siete secretarías, acciones que fueron lanzadas el mes de junio pasado a solicitud de algunas instancias del Rectorado”, añadió el dirigente.

Otra de las acusaciones se brinda en la Jefatura de División de Infraestructura, dirigida por Jacobo Quispe, quien fue denunciado por más de una treintena de trabajadores ante los maltratos y actos de despotismo con el que se llega a dirigir a los trabajadores, quienes siendo personas mayores de edad eran constantemente hostigados.

#### PLIEGO DE PETICIONES

Los trabajadores realizaron un paro en sus funciones el pasado miércoles donde además exigían se cumpla con el incremento salarial establecido por el Gobierno. En la ocasión se presentó un pliego de 23 puntos en que se incluye su estabilidad laboral por resolución 63/09; respeto a los derechos laborales y sanción a los casos denunciados como acoso laboral, hostigamiento y maltrato, dando cumplimiento al artículo 149 de régimen social; respeto al fuero sindical, cesación de la persecución política; un incremento salarial del 11% correspondiente a la gestión 2011; provisión de ropa de equipo de trabajo, entre otras.

En caso de no ser atendidos, las demandas presentadas por los trabajadores de la UPEA podrían cumplir un paro escalonado o un paro indefinido a partir de la próxima semana.

El

Diario

**TÍTULO PRIMERO**

**DESARROLLO DE LA**

**INVESTIGACIÓN**

**CAPITULO I**

**EVALUACIÓN Y**

**DIAGNOSTICO DEL**

**TEMA**

**TÍTULO SEGUNDO**

**DESARROLLO DEL  
TEMA**

**CAPÍTULO I**

**MARCO TEÓRICO  
REFERENCIAL**

## **CAPÍTULO II**

# **LEGISLACIÓN COMPARADA**

## **CAPÍTULO III**

# **CONCLUSIONES**

# **CAPÍTULO IV**

# **PROPUESTA**

# **ANEXOS**